

Autoreferat

1. **Imię i nazwisko:** Beata Jakimiuk

2. **Dyplomy, stopnie naukowe**

- 07.07.2009 r., Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, tytuł rozprawy doktorskiej *Standard kwalifikacji zawodowych nauczycieli przedmiotów informatycznych*, promotor rozprawy doktorskiej: prof. zw. dr hab. Stefan Kwiatkowski, recenzenci: prof. zw. dr hab. Bronisław Siemieniecki, dr hab. Henryk Bednarczyk.
- 07.07.1988 r., Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Pedagogiki i Psychologii, mgr techniki.

Studia podyplomowe

- 12.10.1994 r., studia podyplomowe *Nauczanie Elementów Informatyki*, Politechnika Lubelska, Wydział Zarządzania i Podstaw Techniki.
- 20.05.2002 r. studia podyplomowe *Matematyka z Informatyką*, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki.
- 15.03.2006 r., studia podyplomowe *Nauczanie informatycznych przedmiotów zawodowych*, Politechnika Lubelska, Wydział Elektrotechniki i Informatyki, Instytut Informatyki.

Kursy, szkolenia, certyfikaty i dyplomy (podaję wybrane)

- 06.04.2000 r., egzaminator ECDL (*European Computer Driving License*), Polskie Towarzystwo Informatyczne.
- 04.02.2002 r., nauczyciel dyplomowany, Lubelski Kurator Oświaty.
- 05.04.2002 r., kurs *Umiejętności edukatorskie doradcy metodycznego*, cz. I i II, Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Kadry Oświatowej „Awans” w Lublinie.
- 26.02.2003 r., kurs *Diagnoza i ewaluacja w pracy doradcy metodycznego*, Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Lublinie.
- 11.03.2006 r., kurs *Planowanie metodyczne zajęć dydaktycznych*, Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Lublinie.
- 01.06.2006 r., egzaminator egzaminu zawodowego w zawodzie *technik informatyk*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie.

- 01.12.2006 r., kurs *Wykorzystanie wyników zewnętrznego egzaminu zawodowego do planowania i modyfikowania pracy szkoły*, Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Lublinie.
- 31.01.2012 r., kurs *Profesjonalna Ocena Pracownika* (w tym *Diagnoza Kompetencji Pracowniczych, Skuteczny Moderator i Asesor*, certyfikacja narzędzia DISC), projekt EFS realizowany przez Inventa Sp. z o.o., Warszawa.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

- Od 01.10.2010 r. jestem zatrudniona w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II, na Wydziale Nauk Społecznych, w Instytucie Pedagogiki na podstawie umowy o pracę, początkowo na stanowisku asystenta, następnie, od 01.06.2012 r., na stanowisku adiunkta (do 30.09.2014 r. w Katedrze Pedagogiki Chrześcijańskiej, od 01.10.2014 r. w Katedrze Psychopedagogiki).
- W roku akademickim 2009/2010 prowadziłam zajęcia ze studentami w Instytucie Pedagogiki KUL na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Uzupełnienie informacji o zatrudnieniu

W latach 01.01.1989 r. – 01.10.2010 r. byłam zatrudniona na stanowisku nauczyciela w szkołach podstawowych, ponadgimnazjalnych i policealnych w Świdniku i w Lublinie na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Przed zatrudnieniem w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim Jana Pawła II, od 01.09.1997 r. do 30.09.2010 r. pracowałam w Powiatowym Centrum Edukacji Zawodowej w Świdniku jako nauczyciel, w latach 2001-2005 pełniłam też funkcję doradcy metodycznego w zakresie nauczania technologii informacyjnej, informatyki oraz informatycznych przedmiotów zawodowych.

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311)

a) tytuł osiągnięcia naukowego

Relacje zawodowe i osiągnięcia osobiste jako czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli a ich indywidualne doświadczenia

b) autor, tytuł publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzent

- Autor publikacji: Beata Jakimiuk
- Tytuł publikacji: *Relacje zawodowe i osiągnięcia osobiste jako czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli a ich indywidualne doświadczenia*
- Nazwa wydawnictwa, miejsce i rok wydania: Wydawnictwo KUL, Lublin 2017
- Recenzent: prof. zw. dr hab. Ryszard Bera

c) omówienie celu naukowego pracy i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania

Przedmiot i cel badań

Problematyka satysfakcji z pracy dotyczy istotnego obszaru funkcjonowania zawodowego nauczycieli. Zagadnienia te są ważne ze względu na charakter pracy nauczyciela i jej znaczenie dla całego społeczeństwa. Warunkiem pozytywnych rezultatów pracy nauczyciela jest jego zaangażowanie, powiązane z odczuwaniem satysfakcji zawodowej. W omawianym studium empirycznym rozpatrywanymi czynnikami satysfakcji z pracy są relacje zawodowe z uczniami i współpracownikami oraz osiągnięcia osobiste badanych nauczycieli analizowane w kontekście ich indywidualnych doświadczeń, określonych przez typ szkoły, staż pracy i awans zawodowy. Satysfakcja z pracy nauczycieli jest zatem rozumiana jako subiektywne odczucie zadowolenia nauczyciela z wykonywanej pracy wynikające z utrzymywania dobrych relacji interpersonalnych z uczniami i współpracownikami oraz z osiągnięć zawodowych, a także z indywidualnych doświadczeń związanych z sytuacją zawodową, prowadzące do zaangażowania w wykonywaną pracę oraz rozwoju osobowego i zawodowego nauczyciela. Ze względu na znaczenie tych kwestii, zasadniczym **celem prezentowanego studium empirycznego było określenie związków między czynnikami satysfakcji z pracy nauczycieli, w tym relacjami z uczniami i współpracownikami oraz osiągnięciami zawodowymi, a ich indywidualnymi doświadczeniami związanymi z pracą w szkole, a także poznanie sposobu postrzegania przez badanych nauczycieli satysfakcji z wykonywanej pracy i jej uwarunkowań, ze zwróceniem uwagi na znaczenie relacji interpersonalnych w szkole, ich jakości, oddziaływań pozytywnych i negatywnych.** Badania miały ukazać znaczenie relacji

interpersonalnych w pracy nauczyciela oraz jego osiągnięć zawodowych jako istotnych czynników satysfakcji z pracy i funkcjonowania zawodowego.

Dobre relacje z uczniami, rodzicami i współpracownikami oraz umiejętność tworzenia właściwej atmosfery, stanowią – z jednej strony - warunki skutecznych oddziaływań wychowawczych, a z drugiej - mogą być też rezultatem osiągnięć zawodowych, dzięki którym nauczyciel ma większą pewność siebie i poczucie własnej wartości, co sprzyja przyjaznemu nastawieniu do innych oraz okazywaniu życzliwości. Relacje interpersonalne stanowią zatem podstawę rozważań dotyczących satysfakcji z pracy. Są analizowane na kilku płaszczyznach: jako determinant osiągnięć zawodowych (sukcesy uczniów, uznanie współpracowników), jako komponent czynników decydujących o satysfakcji z pracy, jako wsparcie w pracy nauczyciela, odzwierciedlenie jego zaangażowania, a także poczucie sensu tego, co się robi, bycia potrzebnym. Relacje są dialogiem z innymi¹, co nie oznacza jedynie prawidłowej komunikacji, ale o wiele więcej – prawdziwe zaangażowanie w rozwijanie swojego i innych człowieczeństwa.

