

Sławomira Laskowska

ORCID: 0000-0002-2709-3222

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Lublin

Nauczyciele realizujący edukację włączającą wobec pracy a ich nadzieja na sukces

Attitudes of teachers implementing inclusive education and their hope for success

<https://doi.org/10.34739/sn.2019.19.19>

Abstrakt: Zmiany w oświacie mające charakter strukturalno-funkcjonalny nie pozostają bez wpływu na nauczycieli. Istniejące bowiem schematy poznawcze, z którymi ludzie funkcjonują w warunkach głębokiej zmiany społecznej, mają ograniczone możliwości adaptacyjne. Człowiek nie jest w stanie wytworzyć w krótkim przedziale czasowym nowych struktur poznawczych, które odpowiadałyby zmianom w jego środowisku społecznym czy zawodowym. Brak tych struktur uniemożliwia często adekwatne spostrzeganie zachodzących zmian, rodzi niepokoje i negatywne emocje, pogłębia stresy, kształtuje postawy. Charakter i skala zmian w oświacie pozostają niekiedy w sprzeczności z dotychczasowymi przekonaniem, poglądami i postawami nauczycieli, co może wywoływać zjawisko dysonansu poznawczego i rzutować na przejawiane postawy wobec pracy. Zwłaszcza gdy dostrzega się ograniczone możliwości odniesienia sukcesu zawodowego stanowiącego o realizacji własnych planów życiowych i zawodowych.

Słowa kluczowe: postawy wobec pracy, nauczyciele, nadzieja na sukces

Abstract: Changes in education having a structural-functional character are not without an effect on the teachers. There are in fact cognitive patterns with which people, having limited adaptability, operate in conditions of profound social change. Man is not able to produce new cognitive structures that correspond to changes in the environment or social work in a short period of time. The lack of these structures often prevents adequate perception of changes, raises anxieties and negative emotions, deepens stress and shapes attitudes. The character and scale of changes in education are sometimes in conflict with existing beliefs, views and attitudes of teachers, which may cause the phenomenon of cognitive dissonance and affect the attitudes towards work. It happens especially when there are limited opportunities to achieve professional success that determines the implementation of their personal and professional plans.

Keywords: attitudes towards work, teachers, hope for success

Wprowadzenie w problematykę badań

W praktyce życia codziennego chodzi o to, aby praca stawała się wewnętrzną potrzebą, a wykonywany zawód dawał zadowolenie. Nie przymus, a zamiłowanie twórczego działania powinny skłaniać więc do pracy. Jak zauważył prof. Kotarbiński [1965] optymalną bowiem jest sytuacja „(...) by człowiek robił ochoczo to, co musi, by tego co robić musi, nie robił tylko dlatego, że musi, by w robieniu tego co musi, znalazł upodobanie i dzięki temu pracę swą usprawniał wielokrotnie, okazując hojność w oddaniu się jej”. Osiągnięcie takiej postawy wobec pracy jest szczególnie ważne w zawodach pełniących misję społeczną, do których z całą pewnością należy zaliczyć zawód nauczyciela. Szczególnego znaczenia nabiera sytuacja zawodowa nauczycieli, którzy w myśl Europejskiej Agencji ds. Specjalnych Potrzeb i Edukacji Włączającej realizują swoje zadania wśród uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W świetle obowiązujących przepisów uczeń niepełnosprawny jest coraz częściej uczniem szkoły ogólnodostępnej, której kadra musi być przygotowana do tak specyficznej pracy, która dotychczas scedowana była na specjalistycznie przegotowanych fachowców – pedagogów specjalnych. Taka sytuacja rodzi więc potrzebę ponownego redefiniowania swoich przekonań, poglądów i postaw wobec własnych obowiązków zawodowych, a tym samym przekonań dotyczących poczucia nadziei na sukces w realizacji kariery nauczycielskiej.

