

Dr. Polona Gradišek, Pedagoška fakulteta, Univerza v Ljubljani

BITI UČITELJ – SLUŽBA, KARIERA ALI POSLANSTVO?

POVZETEK

Učitelji, ki so zadovoljni s svojim delom in ki le-tega zaznavajo kot poslanstvo, učinkovito vodijo razred ter pozitivno vplivajo na osebni razvoj učencev in tudi na njihovo učno uspešnost. Zato v prispevku predstavljam zanimivo delitev treh načinov zaznavanja dela: kot službe, kariere ali poslanstva. Raziskave potrjujejo številne pozitivne vidike zaznavanja dela kot poslanstva na splošni populaciji in tudi pri učiteljih. Tudi v raziskavi na slovenskem vzorcu učiteljev je kar dve tretjini učiteljev poročalo, da svoje delo doživljajo kot poslanstvo, to pa se je odražalo tudi v višji stopnji zadovoljstva z življenjem in delom. Zaradi navedenih pozitivnih vidikov zaznavanja dela kot poslanstva pri učiteljih v prispevku predstavljam strategije, ki lahko učiteljem pomagajo (ponovno) odkriti občutek poslanstva pri svojem delu.

Ključne besede: učitelj, poslanstvo, kariera, zaznavanje

ABSTRACT

Teachers who are satisfied with what they do and see their work as their mission are effective in guiding their classes and have a positive influence on their students' personal development and their learning success. In line with this, the article presents three interesting ways of perceiving one's work: as a job, as a career or as a mission. Research in this field confirms many positive aspects of perceiving work as a mission in life relative to the general population, including teachers. Similarly, a research performed among Slovenian teachers reveals that as many as two thirds of the teachers included in the sample experience their work as a mission in life, which in turn reflects in a higher level of satisfaction with life and work. Based on these positive effects of teachers perceiving their work as a mission, the article also offers a number of strategies that can help them (re)discover the feeling of teaching as a mission in life.

Keywords: teacher, mission, career, perception

UVOD

Ali ste vedeli, da so osebe, ki svoje delo doživljajo kot poslanstvo, pri svojem delu bolj zadovoljne in delovno učinkovitejše? Kako pa ste vi zadovoljni s svojim delom? Ali ga doživljate kot poslanstvo? Kaj sploh to pomeni? In zakaj je to pomembno za učitelje?

Učitelji s svojo osebnostjo, kompetencami in odnosom do šole in poučevanja pomembno vplivajo na učence. Kateri pa so tisti dejavniki, ki vplivajo na njih in njihov način dela?

Eden pomembnih dejavnikov je zadovoljstvo učitelja na delovnem mestu in način, kako zaznava svoje delo. Učitelji, ki so zadovoljni s svojim delom in ki le-to zaznavajo kot poslanstvo, namreč učinkoviteje vodijo razred – podpirajo ugodno razredno klimo, razumljivo posredujejo učno snov, učence spodbujajo k aktivnemu sodelovanju pri pouku ter

spodbujajo njihov celostni razvoj, kar se odraža tudi v učni uspešnosti učencev (Gradišek, 2014).

Teme, kot so zadovoljstvo, blagostanje, sreča, optimizem in uresničitev lastnih potencialov, od začetka novega tisočletja umeščamo na področje pozitivne psihologije, ki pozornost raziskovalcev in praktikov usmerja na pozitivni pol življenja (Seligman in Csikszentmihalyi, 2000). Za razliko od tradicionalne psihologije, ki je bila v prvi vrsti usmerjena v preprečevanje in odpravljanje duševnih motenj, težav in stisk, pozitivna psihologija išče odgovore na vprašanja, kot so: kako živeti polno, zadovoljno življenje, kako uresničevati svoje potenciale in kako vzpostavljati vzajemne pozitivne medsebojne odnose na različnih področjih življenja.

Na področju vzgoje in izobraževanja se v svetu vse bolj uveljavlja t. i. pozitivno izobraževanje (angl. *positive education*),

ki dognanja pozitivne psihologije uspešno prenaša v izobraževalno prakso. Pozitivno izobraževanje temelji na predpostavki, da je pri učencih treba razvijati njihove potencialne, pozitivne lastnosti – vrline, jih opremiti s spretnostmi učinkovitega reševanja problemov ter jih naučiti, kako živeti polno in srečno življenje, saj se sicer temu v šolskem prostoru posveča premalo pozornosti. Primere dobre prakse najdemo predvsem v Avstraliji in ZDA, v Evropi se to področje v nekaterih državah počasi uveljavlja in umešča v kurikulum, v Dubaju in Butanu pa, zanimivo, t. i. »poučevanju sreče« v šolah že posvečajo kar precej pozornosti.