Analizowane zagadnienia są usytuowane w pedagogice pracy, w badaniach, których przedmiotem są pedagogiczne aspekty relacji człowiek – wychowanie – praca², obejmujących m.in.: pedagogiczne funkcje środowiska pracy³, problemy humanizacyjne, społeczno-wychowawcze i edukacyjne środowiska pracy⁴, zagadnienia związane z wychowaniem przez pracę, w tym z kształtowaniem osobowości człowieka, systemu wartości, postaw i zachowań w miejscu pracy⁵.

Teoretyczne i metodologiczne założenia badań osadzone są w paradygmacie humanistycznym. ze względu na wychowawcze oddziaływanie pracy na wykonującego ją człowieka i znaczenie satysfakcji z pracy jako czynnika rozwoju zawodowego i osobowego człowieka.

¹ J. Tarnowski, *Jak wychowywać? Barykada czy dialog?* Oficyna Wydawniczo-Poligraficzna „Adam”, Warszawa 2009, s. 41-70.

² Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2000, s. 24.

³ F. Szlosek, *Rozwój czy stagnacja pedagogiki pracy*, w: Z. Wiatrowski, K. Ciżkowicz (red.), *Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, t. I., Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku, Włocławek 2007, s. 281.

⁴ Z. Wiatrowski. *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce. Cz. I. Relacja i refleksja okolicznościowa z okazji 40-lecia Pedagogiki Pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2 (77)/2012, s. 11-12.

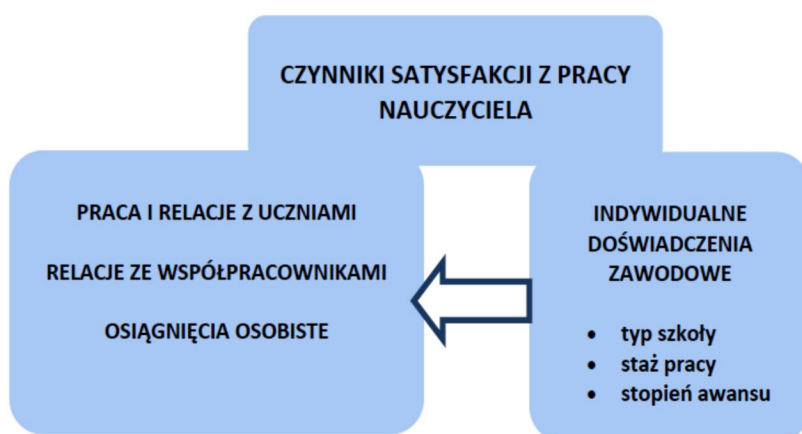
⁵ F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian oświatowych*, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa 2015, s. 86.

Przedmiotem analizy w przedstawionej do oceny monografii są więc relacje zawodowe (z uczniami i współpracownikami) oraz osiągnięcia osobiste jako istotne czynniki satysfakcji z pracy nauczyciela analizowane w kontekście indywidualnych doświadczeń zawodowych badanych nauczycieli. Rozważane relacje dotyczą tu ról odgrywanych w szkole, związanych z określonymi działaniami, zachowaniami i wzajemnymi oczekiwaniami.

Metoda badań

Cel poszukiwań badawczych zrealizowano na dwóch etapach badań: ilościowym i jakościowym. W badaniu ilościowym cel badań zrealizowano poprzez diagnozę znaczenia rozpatrywanych czynników satysfakcji z pracy oraz zbadanie zależności między nimi w odniesieniu do indywidualnych doświadczeń nauczycieli. Celem badań jakościowych było uzupełnienie i wzbogacenie wiedzy otrzymanej w badaniach ilościowych poprzez poznanie sposobu rozumienia satysfakcji z pracy przez nauczycieli, sytuacji szkolnych sprawiających satysfakcję, w tym charakteru relacji z uczniami i współpracownikami, zalet i wad pracy nauczyciela oraz czynników motywujących do pracy.

Badania ilościowe przeprowadzono w oparciu o autorski model badań czynników satysfakcji z pracy, przedstawiony na rysunku⁶.



⁶ B. Jakimiuk, *Relacje zawodowe i osiągnięcia osobiste jako czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli a ich indywidualne doświadczenia*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2017, s. 204.

Główny problem badawczy omawianego studium sformułowano następująco:

- Czy występuje, a jeśli tak, to jaki jest charakter zależności między relacjami zawodowymi i osiągnięciami osobistymi nauczycieli jako czynnikami satysfakcji z pracy a ich indywidualnym doświadczeniem oraz jakie są wewnętrzne zależności między badanymi czynnikami satysfakcji?

Ze względu na analizowane obszary funkcjonowania zawodowego, zróżnicowanie badanej próby nauczycieli oraz specyfikę zawodu postawiono szczegółowe problemy badawcze:

- W jakim stopniu pracę i relacje z uczniami jako czynniki satysfakcji różnicują indywidualne doświadczenia zawodowe nauczycieli?
- Jaka jest zależność między relacjami nauczycieli ze współpracownikami w środowisku szkolnym a ich indywidualnymi doświadczeniami związanymi z sytuacją zawodową?
- Jaki związek występuje między osiągnięciami osobistymi badanych nauczycieli a ich indywidualnymi doświadczeniami zawodowymi?
- W jakim stopniu występują wewnętrzne korelacje między badanymi czynnikami satysfakcji z pracy a indywidualnymi doświadczeniami nauczycieli?

Po przeprowadzeniu badań ilościowych pojawiły się kwestie wymagające uzupełnienia, rozwinięcia i wzbogacenia. Jedną z nich jest problematyka motywacji do pracy, powiązana z odczuwaniem satysfakcji⁷. W związku z tym przeprowadzono badanie jakościowe, które miało służyć uzupełnieniu wyników, analiz i wniosków otrzymanych na etapie ilościowym. Celem tego badania było poznanie sposobu rozumienia przez badanych nauczycieli satysfakcji z pracy, czynników, które sprawiają, że nauczyciele lubią swoją pracę, perspektywy postrzegania wykonywanej pracy oraz sytuacji i wydarzeń, które wywołują zadowolenie i poczucie spełnienia.

⁷ A. Springer, *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, „Problemy Zarządzania”, vol. 9, nr 4 (34), 2011, s. 168-169.

Zgodnie z zaleceniami metodologii badań jakościowych⁸ sformułowano w tej fazie badań szczegółowe problemy badawcze, adekwatne do przedmiotu analiz. Na tym etapie badań interesujące było przede wszystkim to, w jaki sposób nauczyciele postrzegają satysfakcję z pracy. W jaki sposób zmieniało się poczucie satysfakcji, począwszy od momentu podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela? Jakie fakty i sytuacje z codziennej pracy w szkole sprawiają satysfakcję? Co decyduje o odczuwaniu satysfakcji z pracy? W jaki sposób relacje z uczniami, nauczycielami i dyrekcją oddziałują na satysfakcję z pracy? Jakie czynniki mają największy wpływ na motywację do pracy nauczyciela? Jakie zalety i wady ma praca nauczyciela? Badania jakościowe ukazały punkt widzenia każdego z badanych nauczycieli, jego perspektywę, ujawniły znaczenia nadawane satysfakcji i jej czynnikom przez nauczycieli oraz ich emocje, co w znacznym stopniu wzmocniło i uzupełniło wyniki badań ilościowych.