S. Gerstman nazywa postawy „sterującymi podstrukturami osobowości, mającymi znaczny wpływ na charakter i przebieg postępowania człowieka” [Gerstman, 1970, s. 34]. Są autorzy, którzy postawy traktują jako tendencję lub dyspozycję do oceniania w pewien sposób jej przedmiotu i określonego reagowania wobec niego. Dla innych jest to stan psychicznej gotowości, będący wynikiem doświadczenia warunkującego reakcją jednostki w stosunku do wszelkich przedmiotów i sytuacji, z którymi się styka [por. m.in. Mądrycki, 1977; Mika, 1984; Reykowski, 1986; Marody, 1986; Wojciszke, 2007].

Najczęściej w badaniach empirycznych jako podstawę przyjmuje się strukturalną koncepcję S. Nowaka [1973] traktująca postawę jako złożoną strukturę, zawierająca w sobie trzy komponenty: poznawczy, emocjonalny i motywacyjny albo działaniowy. W myśl tej koncepcji „Postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom, względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu

i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu” [s. 7]. A zatem, jeśli mówimy o czyjejs postawie wobec jakiegoś przedmiotu, to mamy na ogół na myśli wiedzę i przekonania na jego temat, oceny i stosunek uczuciowy do tego przedmiotu oraz to, co jesteśmy w stanie zrobić z myślą o nim.

Zgodnie z tym podejściem badawczym postawy wobec pracy nauczycieli można określić jako względnie trwałą umysłową, emocjonalną i behawioralną dyspozycję do reakcji wobec wykonywanych obowiązków i zadań oraz środowiska szkolnego [por. Sterniczuk, Sterniczuk, 1979; Januszek, Sikora, 2000; Bera, 2003; Karney, 2007; Kanios, 2018]. W tak rozumianych postawach nauczycieli, możemy wyróżnić następujące ich komponenty: wiedzę i przekonania dotyczące wykonywanej pracy; zadowolenie z pracy i zaangażowanie zawodowe.

Postawy nauczycieli wobec pracy kształtują się pod wpływem doświadczenia społecznego w procesie socjalizacji i wychowania, tradycji kulturowej oraz własnych działań [por. Mądrzycki 1977, s. 51]. Postawy te wzmacniane są wydatnie przez dwa istotne procesy: a) przyswojenie norm istotnych w działalności zawodowej nauczyciela, preferowanych w tej profesji wzorów zachowań i zasad rzetelnej pracy, które w znacznym stopniu nabywane są w procesie edukacji oraz wzmacniane w toku pracy z podopiecznymi, których przestrzeganie stanowi źródło nagród wewnętrznych, czyli satysfakcji z możliwości realizacji uznawanych wartości i szans stałego samorozwoju; b) dążenia do określonych gratyfikacji zewnętrznych, które nauczyciel, tak jak każdy pracownik, stara się osiągnąć poprzez wykonywaną pracę (uznanie i prestiż społeczny, satysfakcjonujący status materialny, nagrody i wyróżnienia).

Interesujące nas postawy wobec pracy nauczycieli mogą ulegać znacznym modyfikacjom na skutek zmiany ich systemu wartości, silnych przeżyć życiowych oraz zmiany warunków pracy, zwłaszcza radykalnych przemian sytuacji pracy spowodowanej przekształceniami systemowymi pozostającymi w sprzeczności z ich dotychczasową wiedzą i przekonaniami oraz posiadanym doświadczeniem zawodowym.

Istotnym czynnikiem określającym stosunek nauczycieli do zawodu i wykonywanych zadań jest nadzieja, że poprzez własną pracę i zaangażowanie, stałe doskonalenie zawodowe mogą odnieść sukces zawodowy. Tym samym mogą stać się kompetentnymi nauczycielami stanowiącymi dla podopiecznych nie tylko wzór profesjonalisty, ale i autorytetu moralnego.