Pomemben poudarek pri pozitivnem izobraževanju je tudi na učiteljih, njihovih vrlinah, počutju ter občutku izpolnitosti v življenju in na delovnem mestu. Ni veliko raziskav, ki bi se osredotočale na zadovoljstvo učiteljev, pa čeprav je le-to dejavnik, ki pripomore k številnim pozitivnim izidom pri učencih in učiteljih.

ZAZNAVANJE DELA KOT SLUŽBE, KARIERE ALI POSLANSTVA

Zadovoljstvo z delom se nanaša na našo subjektivno oceno življenja, ki je povezano z delom (Diener, Suh, Lucas in Smith, 1999), vključuje pa tako našo lastno zaznavo delovnega okolja kot tudi interpretacijo objektivnih delovnih razmer (Johnson in Johnson, 2000). V raziskavah na splošni populaciji odraslih so ugotovili, da se zadovoljstvo z delom med drugim pozitivno povezuje z delovno učinkovitostjo in negativno z željami po menjavi delovnega mesta (Lobene in Meade, 2013), kar kaže na smiselnost njegovega preučevanja.

Enega zanimivih pristopov preučevanja zaznav dela v povezavi z delovnim zadovoljstvom predstavlja delitev na zaznavanje dela kot *službe, kariere in poslanstva* (Bellah idr., 1985 in 2008; Wrzesniewski, 2003; Wrzesniewski, McCauley, Rozin in Schwartz, 1997).

Pri *zaznavi dela kot službe* je v ospredju finančni vidik. Delo je za posameznika pomembno predvsem zato, ker mu prek zaslužka omogoča zadovoljitev elementarnih potreb, kot so varnost, fiziološke in finančne potrebe, ter mu predstavlja izvor materialnih koristi, ki jih lahko uresničuje na drugih področjih življenja. Delo torej posamezniku predstavlja predvsem vir zaslužka in nekakšno nujnost, ne pa izpolnitev poklicnih želja in ciljev. Za *zaznavo dela kot kariere* je značilna osredotočenost na napredovanje in doseganje poklicnih ciljev. Ljudem s to zaznavo dela predstavlja poklic izhodišče na poti do napredovanja in zelenih dosežkov, hkrati pa jim omogoča zadovoljevanje potreb po dosežkih, statusu in moči.

Osebe, ki svoje delo *zaznavajo kot poslanstvo*, pa so usmerjene predvsem na socialno koristne vidike dela. Delo jih razveseljuje in predstavlja enega ključnih elementov njihovega življenja. Materialne koristi, ki jih prinaša, jim niso toliko pomembne kot njihov prispevek v skupnosti ali širši družbi. Veliko vlagajo v svojo poklicno identiteto. Zaradi številnih pozitivnih izidov, ki jih prinaša zaznavanje dela kot poslanstva, se raziskovalci usmerjajo predvsem na preučevanje tega vidika zaznavanja dela (npr. Harzer in Ruch, 2012; Peterson in Park, 2006).

V zadnjem času se je povečal interes za preučevanje doživljanja poslanstva pri delu (Duffy in Dik, 2012; Hall in Chandler, 2005), kar kaže na aktualnost te tematike. Čeprav je imelo poslanstvo sprva religiozno konotacijo, je v sodobnih razpravah nima več. Občutek poslanstva izvira iz posameznikove notranje motivacije, ki ga vodi, da išče smisel in namen svoje poklicne poti (Wrzesniewski, 2003; Wrzesniewski idr., 1997). Avtorji se večinoma strinjajo, da ob doživljanju občutka poslanstva oseba čuti, da s svojim delom prispeva k lastni osebni uresnitvi in izpolnitvi svojega namena, hkrati pa njeno delo pozitivno vpliva na družbo oz. lahko pripomore k boljšemu svetu (Bellah idr., 2008; Hall in Chandler, 2005; Wrzesniewski, 2003; Wrzesniewski idr., 1997).

Zaznavanje dela kot poslanstva pri učiteljih

Kako pogost je občutek poslanstva pri učiteljih, ni natančno znano, vendar raziskave kažejo na precejšen delež. Tako npr. Dinham in Scott (2000) poročata, da se je s trditvijo »Od nekdanj sem si želel postati učitelj«, ki je smiselno povezana z občutkom poslanstva, strinjalo 49 % avstralskih, 45 % angleških in 46 % novozelandskih učiteljev, v raziskavi Bullougha in Hall-Kenyon (2012) pa so učitelji v vzorcu na splošno poročali o zelo visoki izraženosti občutka poslanstva.