Osobami badanymi byli nauczyciele, którzy w swojej pracy nawiązują wiele relacji zawodowych z uczniami i współpracownikami, przy czym jakość tych relacji może w znaczący sposób ułatwiać lub utrudniać wypełnianie obowiązków zawodowych i oddziaływać na satysfakcję z pracy. Grupa badawcza nauczycieli została wybrana również ze względu na fakt mojego dwudziestoletniego doświadczenia pracy w tym zawodzie, co powoduje, że specyfika pracy nauczyciela jest mi dobrze znana, przez co badania i analizy powinny być ciekawsze i uwzględniać istotne aspekty pracy nauczyciela. Publikacja jest rezultatem badań przeprowadzonych w latach 2014-2016, w grupach nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych, liceów ogólnokształcących i szkół zawodowych. Na etapie ilościowym badana grupa liczyła 446 nauczycieli z wymienionych typów szkół, natomiast na etapie jakościowym próbę badawczą stanowili nauczyciele, którzy wzięli udział w badaniach ilościowych i wyrazili chęć uczestnictwa w dalszych badaniach. W badaniu jakościowym wzięło udział łącznie 42 nauczycieli z różnych typów szkół: szkół podstawowych, gimnazjów, liceów i szkół zawodowych.

⁸ S. Juszczyk, *Badania jakościowe w naukach społecznych. Szkice metodologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2013, s. 9.

Przeprowadzone badania miały charakter sekwencyjny – w pierwszej kolejności przeprowadzono badanie ilościowe, którego celem było zweryfikowanie hipotez dotyczących zależności między badanymi zmiennymi, a następnie przeprowadzono badanie jakościowe, którego celem było uzupełnienie otrzymanych wyników i wyjaśnienie, jak nauczyciele rozumieją satysfakcję z pracy oraz jakie czynniki i sytuacje w pracy sprawiają, że mogą ją odczuwać.

Badani nauczyciele tworzyli zróżnicowaną grupę badawczą ze względu na indywidualne doświadczenia zawodowe opisane przez: typ szkoły, staż pracy oraz stopień awansu zawodowego. Analiza dotyczyła w pierwszej kolejności wyników otrzymanych w wyodrębnionych grupach, a następnie ustalenia, czy badane zmienne podlegają modyfikacji w zależności od przyjętego kryterium.

Wyniki badań

- W obszarze pracy z uczniami największą satysfakcję sprawiają nauczycielom sukcesy uczniów osiągnięte we współzawodnictwie z innymi uczniami: na konkursach, olimpiadach i na egzaminach zewnętrznych. Ten czynnik satysfakcji z pracy został najwyższej oceniony przez nauczycieli wszystkich typów szkół, przy czym im większy staż pracy i wyższy stopień awansu zawodowego, tym są wyższe otrzymane wyniki dotyczące tego wskaźnika. Nauczyciele mają satysfakcję również wtedy, gdy mogą obserwować przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów oraz kiedy potrafią wdrożyć dyscyplinę i określone zasady postępowania. Satysfakcja nauczycieli z pracy wiąże się zatem nie tylko z postępami uczniów w nauce, lecz także z rezultatami oddziaływań wychowawczych, związanych z zachowaniami uczniów. Postępy w nauce wszystkich uczniów mają szczególne znaczenie dla dyplomowanych nauczycieli gimnazjów, liceów oraz szkół podstawowych z długim stażem pracy, a także dla mianowanych nauczycieli szkół podstawowych i liceów), którzy mają satysfakcję z tego, że potrafią nauczać. Jednym z najbardziej znaczących czynników satysfakcji dla mianowanych nauczycieli gimnazjów jest umiejętność utrzymania dyscypliny. Badania wykazały też, że im wyższy staż pracy i stopień awansu, tym wyżej nauczyciele szkół podstawowych, gimnazjalnych i liceów cenią przyrost wiedzy i umiejętności wszystkich

uczniów jako czynnik satysfakcji. Najmniej znaczącymi czynnikami satysfakcji z pracy nauczycieli jest przyrost wiedzy i umiejętności uczniów słabszych oraz utrzymywanie dobrych relacji z uczniami. Dobre relacje z uczniami są najmniej ważnym czynnikiem satysfakcji zawodowej dla nauczycieli liceów z krótkim stażem pracy.

- W obszarze relacji ze współpracownikami najważniejszym czynnikiem satysfakcji z pracy jest utrzymywanie dobrych relacji z innymi nauczycielami. Przy tym wskaźniku otrzymano najwyższe wyniki w każdym typie szkoły, we wszystkich badanych grupach respondentów, niezależnie od stażu pracy i stopnia awansu zawodowego. istotnym czynnikiem satysfakcji dla nauczycieli z krótszym stażem pracy i niższym stopniem awansu zawodowego we wszystkich typach szkół jest możliwość otrzymania pomocy i wsparcia od współpracowników, przy czym jest to szczególnie ważne dla nauczycieli gimnazjów, szkół podstawowych i szkół zawodowych. W opinii badanych nauczycieli każdego typu szkoły docenianie przez współpracowników oraz posiadanie zaufanych przyjaciół w gronie nauczycielskim nie są znaczącymi czynnikami satysfakcji. Dla nauczycieli szkół zawodowych, podstawowych i gimnazjów ważnym czynnikiem satysfakcji jest utrzymywanie dobrych relacji z przełożonymi. Dotyczy to przede wszystkim nauczycieli z krótkim stażem pracy, dla których dobre relacje z przełożonymi są ważniejsze niż relacje z innymi nauczycielami, a także nauczycieli z niższym niż dyplomowany stopniem awansu zawodowego.
- W obszarze osiągnięć osobistych najważniejszym czynnikiem satysfakcji z pracy według wszystkich badanych nauczycieli, niezależnie od typu szkoły, stażu pracy i stopnia awansu zawodowego, jest ich profesjonalizm: specjalistyczne przygotowanie, wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, wiedza i umiejętności dydaktyczne i wychowawcze, radzenie sobie w różnych sytuacjach zawodowych. Nauczyciele wszystkich typów szkół uważają, że kolejnym znaczącym czynnikiem satysfakcji z pracy jest terminowe i rzetelne wywiązywanie się z obowiązków. Badani nauczyciele uznali, że zarówno uzyskanie stopnia awansu zawodowego oraz

otrzymywanie nagród i wyróżnień, a także posiadanie dodatkowego wykształcenia nie są istotnymi czynnikami satysfakcji z pracy.