Nadzieja na sukces sprzyja orientacji na wartości, twórczości i otwartości, zrównoważeniu emocjonalnemu i pozytywnemu nastawieniu wobec otaczającej rzeczywistości. Modeluje też percepcję samego siebie i własnych doświadczeń oraz podnosi szanse odniesienia zakładanych celów szczególnie w pracy zawodowej [por. Koziński, 2006; Krawczyk-Bryłka, 2013]. Tym samym stanowi podstawę sukcesu, ponieważ wiąże się z oczekiwaniem na pomyslny efekt własnych działań, które opierają się na silnej woli i posiadanych kompetencjach. Nauczyciel mający nadzieję, robić będzie wszystko, aby dojść do celu w zamierzonych działaniach, realizować je mimo przeszkód, które spotka na swojej drodze. Będzie też przekonany co do swojej wiedzy i umiejętności.

Nadzieję na sukces wyznaczają dwa przekonania [Łągona, Trzebiński, Zięba, 2005]. Pierwszym z nich jest przekonanie, że uda się odnieść sukces; drugim natomiast, że sukces będzie związany z własnymi kompetencjami. Pierwsze przekonanie konstytuuje składnik nadziei zwany silną wolą, drugie zaś przekonanie buduje składnik nadziei zwany umiejętnością znalezienia rozwiązań. Tak scharakteryzowana nadzieja nie jest wyłącznie strukturą poznawczą. C. Snyder [2002] określa ją jako pozytywny stan motywacyjny. A zatem nauczyciele przejawiający wysoki poziom nadziei na sukces będą silnie zmotywowani do pracy, wierzyć we własne możliwości, potrafią nawet w sytuacjach trudnych znaleźć adekwatne rozwiązania.

Metodologiczne założenia prowadzonych badań

Kierując się powyższymi przesłankami, przeprowadziłam badania pilotażowe dotyczące diagnozy postaw wobec pracy nauczycieli szkół podstawowych w Polsce południowo-wschodniej objętych zmianami wynikającymi z nowych regulacji ustawowych. Problem ten rozpatrywałam w kontekście ich nadziei na sukces jako istotnego czynnika stymulującego pozytywne postawy wobec pracy. Celem więc podjętych badań było zweryfikowanie zależności między postawami wobec pracy nauczycieli szkół podstawowych a ich nadzieją na sukces. Przyjęłam hipotezę roboczą mówiącą o występowaniu istotnych statystycznie zależnościach między tymi zmiennymi. W pierwszej kolejności dokonałam diagnozy postaw (zmiennej zależnej), następnie określiłam zarówno ich poziom i scharakteryzowałam zmienne szczegółowe stanowiące wskaźniki tych postaw. Następnie scharakteryzowałam ich nadzieje na sukces i poszukiwałam zależności między badanymi zmiennymi.

Podstawę teoretyczną moich analiz stanowiła strukturalna teoria postaw. Jednak jak zauważa B. Wojciszke [2006], niektóre badania wskazują, że trzy rodzaje reakcji na obiekt postawy (przekonania, emocje i gotowość do działania) faktycznie układają się w trzy odrębne wiązki, ale w sytuacjach, kiedy wszystkie trzy składniki mierzone są za pomocą wypowiedzi badanych osób, składniki te zlewają się, a postawy nabierają jednowymiarowego charakteru. Dlatego w moich badaniach zastosowałem Kwestionariusz Wskaźników Postaw Zawodowych (KWPZ) opracowany został przez I. Konecką, który służy do badania 12 wskaźników postaw zawodowych. Opiera się na założeniu, że stan zaspokojenia potrzeb człowieka w różnych wymiarach życia zawodowego wyznacza kierunek postawy (im większa satysfakcja, tym bardziej pozytywna postawa i odwrotnie – im większe niezadowolenie, tym bardziej negatywna postawa).