Zaznavanje dela kot poslanstva se pri učiteljih povezuje s številnimi zelenimi izidi. Raziskovalci so ugotovili, da:

- učitelji, ki svoje delo zaznavajo kot poslanstvo, občutijo močna pozitivna čustva do predmetnega področja, ki ga poučujejo, do učencev in do poučevanja na sploh. Svoje delo zaznavajo kot izpolnjujoče ter izžarevajo energijo in navdušenje za poučevanje (Buskist idr., 2005);
- so učitelji, ki čutijo, da pomembno prispevajo k pozitivnim spremembam pri učencih, pri svojem poučevanju učinkovitejši (Day idr., 2007);
- bodoči učitelji, ki »čutijo, da je poučevanje njihovo poslanstvo v življenju«, kažejo več predanosti ideji o učiteljski karieri, bolj se zavedajo učiteljevega

potencialnega vpliva na druge ljudi in so bolj pripravljeni prevzeti dodatne obveznosti, ki spremljajo učiteljevo delo (Serow, 1994);

- so učitelji, ki občutijo poslanstvo, predani poučevanju, se močno identificirajo s svojim poklicem in so usmerjeni na blagostanje svojih učencev. Imajo visoka pričakovanja do lastnega delovanja in si postavljajo cilje, ki so v dobro družbi. Prevzemajo odgovornost za svoje delo in si stalno prizadevajo za izboljšanje svojega strokovnega dela (Bullough in Hall-Kenyon, 2012).

Poleg navedenega pa zaznavanje dela kot poslanstva povezujejo z višjim zadovoljstvom z življenjem in delom (Wrzesniewski idr., 1997), višjo delovno učinkovitostjo (Serow, 1994), predanostjo organizaciji in manj željami po menjavi delovnega mesta (Lobene in Meade, 2013) ter manj željami po zgodnji upokojitvi in redkejšo bolniško odsotnostjo (Wrzesniewski idr., 1997). Navedene raziskave so sicer preučevale ljudi v splošni populaciji, vendar lahko predvidevamo, da podobno velja tudi pri učiteljih.

Doživljanje poslanstva pri slovenskih učiteljih

Tudi v slovenskem prostoru so učitelji v precejšnjem deležu poročali o zaznavanju svojega dela kot poslanstva. V empirični raziskavi, v kateri je sodelovalo 408 osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, je malo manj kot dve tretjini učiteljev iz vzorca poročalo o tem, da svoje delo zaznavajo kot poslanstvo (Gradišek, 2014). Natančneje, opis dela kot poslanstva je veljal za približno dve tretjini učiteljev iz vzorca, opis dela kot kariere je veljal za približno tretjino učiteljev, za kar 85 % učiteljev pa opis dela kot službe ni veljal (skupni seštevek odstotkov presega 100 %, saj so lahko učitelji pri več opisih dela označili, da zanje veljajo). Učitelji so poročali, da so v povprečju »zelo zadovoljni« s svojim delom in življenjem (Gradišek, 2014). Pokazala se je zanimiva povezava med zadovoljstvom in občutkom poslanstva: o višjem zadovoljstvu z življenjem in o višjem delovnem zadovoljstvu so poročali tisti učitelji iz vzorca, ki zaznavajo svoje delo kot poslanstvo, ter učitelji, ki svojega dela ne zaznavajo kot službo ali kariero (Gradišek, 2014). Predstavljeni rezultati potrjujejo, da je smiselno preučevati dejavnike, ki pripomorejo k učiteljevemu doživljanju občutka poslanstva pri delu, da bi jih lahko spodbujali pri učiteljih.

KAKO PRI UČITELJIH SPODBUJATI OBČUTEK POSLANSTVA

Kateri pa so tisti dejavniki in strategije, ki bi lahko pripomogli k doživljanju občutka poslanstva?