- Korelacje dodatnie między badanymi czynnikami satysfakcji otrzymano:
 - w grupie nauczycieli szkół podstawowych między posiadaniem stopnia awansu zawodowego a sukcesami uczniów na egzaminach, konkursach czy olimpiadach;
 - w grupie nauczycieli liceów i szkół zawodowych między profesjonalizmem nauczycieli a przyrostem wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów;
 - w grupie nauczycieli liceów między otrzymywaniem nagród i wyróżnień oraz sukcesami uczniów na egzaminach, konkursach czy olimpiadach;
 - w grupie nauczycieli szkół zawodowych przy zależności między profesjonalizmem a czynnikiem odnoszącym się do dobrych relacji z innymi nauczycielami;
- Korelacje ujemne otrzymano w następujących przypadkach:
 - w grupie nauczycieli szkół podstawowych i szkół zawodowych między otrzymywaniem nagród i wyróżnień a terminowym i rzetelnym wywiązywaniem się z obowiązków;
 - w grupie nauczycieli szkół podstawowych, gimnazjów, liceów i szkół zawodowych między:
 - posiadaniem stopnia awansu zawodowego a profesjonalizmem, a także – w przypadku nauczycieli gimnazjów – dobrymi relacjami z uczniami;
 - sukcesami uczniów na egzaminach, konkursach a dobrymi relacjami z uczniami;
 - czynnikiem dotyczącym doceniania przez innych a czynnikiem dotyczącym dobrych relacji z innymi nauczycielami;
 - posiadaniem zaufanych przyjaciół a dobrymi relacjami z przełożonymi;
 - otrzymywaniem nagród i wyróżnień a profesjonalizmem;

- w grupie nauczycieli szkół podstawowych między postępami w nauce uczniów słabszych a umiejętnością utrzymywania dyscypliny;
 - w grupie nauczycieli gimnazjów, liceów i szkół zawodowych między przyrostem wiedzy i umiejętności wszystkich uczniów a utrzymywaniem dyscypliny;
 - w grupie nauczycieli liceów między sukcesami uczniów na egzaminach, konkursach czy olimpiadach, jako czynnikiem satysfakcji z pracy, a przyrostem wiedzy uczniów słabszych.
- Badani nauczyciele rozumieją satysfakcję jako odczuwanie przyjemności związanej z wykonywaną pracą, zwracają zatem uwagę na afektywny aspekt pracy. Przy odczuwaniu satysfakcji znaczenie mają zarówno czynniki wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Do czynników wewnętrznych zaliczyli: odczuwanie przyjemności, zadowolenia, radości z wykonywanej pracy, pozytywne nastawienie do pracy, wzajemna życzliwość, poczucie spełnienia i bycia potrzebnym, profesjonalizm, umiejętność nauczania i organizowania pracy. Wśród zewnętrznych mających znaczenie przy odczuwaniu satysfakcji nauczyciele wymieniali: sukcesy i postępy uczniów w nauce, zainteresowanie przedmiotem, poprawę zachowania uczniów, zadowalający poziom zarobków, docenianie ich pracy, interesującą i urozmaiconą pracę, która wymaga pomysłowości i nieszablonowego postępowania.
 - Badani nauczyciele, którzy odczuwają satysfakcję większą niż na początku pracy, uzasadniają ją swoim doświadczeniem, pozycją zawodową, rozwijaniem kompetencji, poczuciem profesjonalizmu, pewnością siebie dotyczącą radzenia sobie w sprawach zawodowych.
 - Nauczyciele, których satysfakcja z pracy jest niższa niż kiedyś, uważają, że jest to spowodowane nadmiarem dodatkowych obowiązków, niezwiązanych z bezpośrednią pracą z uczniami, ponadto te narastające dodatkowe zadania pochłaniają tyle czasu i energii, że nie mają już oni siły na pracę dydaktyczno-wychowawczą.

- Satisfakcja z pracy wiąże się z sytuacjami i zdarzeniami, w których biorą udział uczniowie, rzadko rodzice. Badani nauczyciele nie wskazali żadnej sytuacji związanej z innymi nauczycielami czy dyrekcją, co świadczy o tym, że nauczyciele odczuwają satysfakcję głównie wtedy, gdy dotyczy ona zachowań i osiągnięć uczniów. Można zatem stwierdzić, że głównym obszarem, w którym nauczyciele odczuwają satysfakcję z pracy, doświadczają przyjemności i zadowolenia, jest sfera pracy z uczniami. Satisfakcja wiąże się przede wszystkim z różnymi sytuacjami, w których nauczyciele dostrzegają sens swojej pracy, widzą, że są potrzebni, a ich działania wyzwalają w uczniach to, co najlepsze.
- Nauczyciele podkreślają znaczenie dobrych relacji z nauczycielami i uczniami w odczuwaniu satysfakcji oraz zwracają uwagę na pozytywne odczucia związane z atmosferą w szkole, na fakt, że dobre relacje sprawiają, iż chce się chodzić do pracy i ma się do niej pozytywne nastawienie. Zwracają uwagę na to, że dyrektor odgrywa kluczową rolę w budowaniu przyjaznej atmosfery i życzliwych relacji, poprzez odpowiedni sposób zarządzania, organizacji pracy i traktowania ludzi, oparty na jasnych i sprawiedliwych zasadach.
- Nauczyciele podawali też czynniki, które utrudniają dobre relacje. Należą do nich głównie te związane z zarządzaniem szkołą przez dyrektora: brak jasnych reguł i zasad, np. dotyczących przydziału nagród, dodatków, wychowawstwa, klas, niesprawiedliwe traktowanie, brak zaufania, okazywanie wyższości, brak spotkań i rozmów, wymaganie bezwzględnego podporządkowania, brak elastyczności, otwartości, wymiany poglądów, wspólnych rozwiązań.
- Wśród zalet swojej pracy nauczyciele wymieniali następujące: brak monotonii, nudy i rutyny; dynamizm, różnorodność, konieczność twórczego podejścia do pracy; przebywanie z młodymi ludźmi, obserwowanie ich rozwoju, wprowadzanie w świat, formowanie ich postaw, przekazywanie wartości; doświadczanie pozytywnych emocji i sytuacji związanych z pracą; przedłużanie młodości; wakacje i ferie;

duża samodzielność, decydowanie o sposobie wykonywania pracy; konieczność nieustannego kształcenia, rozwoju, doskonalenia.

- Według badanych nauczycieli do wad ich pracy można zaliczyć: brak możliwości urlopu w innym terminie niż wyznaczony; negatywny wizerunek, stereotypy dotyczące postrzegania nauczycieli i ich pracy; nadmierną biurokrację, tworzenie niepotrzebnych i dublujących się dokumentów; brak stabilności w regulacjach prawnych; bałagan organizacyjny; brak stabilności zatrudnienia; brak widocznych efektów pracy przy dużym zaangażowaniu; niemożność dotarcia do ucznia, nawiązania kontaktu; trudne relacje z rodzicami – brak zrozumienia i zaufania do profesjonalizmu nauczycieli, postawa roszczeniowa.
- Wśród czynników wewnętrznych pozytywnie motywujących do pracy nauczyciele wymieniali: chęć rzetelnego wykonywania pracy; poczucie, że się lubi swoją pracę; charakter pracy, jej dynamizm, konieczność nieustannego rozwoju, doksztalcenie, wymiany doświadczeń; dążenie do profesjonalizmu; poczucie odpowiedzialności; utożsamianie się z zawodem; poczucie misji; świadomość, że jest się potrzebnym.
- Do wewnętrznych motywów negatywnych nauczyciele zaliczyli: obawę przed utratą zatrudnienia lub pogorszeniem warunków pracy; brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji; niepokój o negatywne postrzeganie przez dyrektora oraz o skutki niepodporządkowania się dyrekcji.
- Motywację do pracy powodują też bodźce, czyli czynniki zewnętrzne, wśród których nauczyciele wymienili: sukcesy uczniów; widoczne efekty nauczania i wychowania; okazywanie zainteresowania przedmiotem i chęć uczniów do nauki; dobra atmosfera w szkole; życzliwe i przyjazne relacje; wzajemne wsparcie w gronie nauczycielskim; przychylność i zaufanie dyrekcji; spotkanie w pracy wspianiałych ludzi; miłe sytuacje szkolne, serdeczne zachowania, okazywanie sympatii.