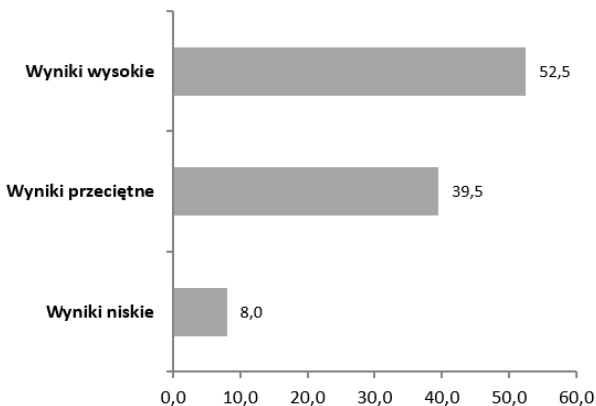
Natomiast kierując się koncepcją J. Trzebińskiej i M. Zięby [2003] w moich badaniach nadzieja na sukces nauczycieli obejmowała dwa czynniki: siłę woli i moc sposobu, czyli umiejętność znajdowania rozwiązań. Siła woli to gotowość do kształtowania przyszłości oparta na przekonaniu, że cele są osiągalne, a sukces jest w zasięgu naszych możliwości. Natomiast moc sposobu to umiejętność znalezienia wielu dróg, które pozwalają zdobyć to, co w naszym życiu jest najważniejsze i jednocześnie wybrnąć z kłopotów.

Badaniami objęto 125 nauczycieli starszych klas szkół podstawowych (6-8) realizujących edukację włączającą. Badania przeprowadziłam jesienią 2018 roku. Badani nauczyciele, niemal powszechnie, legitymowali się wyższym magisterskim wykształceniem (90,5%). Pozostałe osoby ukończyły studia pierwszego stopnia. Wśród badanych dominowały kobiety (81,7%). Stażem pracy do 1 roku legitymowało się 10,5% badanych, od roku do 10 lat pracowało w szkolnictwie 30,0% respondentów, co czwarty badany nauczyciel (24,2%) miał staż pracy od 10 do 20 lat. Natomiast ze stażem powyżej 20 lat było 34,8% badanych nauczycieli. Zdecydowana większość jest zatrudniona w mieście (76,8%). W szkołach wiejskich pracował co czwarty respondent (23,2%).

Analiza wyników badań

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że wśród nauczycieli co drugi badany (52,5%) wyróżnia się wysokimi wynikami w kategoriach określających jego postawy wobec wykonywanej pracy. Częściej niż co trzeci

respondent (39,5%) uzyskał wynik przeciętny. Jedynie co dwunasty badany pedagog (8,0%) osiągnął wyniki niskie.



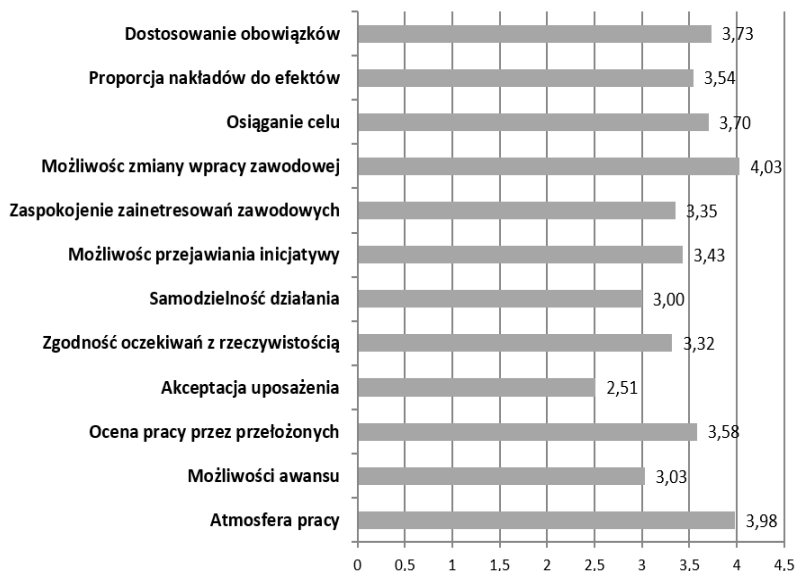
Wykres 1. Ogólny wskaźnik postaw wobec pracy badanych pedagogów