- Za učitelje je pomembno, da se počutijo psihološko in čustveno »udobno« ter da imajo občutek samoučinkovitosti (Day idr., 2007).
- Občutek poslanstva izhaja iz doživljanja lastnega dela kot smiselnega in družbeno koristnega. Zato naj učitelji, še posebej tisti, ki pri sebi zaznavajo upad v motiviranosti za delo, poskušajo (ponovno) poiskati smisel v svojem delu in si odgovoriti na vprašanje, kako s svojim delom vplivajo na druge –učence, sodelavce, starše učencev ali širšo družbo.
- Učitelji, ki čutijo, da pomembno prispevajo k pozitivnim spremembam pri učencih, so pri poučevanju učinkovitejši (Day idr., 2007), zato naj opazujejo svoje učence in načrtno spremljajo njihov napredek kot povratno informacijo o svojem delu.
- Učitelji naj razmislijo, kako bi lahko pri svojem delu še bolj uporabljali svoje sposobnosti in spretnosti ter v katerem delu njihovega strokovnega delovanja lahko pridejo do izraza tiste njihove lastnosti, ki se jim zdijo zanje najbolj bistvene. Namreč, če si posameznik izbere delo ali vsaj aktivnosti znotraj opredeljenega dela glede na svoje lastnosti, spretnosti, interese in želje, je bolj verjetno, da bo pri svojem delu dosegel občutek poslanstva.
- Če bodo učitelji svoje spretnosti in interese uspešno vključili v svoje delo, bodo lažje sledili osebnim ciljem in bili bolj uspešni tudi pri zahtevnejših nalogah.
- Negovanje pozitivnih medosebnih odnosov lahko pomaga krepiti občutek poslanstva, odnosi z učenci in sodelavci pa so eden ključnih dejavnikov zadovoljstva pri delu, zato jim je dobro posvetiti dovolj pozornosti.
- Pomembno je tudi, da učitelji zaupajo v učence in starše, v svoje lastne sposobnosti in sposobnosti učencev, kar so sestavine t. i. pedagoškega optimizma učiteljev (Woolfolk Hoy, Hoy in Kurz, 2008), ter da vzpostavljajo pozitivna pričakovanja do sebe in do učencev (Gradišek, 2016).
- Smiselno je tudi, da učitelji (in ravnatelji) poznajo značilnosti posameznih stopenj profesionalnega razvoja učiteljev, saj je za nekatera obdobja značilen upad delovne vneme, motiviranosti in s tem občutka poslanstva. Pri slovenskih učiteljih je bil najizrazitejši upad v zaznavi dela kot poslanstva pri učiteljih z delovno dobo od 8 do 15 let, v največji meri pa je bil občutek poslanstva izražen pri učiteljih začetnikih in starejših učiteljih z več kot 31 let delovne dobe (Gradišek, 2014).

SKLEP

Izkušeni učitelji pogosto trdijo, da je biti učitelj poslanstvo. Vendar pa lahko učitelji doživljajo svoje delo le kot službo oz. način preživetja ali kot izhodišče na karierni poti. Tudi pri učiteljih, ki svojo strokovno pot začenjajo z navdušenjem,

predanostjo in ki pri sebi že zgodaj prepoznajo občutek poslanstva, lahko ta sčasoma zbledi. Zato jih želim spodbuditi k razmisleku, kaj je tisto, kar jih pri delu z učenci navdihuje in daje njihovem delu smisel, saj je to tisto, iz česar lahko črpajo moč za spoprijemanje z vsakodnevnimi izzivi in nalogami ter tako ostanejo ali postanejo še boljši učitelji.

VIRI IN LITERATURA

- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swindler, A., Tipton, S. M. (1985 in 2008). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. Berkeley: University of California Press.
- Bullough, R. V. in Hall-Kenyon, K. M. (2012). On teacher hope, sense of calling, and commitment to teaching. *Teacher Education Quarterly*, 39(2), 7–27.
- Buskist, W., Benson, T., Sikorski, J. F. (2005). The call to teach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(1), 111–122.
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A., Gu, Q. (2007). *Teachers matter: connecting work, lives and effectiveness*. Maidenhead: Open University Press, McGraw-Hill.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- Dinham, S. in Scott, C. V. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4), 374–396.
- Duffy, R. D. in Dik, B. J. (2012). Research on Work as a Calling: Introduction to the Special Issue. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 239–241.
- Gradišek, P. (2014). *Vrline učiteljev, vodenje razreda in zadovoljstvo pri pouku: perspektiva učiteljev in učencev*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Gradišek, P. (2016). *Hopeful teachers*. V: Bormans, L. (ur.). *The World Book of Hope: the Source of Happiness, Success & Strength*. Tiel, Belgija: Lannoo.
- Hall, D. T. in Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Harzer, C. in Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362–371.
- Johnson, G. J. in Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15, 167–184.
- Lobene, E. V. in Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508–530.
- Peterson, C. in Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of organizational behavior*, 27, 1149–1154.
- Seligman, M. E. P. in Cziksentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Serow, R. (1994). Called to teach: A study of highly motivated preservice teachers. *Journal of Research & Development in Education*, 27, 65–72.
- Woolfolk Hoy, A., Hoy, W. K., Kurz, N. M. (2008). Teacher's academic optimism: The development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 24, 821–835.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work*. V: K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (ur.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (str. 296–308). San Francisco: Berrett-Koehler.