Wykorzystanie wyników badań

Badania umożliwiły rozpoznanie najważniejszych czynników satysfakcji i ich hierarchii oraz zależności między nimi, a także sytuacji i przykładów z życia zawodowego, które sprawiają, że nauczyciele mają pozytywne nastawienie i są

zmotywowani do pracy. Wnioski z badań odnoszą się do niektórych aspektów satysfakcji z pracy nauczycieli i ich relacji zawodowych, dlatego nie można ich uznać za zbiór kompletny. Przeprowadzone analizy tworzą podstawę do dalszych badań dotyczących czynników satysfakcji z pracy nauczycieli, prowadzonych w kontekście ich funkcjonowania zawodowego. Badania satysfakcji z pracy są zatem kwestią otwartą, można je prowadzić, uwzględniając różne aspekty i konteksty. Poznanie zjawiska satysfakcji z pracy, jej czynników, oddziaływania i funkcji, jest zagadnieniem interesującym ze względu na jej znaczenie w życiu zawodowym i pozazawodowym człowieka. Ważne jest też zastosowanie takich badań w sytuacjach związanych z pracą nauczyciela, organizacją i zarządzaniem pracy w szkole, a także w praktyce edukacyjnej, powiązanej z potrzebą doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Zaprezentowane wyniki badań mogą się okazać użyteczne w rozumieniu i rozwiązywaniu niektórych problemów związanych z brakiem satysfakcji z pracy. Mogą pomóc w projektowaniu szkoleń dla nauczycieli oraz systemu kształcenia nauczycieli. Rezultaty badań mogą być też przydatne w diagnozie satysfakcji z pracy nauczycieli. Na podstawie rozpoznania czynników satysfakcji można wnioskować o atmosferze w szkole, zasadach, które obowiązują, sposobie zarządzania i traktowania ludzi, charakterze wzajemnych relacji, oczekiwaniach nauczycieli, warunkach pracy. Wyniki badań mogą zatem ułatwić poprawę sytuacji w wielu sferach życia szkoły, uświadomić nauczycielom i dyrekcji potrzeby własne i innych, co prowadzi do opracowania i wdrożenia nowych, lepszych rozwiązań. Przedstawione wyniki badań przyczyniają się do pogłębienia wiedzy pedagogicznej dotyczącej wychowawczej funkcji pracy, problemów humanizacyjnych związanych z pracą ludzką, rozwojem zawodowym i osobowym człowieka poprzez wykonywaną pracę i budowanie relacji interpersonalnych. Ograniczenia przeprowadzonych badań dotyczą możliwości generalizowania wyników na całą populację nauczycieli, o czym przesądza celowy dobór nauczycieli do badań, a także zakres badań ilościowych, obejmujący niektóre czynniki satysfakcji i związki między nimi, oraz charakter badań jakościowych, które są związane z postrzeganiem, interpretacją i narracją badanych nauczycieli. W kolejnych badaniach można zwrócić uwagę na inne aspekty i czynniki

satysfakcji z pracy, można też prowadzić badania szczegółowe dotyczące konkretnego czynnika satysfakcji albo w większym zakresie uwzględnić kontekst zawodowy.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych

Moja aktywność badawcza koncentruje się wokół problematyki z zakresu pedagogiki pracy. Stanowi kontynuację poszukiwań naukowych oraz badań realizowanych podczas pracy nad rozprawą doktorską. Zainteresowanie pedagogiką pracy umożliwiło mi poznanie dorobku naukowego tej dyscypliny pedagogicznej, a także ukierunkowanie własnych poszukiwań badawczych na analizę i badanie istotnych zagadnień w tym obszarze z uwzględnieniem kontekstu zjawisk i problemów. W dalszej części przedstawię problematykę badań, którą podjęłam inspirując się publikacjami i osiągnięciami naukowymi profesorów pedagogiki pracy, której interdyscyplinarny charakter wymusza korzystanie z dorobku naukowego m. in. andragogiki i pedeutologii oraz innych dyscyplin naukowych, m. in. psychologii, socjologii, filozofii, nauki o zachowaniach organizacyjnych, nauk o zdrowiu.

Jednym z istotnych obszarów problemowych pedagogiki pracy są **kwalifikacje i kompetencje** oraz ich znaczenie przy wypełnianiu zadań zawodowych i funkcjonowaniu na rynku pracy, a także ustalenie standardów w tym zakresie⁹. Badania dotyczące tych kwestii mają ogromne znaczenie ze względu na zapewnienie odpowiedniej jakości wykonywania pracy, porównywalności i uznawania kwalifikacji, a także wymagań dotyczących zatrudnienia, awansowania, nagradzania¹⁰ czy właściwej organizacji i kultury pracy. Zagadnienia te uznałam za ważne w obszarze pedagogiki pracy; wyniki moich zainteresowań badawczych w tym zakresie zostały upowszechnione w postaci publikacji naukowych. Jedną z nich jest opracowanie *Europejskie Ramy Kwalifikacji*

⁹ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, w: S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 16-17.

¹⁰ H. Bednarczyk, I. Woźniak, S. M. Kwiatkowski, *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ITE-PIB, Warszawa 2007, s. 7-9.

*narzędziem uczenia się przez całe życie*¹¹, w którym starałam się wyjaśnić powiązanie koncepcji ram kwalifikacji z ideą uczenia się przez całe życie. Dynamiczne przemiany w różnych obszarach życia powodują zwiększenie wymagań wobec współczesnego człowieka. Edukacja ustawiczna, poprzez stałe aktualizowanie kompetencji w zakresie wiedzy i umiejętności, rozwijanie zdolności i zainteresowań, stanowi odpowiedź na wyzwania zmieniającego się świata oraz umożliwia dostosowanie kształcenia do indywidualnych potrzeb osobistych i zawodowych. W związku z tym należy poddać analizie cele, treści i metody stanowiące podstawę funkcjonowania systemów edukacji oraz wyznaczyć strategię działań, obejmującą kształcenie i doskonalenie rozciągające się na całe życie człowieka. Koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) obejmuje utworzenie wspólnego europejskiego systemu, w którym ERK stanowią punkt odniesienia dla różnych systemów i ram kwalifikacji w Europie. Umożliwia to porównywalnie i uznawanie kwalifikacji zdobytych w różnych europejskich systemach edukacyjnych oraz daje szansę na zatrudnienie i dalsze kształcenie poza własnym krajem. Analizowana w opracowaniu koncepcja służy więc wspieraniu rozwoju człowieka, związanego z koniecznością uzupełniania i odnawiania kompetencji, ponieważ ułatwia korzystanie z wielu możliwości dotyczących kształcenia, poznania i rozumienia świata oraz funkcjonowania na rynku pracy. Kolejną publikacją z obszaru problemowego kwalifikacji i kompetencji jest rozdział *Kwalifikacje zawodowe nauczycieli przedmiotów informatycznych*¹², który prezentuje rezultaty i wnioski dotyczące przeprowadzonych w tym zakresie badań, a także uzasadnienie znaczenia standardów kompetencji w odniesieniu do pracy nauczyciela przedmiotów informatycznych. W omawianym rozdziale zwróciłam też uwagę na oddziaływania nauczyciela dotyczące sfery wychowania i związane z tym wymagania dotyczące kwalifikacji oraz kształtowania umiejętności wychowawczych, nieustannego rozwoju moralnego, osobowego i zawodowego. Problematykę kompetencji nauczycieli, związaną z moimi zainteresowaniami badawczymi i doświadczeniem zawodowym, w odniesieniu do dynamicznego rozwoju i ogromnego zainteresowania uczniów nowymi technologiami,

¹¹ B. Jakimiuk, *Europejskie Ramy Kwalifikacji narzędziem uczenia się przez całe życie*, w: K. Braun, M. Łobacz, A. Rynio (red.), *Wczoraj, dziś i jutro pedagogiki uniwersyteckiej w świetle twórczości Stefana Kunowskiego*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2010, s. 511-521.