Tym samym potrzeby badanych nauczycieli związane z wykonywaną pracą są zaspokojone w stopniu wysokim lub co najmniej przeciętnym, wzbudzając ogólnie pozytywne emocje. Natomiast tylko nieliczne osoby nie zaspokajają swoich ważnych potrzeb związanych z wykonywaną pracą zawodową w stopniu zadawalającym ich.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że najwyższej oceniono: **możliwość zmian rozwojowych w pracy zawodowej (M = 4,03) i atmosferę pracy (M = 3,98)**. Okazuje się, że wysoki poziom zadowolenia wykazuje blisko ¼ badanych zarówno z możliwości rozwojowych, jak i atmosfery pracy (odpowiednio: 72,8% i 72,6%), a umiarkowaną satysfakcję doświadcza prawie co piąty respondent (odpowiednio: 17,2% i 17,9%). Niezadowolony z możliwości zmian rozwojowych w pracy wykazuje co dziesiąty nauczyciel (10,0% i 10,3%).

Tuż za tymi czynnikami lokują się takie wskaźniki jak: **dostosowanie obowiązków pod względem trudności i obciążenia do posiadanych umiejętności i sił (M = 3,73) i osiągnięcie zakładanych celów (M = 3,70)**. Należy odnotować, iż 2/3 badanych osób (64,2%) w wysokim stopniu pozytywnie ocenia stopień trudności realizowanych zadań w kontekście posiadanych zasobów osobistych. Co czwarty respondent (24,2%) wyraża tu umiarkowane zadowolenie (24,2%). Niezadowolonych jest 11,6% badanych. Natomiast z osiągnięcia zakładanych celów zawodowych wyraża satysfakcję podobnie liczna grupa

nauczycieli (61,0%). Częściowe zadowolenie jest udziałem co piątego badanego pedagoga (21,5%). Niezadowoleni stanowią 17,0% ogółu badanych.



Wykres 2. Wskaźniki postaw zawodowych badanych nauczycieli (skala od 1 do 5)

Kolejne wyniki wskazują na niższe natężenie wartości analizowanych wskaźników. I tak ocena pracy badanych osób dokonywana przez ich przełożonych ($M = 3,58$) oraz proporcja nakładów do efektów uzyskiwanych w pracy przez respondentów ($M = 3,54$) uzyskały zbliżone wartości. W pełni zadowolonych jest co drugi badany (odpowiednio: 53,7% i 51,6%). Umiarkowane zadowolenie jest udziałem bez mała co trzeciego respondenta (odpowiednio: 30,5% i 32,6%). Natomiast niezadowolenie przejawia co siódmy badany (po 15,0%).

Dalej znajdują się kolejne wskaźniki takie jak: możliwość przejawiania inicjatywy ($M = 3,43$) oraz możliwość zaspokojenia zainteresowań zawodowych ($M = 3,35$) oraz zgodność oczekiwań zawodowych z rzeczywistością ($M = 3,32$). W wysokim stopniu jest usatysfakcjonowany możliwością przejawiania inicjatywy w pracy blisko co drugi respondent (47,4%), w stopniu umiarkowanym co trzeci (35,8%), a co siódmy niezadowolony, bo ogranicza

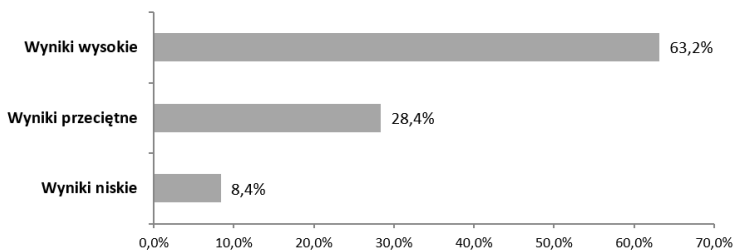
się mu te możliwości, narzuca rozwiązania i ogranicza podmiotowość (16,0%). Zadowolenie z możliwości zaspokajania zainteresowań zawodowych w pracy kształtuje się nieco częściej na umiarkowanym poziomie (44,2%) niż wysokim (38,9%). Niezadowolonych jest 16,0% badanych. W przypadku zaś zgodności oczekiwań zawodowych z rzeczywistością grupa usatysfakcjonowanych w pełni, jak i grupa częściowo zadowolonych są zbliżone co do wielkości (odpowiednio: 41,0% i 42,0%). Natomiast pełną zgodność własnych oczekiwań zawodowych z obecną sytuacją w środowisku pracy deklaruje 41,0%, częściową – 42,1%. Brak tej zgodności i dyszatisfakcję odczuwa co siódmy respondent (16,0%).