¹² B. Jakimiuk, *Kwalifikacje zawodowe nauczycieli przedmiotów informatycznych*, w: D. Bis, J. Ryś (red.), *Szkołnictwo i kształcenie zawodowe – wybrane aspekty*, Wydawnictwo Studio Format, Lublin 2010, s. 311-330.

podjęłam w publikacji *Kompetencje nauczycieli wobec zagrożeń wirtualnego świata*¹³. Zagrożenia związane z korzystaniem z komputera i Internetu dotyczą prawie wszystkich młodych ludzi. Kwestie te wymagają refleksji dotyczącej teorii i praktyki pedagogicznej oraz wyznaczają kierunki działań, jakie powinni podjąć pedagodzy. Skuteczność tych działań zależy przede wszystkim od kompetencji nauczycieli, które powinny być stale aktualizowane i rozwijane. Omawiana publikacja zawiera charakterystykę wirtualnej rzeczywistości, opis funkcjonowania dzieci i młodzieży w cyberprzestrzeni oraz zagrożeń związanych z tym uzależnieniem, a także charakterystykę kompetencji nauczycieli dotyczących kształtowania nawyków i zachowań przy korzystaniu z komputera i Internetu. Zagadnienia te powinny być przedmiotem zainteresowania nauczycieli, którzy zobowiązanych do projektowania i realizowania profesjonalnych działań prowadzących do kształtowania właściwych postaw, nawyków i zachowań dotyczących korzystania z komputera i Internetu. Każdy nauczyciel, bez względu na specjalność, powinien mieć świadomość zagrożeń płynących z tego rodzaju uzależnienia oraz posiadać kompetencje dotyczące bezpiecznego i etycznego korzystania z Internetu; powinien też przygotować uczniów do wyzwań i szans, a także niebezpieczeństw związanych z rozwojem nowych technologii. Jakość i skuteczność procesu nauczania i wychowania ucznia, coraz częściej przebywającego w wirtualnym świecie, w znacznym stopniu zależy od kompetencji i zaangażowania nauczyciela, który powinien wspierać rodziców w trudnej i odpowiedzialnej pracy wychowawczej. Kwestie kompetencji oraz edukacji przez całe życie stanowią przedmiot analiz w publikacji *Zarządzanie kompetencjami w perspektywie edukacji ustawicznej*¹⁴. Cechą charakterystyczną edukacji przez całe życie jest dążenie do tego, aby okres nauki był otwarty, aby człowiek mógł się uczyć w ciągu całego swojego życia, zdobywając jak najwięcej doświadczeń i umiejętności, które będą mu przydatne w pracy zawodowej, służąc jednocześnie rozwijaniu osobowości. Edukacja jest dzisiaj pojmowana jako łączenie wiedzy formalnej i nieformalnej, rozwój wrodzonych zdolności, nabywanie kompetencji, wykorzystywanie różnych możliwości, gdzie wszystko stwarza

¹³ B. Jakimiuk, *Kompetencje nauczycieli wobec zagrożeń wirtualnego świata*, w: E. Kochanowska, J. Skibska (red.), *Nauczyciel wobec wyzwań współczesności. Dylematy, poszukiwania i inspiracje*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Techniczno-Humanistycznej, Bielsko-Biała 2013, s. 195-215.

¹⁴ B. Jakimiuk, *Zarządzanie kompetencjami w perspektywie edukacji ustawicznej*, w: B. Wołosiuk, M. Nowak (red.), *Kształcenie zawodowe i ustawiczne a potrzeba rynku*, Wydawnictwo PSW JPPII, Biała Podlaska 2012, s. 40-62.

okazję do uczenia się i rozwijania swoich talentów¹⁵. Racjonalne podejście do kariery zawodowej nie pozostawia jej swojemu biegowi, ale dzięki edukacji permanentnej umożliwia jej kontrolowanie i realizację. Podejmowanie właściwych, nieprzypadkowych decyzji, poszerzanie wiedzy, rozwijanie umiejętności, talentów, zainteresowań i predyspozycji, wykorzystywanie szans, jakie daje kształcenie przez całe życie jest dla człowieka sposobem uniezależnienia się od okoliczności i stanowi perspektywę pozwalającą na realizację celów życiowych i zawodowych. W omawianym rozdziale przedmiotem analizy są kompetencje pracownika jako czynniki osiągnięcia sukcesów zawodowych. Celem jest ukazanie znaczenia umiejętności zarządzania swoimi kompetencjami przy realizacji kariery zawodowej. W publikacji przeprowadziłam analizę pojęć kwalifikacji i kompetencji zawodowych; przedstawiłam koncepcję uczenia się przez całe życie w perspektywie kształtowania kompetencji zawodowych; sposoby i modele zarządzania kompetencjami; zwróciłam też uwagę na różne aspekty kariery zawodowej, związane z jej postrzeganiem, znaczeniem i realizacją. Zagadnienia związane z problematyką ram kwalifikacji w powiązaniu z rozwojem kariery zawodowej przedstawiłam w publikacji *Przygotowanie do kariery zawodowej w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji*¹⁶. Realizacja kariery zawodowej wymaga nieustannego kształcenia i dostosowywania się do aktualnych wymagań, co spowodowane jest dynamicznym rozwojem nowych technologii, zmianą organizacji pracy i sposobów zatrudnienia, dezaktualizacją posiadanych kompetencji, przemianami społecznymi i kulturowymi, które determinują cele, wartości i styl życia. Głównym problemem badawczym prezentowanego opracowania jest pytanie o to, w jaki sposób Krajowe Ramy Kwalifikacji mogą wspomagać zdobywanie i rozwijanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy przy realizacji kariery zawodowej. Wobec tego zasadne wydaje się podjęcie rozważań dotyczących realizacji kariery zawodowej w powiązaniu z posiadanymi kompetencjami, które powinny być zdobywane i rozwijane w systemie szkolnym i poza nim, np. na różnego rodzaju kursach i szkoleniach, w miejscu pracy czy poprzez zaangażowanie społeczne. Istotną kwestią jest upowszechnienie uczenia się przez całe

¹⁵ J. Delors, *Edukacja: jest w niej ukryty skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, Warszawa 1998, s. 99-105.

¹⁶ B. Jakimiuk, *Przygotowanie do kariery zawodowej w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji*, w: W. Duda, D. Kukla (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Częstochowa 2015, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, s. 11-24.

życie różnymi drogami. Takiemu podejściu sprzyja wprowadzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz elementów, które ją uzupełniają i łącznie tworzą krajowy system kwalifikacji ułatwiający pracownikom uzyskiwanie i walidację kompetencji i kwalifikacji, a pracodawcom ich wykorzystywanie. System kształcenia dla rynku pracy oparty na efektach nauczania (zdobytych kompetencjach) nadal się rozwija i podlega różnym modyfikacjom. Krajowy system kwalifikacji oparty na Polskiej Ramie Kwalifikacji i krajowym rejestrze kwalifikacji stwarza możliwości szerszego uwzględnienia i formalnego potwierdzania kompetencji nabywanych różnymi drogami w ciągu całego życia. Otwiera perspektywy dotyczące wdrożenia rozwiązań, które ułatwiają zwiększanie aktywności zawodowej, wydobywanie potencjału ludzi, aby mogli realizować karierę i odnaleźć się w zmieniającej się rzeczywistości.

Kluczowym obszarem badawczym pedagogiki pracy jest **wychowanie do pracy**¹⁷, czyli przygotowanie do realizacji kariery zawodowej, realizowane w różnych środowiskach wychowawczych. Moje zainteresowania badawcze w tym zakresie koncentrują się wokół problematyki związanej z przygotowaniem młodzieży do wykonywania pracy zawodowej, w tym diagnozy, analizy oraz propozycji rozwiązań dotyczących procesu wychowania do pracy. W ramach tego obszaru badawczego pedagogika pracy zajmuje się zagadnieniem przygotowania informatycznego młodzieży szkolnej¹⁸. W tekście *Globalny nastolatek w świecie Internetu*¹⁹ przedstawiłam wyniki badań empirycznych dotyczące aktywności młodzieży gimnazjalnej w Internecie, a także zwróciłam uwagę na możliwości wykorzystania nowych technologii jako narzędzia służącego wspieraniu rozwoju uczniów. Posługiwanie się nowoczesnymi technologiami będzie (a często już jest) najważniejszym sposobem zdobywania wiedzy przez uczniów, komunikowania się, stosowania nowoczesnych metod pracy i osiągnięcia osobistego sukcesu, dlatego te kwestie powinny być przedmiotem zainteresowań pedagogów, w tym również w zakresie kształtowania postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie²⁰. W opracowaniu *Aspiracje i plany zawodowe studentów pedagogiki KUL w kontekście czynników wspomagających wejście*

¹⁷ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako...*, dz. cyt., s. 15.

¹⁸ F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy...*, dz. cyt., s. 84.

¹⁹ B. Jakimiuk, *Globalny nastolatek w świecie Internetu*, w: K. Stępień, B. Kiereś (red.), *Nauczyciel wobec problemów globalnego nastolatka*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2012, s. 141-176.

²⁰ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako...*, dz. cyt., s. 19.

na rynek pracy²¹ przedstawiłam wyniki badań empirycznych, których celem była diagnoza i analiza planów życiowych i zawodowych oraz poznanie opinii studentów na temat czynników warunkujących znalezienie pracy. Przeprowadzone badania ukazują istotną rolę wykształcenia i pracy zawodowej w realizacji planów życiowych studentów KUL. Większość z nich zastanawia się nad swoją przyszłością i ma sprecyzowane plany dotyczące realizacji własnych pragnień. Badania umożliwiły też poznanie oczekiwań studentów związanych z realizowaną i planowaną edukacją, co może przyczynić się do zmodyfikowania oferty edukacyjnej uczelni. Zainteresowanie problematyką przygotowania młodzieży do pracy znalazło swój wyraz w publikacji pod moją redakcją *Między wychowaniem a karierą zawodową*²², w której znajdują się interesujące opracowania profesorów pedagogiki pracy oraz naukowców zainteresowanych zagadnieniami z tego obszaru, przedstawionymi w ujęciu zarówno teoretycznym, jak i praktycznym. Prezentowana książka jest dziełem autorów, którzy przedstawiają rezultaty swoich badań z perspektywy pedagogicznej, psychologicznej, socjologicznej i filozoficznej. Publikacja jest podzielona na cztery części: *Wieloaspektowy wymiar wychowania do pracy i przez pracę*, *Wychowanie do pracy i poprzez pracę w różnych środowiskach wychowawczych*, *Dominujące i nowe tendencje w poradnictwie zawodowym*, *Kariera zawodowa a wyzwania rynku pracy*. Celem publikacji jest zwrócenie uwagi na zjawiska, procesy i działania, które mają istotne znaczenie dla wspomagania rozwoju zawodowego człowieka. Tematyka związana z wychowaniem, pracą i rozwojem kariery jest na stałe wpisana w świadomość każdego człowieka, ponieważ na różnych etapach swojego życia uczestniczy on w tych procesach. Stąd też różne aspekty funkcjonowania człowieka w kontekstach wychowania i pracy są przedmiotem interdyscyplinarnych dyskursów teoretycznych i weryfikacji empirycznych. Publikacja jest próbą wskazania kilku z możliwych obszarów refleksji naukowej dotyczącej poruszanych zagadnień. Stanowi swoiste połączenie różnych wątków i perspektyw postrzegania i eksplorowania tematyki wychowania, pracy i kariery. Kolejną publikacją, która podejmuje problematykę przygotowania młodzieży do pracy

²¹ B. Jakimiuk, *Aspiracje i plany zawodowe studentów pedagogiki KUL w kontekście czynników wspomagających wejście na rynek pracy*, w: A. Dudak, K. Klimkowska, A. Różański (red.), *Przygotowanie zawodowe młodych pedagogów*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 101-123.

²² B. Jakimiuk (red.), *Między wychowaniem a karierą zawodową*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013, ss. 644.

zawodowej jest opracowanie *Młdzież na drodze kariery*²³, w którym przedmiotem analizy są oddziaływania różnych środowisk wychowawczych dotyczące wspierania rozwoju młodych ludzi w zakresie kształtowania cech wspomagających realizację kariery. Celem badań prezentowanych w omawianej publikacji jest ukazanie uwarunkowań kariery powiązanych ze środowiskami wychowawczymi, które formują postawy młodego człowieka wobec realizacji kariery w sposób intencjonalny i nieintencjonalny. Jednym z najważniejszych czynników wspomagających funkcjonowanie na rynku pracy jest aktywność przejawiana w podejmowanych działaniach, dlatego przeprowadziłam badania empiryczne, których celem było poznanie zaangażowania studentów w działalność społeczną i pracę zarobkową podejmowaną podczas studiów w kontekście zdobywania doświadczenia oraz kształtowania kompetencji, zachowań i postaw wspomagających realizację przyszłej kariery. Wyniki oraz analizę badań opublikowałam w rozdziale *Aktywność młodzieży akademickiej w procesie przygotowania do kariery*²⁴. Przedmiotem badań pedagogiki pracy są również zagadnienia związane z rynkiem pracy²⁵, dlatego kontynuując poszukiwania badawcze dotyczące problematyki młodzieży w tym obszarze, przeprowadziłam badania dotyczące sytuacji młodych osób na rynku pracy. Wyniki tych badań, a także analizę tendencji i prawidłowości dotyczących dynamiki zmian w tym zakresie w latach 2010-2017 przedstawiłam w artykule *Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika*²⁶. Okazało się, że mimo znaczącego spadku bezrobocia w ostatnich latach, bezrobocie w grupie osób 15-24 lata jest nadal wyższe niż w pozostałych grupach wiekowych, natomiast bezrobocie w grupie osób 25-34 lata jest we wszystkich analizowanych latach niższe niż bezrobocie w Polsce ogółem. Należy też zwrócić uwagę na fakt, że najmniej bezrobotnych jest wśród osób z wyższym wykształceniem, dlatego warto kontynuować kształcenie i podejmować studia, których ukończenie nie gwarantuje znalezienia zatrudnienia w zawodzie, ale jest jednym z czynników ułatwiających funkcjonowanie na rynku pracy. W opracowaniu

²³ B. Jakimiuk, *Młdzież na drodze kariery*, w: W. Poleszak (red.), *Wyzwania i zagrożenia adolescencji*, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji Innovatio Press, Lublin 2016, s. 85-98.