Wyraźnie niskie natężenie wartości uzyskały następujące wskaźniki badanych postaw: możliwość awansu ($M = 3,03$; samodzielność działania ($M = 3,0$) oraz zgodność gratyfikacji za pracę z oczekiwaniami – akceptacja uposażenia ($M = 2,51$). Okazuje się, że ocena możliwości awansu jest niemal proporcjonalnie podzielona. W pełni zadowolonych z tych możliwości jest 33,8% badanych nauczycieli, umiarkowane zadowolenie wyraża 32,4% i niezadowolonych stanowią 33,8%. Natomiast samodzielność działania zarówno satysfakcjonuje, jak też jest źródłem niezadowolenia dla równo licznych grup respondentów (odpowiednio po 36,8%). Umiarkowane zadowolenie z samodzielności jest udziałem pozostałych 26,4% respondentów. Od tych wyników wyraźnie odbiega ocena badanych nauczycieli uzyskiwanego przez nich uposażenia za pracę. Co drugi badany (48,4%) uważa, że jest ono nieadekwatne w stosunku do posiadanych kwalifikacji, charakteru wykonywanej pracy i obciążenia zawodowego. Umiarkowane zadowolenie z uzyskiwanego uposażenia wykazuje co trzeci badany (32,6%), a blisko co piąty respondent (18,9%) jest w pełni usatysfakcjonowany materialnymi warunkami pracy.

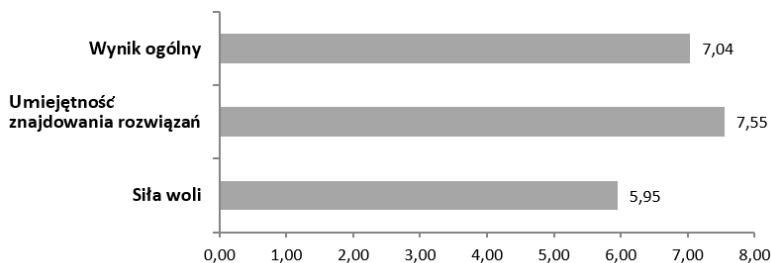
Z kolei badając nadzieję na sukces nauczycieli, dokonałam ogólnego pomiaru, jak również dwóch komponentów: umiejętności znajdowania rozwiązań oraz siłę woli. Uzyskane ogólne wyniki ilustruje wykres 3.

Jak wynika z uzyskanych danych wysokim poziomem nadziei na sukces charakteryzuje się 2/3 badanych nauczycieli (63,1%), poziomem przeciętnym częściej niż co czwarty badany (28,4%). Jedyne nieliczni (8,4%) przejawiają niski poziom nadziei na sukces. Analizując średnie wyniki, zarówno ogólny jak i dwóch podskal, przyjęto, że w przedziale od 1 do 4 to wyniki niskie, od 5 do 6 – przeciętne, od 7 do 10 – wyniki wysokie. Zarówno ogólny wynik nadziei na sukces, jak i umiejętność znajdowania rozwiązań w wysokim stopniu wyróżnia badanych nauczycieli (wykres 4). Natomiast drugi analizowany kompo-

ment nadziei na sukces – siła woli – uzyskała wyraźnie niższy wynik, mimo to lokuje się na poziomie przeciętnym.

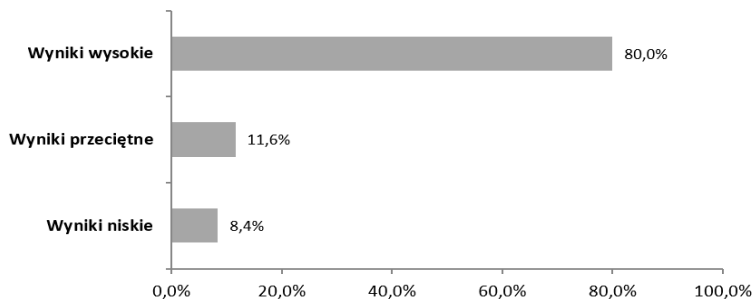


Wykres 3. Ogólny poziom nadziei na sukces badanych nauczycieli



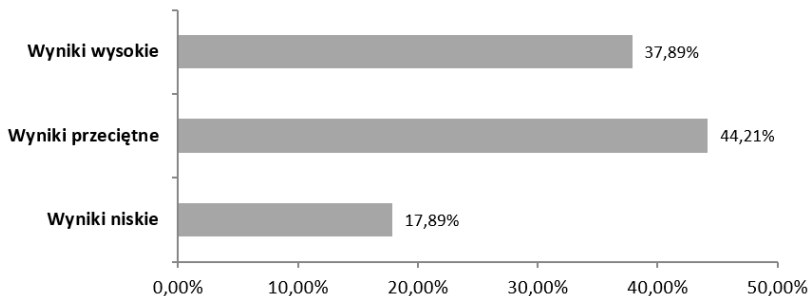
Wykres 4. Średnie wyniki na skali ogólnej oraz podskalach Nadziei na Sukces

Ze szczegółowej analizy wynika, że umiejętnością znajdowania rozwiązań w wysokim stopniu wyróżnia się aż 80,0% badanych nauczycieli. Przeciętny poziom prezentuje co ósmy badany (11,6%), a co dwunasty (8,4%) poziom niski (wykres 5).



Wykres 5. Poziom komponentu nadziei na sukces – znajdowanie rozwiązań

W badanej grupie nauczycieli najwięcej osób charakteryzuje się przeciętnym poziomem siły woli (44,2%). Wysoki poziom jest udziałem częściej niż co trzeciego pedagoga (37,9%). Natomiast niski poziom tego komponentu wykazuje co szósty respondent (17,9%) (wykres 6).



Wykres. 6. Poziom komponentu nadziei na sukces – siła woli

Po dokonaniu diagnozy analizowanych zmiennych, poszukując związków i zależności między nimi, weryfikacji poddałam przyjęta hipotezę roboczą. Zastosowałam test statystyczny Pearsona.

Okazało się, że występuje istotna zależność pomiędzy ogólnym poziomem wskaźnika określającego postawy wobec pracy badanych nauczycieli a ich ogólnym poziomem nadziei na sukces ($r = 0,298$, $p = 0,003$). Korelacja dodatnia, co oznacza, że im większą nadzieją na sukces charakteryzują się badani nauczyciele, tym bardziej pozytywne postawy przejawiają wobec pracy.

Kolejne analizy wykazały, że nadzieja na sukces koreluje z następującymi wskaźnikami postaw wobec pracy badanych osób: osiąganiem wyznaczonego celu ($r = 0,211$, $p = 0,040$), możliwością zmiany w pracy zawodowej ($r = 0,237$, $p = 0,21$), możliwością przejawiania inicjatywy ($r = 0,237$, $p = 0,021$), możliwością samodzielnego działania ($r = 0,289$, $p = 0,004$), zgodnością oczekiwań zawodowych ze stanem rzeczywistym ($r = 0,270$, $p = 0,008$).

W miarę jak rośnie nadzieja na sukces badanych nauczycieli wzrasta ich zadowolenie z możliwości osiągnięcia zakładanych celów, zmiany w pracy, możliwości przejawiania inicjatywy i samodzielnego działania. Wyższemu poziomowi nadziei na sukces towarzyszy większa zgodność oczekiwań zawodowych badanych nauczycieli z rzeczywistością w ich szkolnym środowisku pracy.

Odnotowałam także zależności istotne statystycznie między umiejętnością poszukiwań rozwiązań przez badanych pedagogów a ogólnym wskaźni-

kiem ich postaw wobec pracy ($r = 0,270$, $p = 0,008$) oraz takimi wskaźnikami postaw jak: osiągnięcie założonego celu ($r = 0,205$), możliwości przejawiania inicjatywy ($r = 0,276$, $p = 0,007$) oraz samodzielność działania ($r = 0,233$, $p = 0,013$). Ustaliłam, że wyższymi umiejętnościami rozwiązań wyróżniają się badani nauczyciele tym bardziej pozytywne postawy przejawiają wobec pracy, zwiększa się osiągnięcie założonego przez nich celu, przejawiana inicjatywa oraz samodzielność działania. Stwierdziłam także istotną zależność między siłą woli badanych nauczycieli a ogólnym wskaźnikiem ich postaw wobec pracy ($r = 0,271$, $p = 0,008$), oraz następującymi wskaźnikami postaw: możliwości zmiany w pracy ($r = 0,235$, $p = 0,022$), możliwości przejawiania inicjatywy ($r = 0,239$, $p = 0,019$), samodzielność działania ($r = 0,269$, $p = 0,008$) i zgodnością oczekiwań zawodowych ze stanem rzeczywistym ($r = 0,296$, $p = 0,004$).

Zależności te wskazują, że zwiększeniu siły woli badanych nauczycieli towarzyszą częściej pozytywne postawy wobec pracy oraz przekonanie badanych, że mają możliwości zmiany w pracy, wykazania się inicjatywą i samodzielnym działaniem. Jednocześnie występuje większa zgodność między ich oczekiwaniami zawodowymi a rzeczywista sytuacja pracy w środowisku szkolnym.

Wnioski

Reasumując, należy stwierdzić, że mimo zmian w oświacie budzących wiele kontrowersji i negatywnych nastrojów wśród nauczycieli, nie rzutują one negatywnie na ich postawy wobec pracy, które zdają się bardziej zależeć od czynników podmiotowych, niż od sytuacji pracy o obecnych przemianach w systemie oświaty. A więc od ich systemu wartości i zamiłowania do pracy z dziećmi i młodzieżą, pasji pedagogicznego działania. Badani nauczyciele realizujący edukację włączającą przejawiają w większym lub mniejszym stopniu pozytywne postawy. Tylko nieliczni wykazują negatywny stosunek do różnych aspektów wykonywanej pracy. Nauczyciele wyróżniają się też wysokim poziomem nadziei na sukces, szczególnie w zakresie umiejętności znajdowania rozwiązań. Są więc kreatywni i potrafią odnaleźć się w tej złożonej sytuacji zawodowej, pełnej napięć i nieprzewidywalnych zdarzeń. Nadzieja na pozytywny bieg spraw zawodowych stymuluje w dużym stopniu ich postawy szczególnie w zakresie możliwości osiągnięcia założonego celu, zmian w pracy, możliwości przejawiania inicjatywy, samodzielności działania i zgodności oczekiwań zawodowych z konkretną sytuacją w danym środowisku szkolnym.

Literatura

- Bera R., (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Bellona, Warszawa.
- Gerstman S., (1970), *Osobowość. Wybrane zagadnienia psychologiczne*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa.
- Januszek H., Sikora J., (2000), *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Kanios A., (2018), *Postawy pracowników zawodów pomocowych wobec osób starszych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Karney J., (2007), *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Kotarbiński T., (1965), *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
- Kozielecki J., (2006), *Psychologia nadziei*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Krawczyk-Bryłka B., (2013), *Nadzieja na sukces jako atrybut przedsiębiorcy*, „Zarządzanie i finanse”, vol. 4, issue 1, s. 129-138.
- Łaguna M., Trzebinski J., Zięba M., (2005), *Kwestionariusz nadziei na sukces*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
- Marody M., (1976), *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy*, PWN, Warszawa.
- Mądrzycki T., (1977), *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
- Mika S., (1980), *Psychologia społeczna dla nauczycieli*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa.
- Nowak S. (red.), (1973), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
- Reykowski J., (1986), *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*, PWN, Warszawa.
- Snyder C., (2002), *Hope theory: rainbows in the mind*, „Psychological Inquiry”, nr 13.
- Sterniczuk B., Sterniczuk H., (1979), *Człowiek w procesie pracy. Postawy wobec pracy*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa.
- Wojciszke B., (2007), *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Scholar, Warszawa.