²⁴ B. Jakimiuk, *Aktywność młodzieży akademickiej w procesie przygotowania do kariery*, w: D. Kukla (red.), *Młdzież akademicka na rynku pracy – aspiracje i wyzwania*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2017, s. 67-82.

²⁵ F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy...*, dz. cyt., s. 57.

²⁶ B. Jakimiuk, *Bezrobocie wśród polskiej młodzieży i jego dynamika*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, vol. 32, 4 (2017), zaświadczenie – decyzja redaktora o przyjęciu do druku.

*Przygotowanie do pracy w systemie edukacji – szanse, wyzwania, zagrożenia*²⁷ przedstawiłam analizę dotyczącą kształtowania w kolejnych etapach edukacyjnych takich cech i kompetencji uczniów, które pomogą im w wejściu i funkcjonowaniu na rynku pracy. Zainteresowanie problematyką wychowania do pracy realizowałam w dalszych poszukiwaniach badawczych, których rezultaty opublikowałam w kolejnych opracowaniach. Jednym z nich jest *Kształtowanie poczucia podmiotowości w procesie wychowania do pracy*²⁸, w którym zwróciłam uwagę na znaczenie formowania poczucia podmiotowości ucznia w odniesieniu do realizacji przyszłej kariery zawodowej. W tekście przedstawiłam też sposoby kształtowania poczucia podmiotowości w procesie wychowania do pracy dzieci i młodzieży oraz analizę rezultatów prowadzonego w ten sposób postępowania wychowawczego. Problematyka ta usytuowana jest w badaniach dotyczących wpływu cech psychofizycznych na realizację kariery zawodowej oraz kształtowania właściwych postaw w tym zakresie²⁹. Zagadnienia z tego obszaru były przedmiotem analiz w kolejnym opracowaniu *Wychowanie do podmiotowości w perspektywie ochrony pracy*³⁰, w którym starałam się ukazać znaczenie kształtowania poczucia podmiotowości dla przejawiania właściwych postaw w zakresie ochrony pracy; poczucia własnej wartości i godności jako szczególnej profilaktyki radzenia sobie w trudnych sytuacjach związanych z funkcjonowaniem zawodowym, rozumianej jako bezpieczne zachowania samego pracownika oraz brak zgody na przedmiotowe traktowanie w pracy. Problematyka wychowania do pracy i przez pracę jest obecna również w licznych dokumentach i wystąpieniach Jana Pawła II, który sam może być wzorem pracowitości, profesjonalizmu i wytrwałości oraz inspiracją dla wielu wypełniających swoje zawodowe obowiązki. W tekście *Wychowanie do pracy i przez pracę w nauczaniu Jana Pawła II*³¹ przeprowadziłam analizę zagadnień związanych z wychowaniem do pracy i przez pracę na podstawie dokumentów i wystąpień

²⁷ B. Jakimiuk, *Przygotowanie do pracy w systemie edukacji – szanse, wyzwania, zagrożenia*, w: B. Baraniak (red.), *Człowiek w pedagogice pracy*, Wydawnictwo Difin SA, Warszawa 2012, s. 74-92.

²⁸ B. Jakimiuk, *Kształtowanie poczucia podmiotowości w procesie wychowania do pracy*, w: D. Bis, M. L. Opiela (red.), *Wychowanie integralne w teorii i praktyce pedagogicznej*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013, s. 65-87.

²⁹ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako...*, dz. cyt., s. 18-19.

³⁰ B. Jakimiuk, *Wychowanie do podmiotowości w perspektywie ochrony pracy*, w: A. Sas-Badowska (red.), *Ochrona pracy jako przedmiot badań pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Radom 2013, s. 157-165.

³¹ B. Jakimiuk, *Wychowanie do pracy i przez pracę w nauczaniu Jana Pawła II*, w: ks. M. Sztaba, A. Różyło (red.), *Wychowanie w refleksji Karola Wojtyły – Jana Pawła II. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2015, s. 159-171.

papieskich, której celem było ukazanie humanistycznego i społecznego wymiaru pracy. W konkluzji wyodrębniłam zasady postępowania pedagogicznego odnoszące się do kształtowania postaw, wartości i cech charakteru ułatwiających realizację wybranej drogi zawodowej. Problematykę pracy traktowanej jako obszar rozwoju człowieka i jego człowieczeństwa podjęłam w artykule *Wychowawcza wartość pracy w świetle encykliki Laborem Exercens*³². Wychowawczy wymiar pracy przejawia się w rozwijaniu wiedzy i umiejętności, kompetencji społecznych i osobistych, poczucia podmiotowości, formowaniu charakteru, kształtowaniu postaw, co prowadzi do samowychowania i doskonalenia człowieka. Praca staje się wartością wychowawczą, jeśli pobudza do działania i rozwoju, kierowania własnym życiem, aktywnego reagowanie na pojawiające się okoliczności, świadomego budowania swojej kariery. Refleksje dotyczące postawy człowieka wobec pracy przedstawiłam w treści opracowania hasła encyklopedycznego *pracowitość*³³, która w moim ujęciu oznacza gotowość do realizowania obowiązków intelektualnych, duchowych i fizycznych. Przejawia się w wypełnianiu związanych z nimi zadań, połączona z rozwojem wykorzystywanych umiejętności i zdolności, stałym poszerzaniem kompetencji, ciągłym wysiłkiem intelektualnym, duchowym lub fizycznym, przekraczaniem swoich ograniczeń, urzeczywistnianiem i rozwijaniem swojej podmiotowości. Umożliwia integralny rozwój człowieka oraz realizację jego aspiracji życiowych, wyznacza postawę wobec ludzi i rzeczy, wiąże się z poświęcaniem komuś lub czemuś swojego czasu i wysiłku, zapewnia właściwe wykorzystanie czasu dobrze wykonaną pracą.

Kolejnym istotnym obszarem problemowym pedagogiki pracy jest **poradnictwo zawodowe**, obejmujące m. in. zagadnienia takie, jak: analizę funkcjonowania różnych modeli poradnictwa zawodowego; kształcenie i doskonalenie doradców zawodowych³⁴. W ramach tej problematyki przeprowadziłam analizę działań z zakresu orientacji i doradztwa zawodowego na kolejnych etapach edukacyjnych. Rezultaty przeprowadzonych badań opublikowałam w rozdziale *System doradztwa zawodowego*

³² B. Jakimiuk, *Wychowawcza wartość pracy w świetle encykliki Laborem Exercens*, „Rozprawy Społeczne”, Tom IX, Nr 4/2015, s. 29-36.

³³ B. Jakimiuk, hasło *pracowitość*, w: K. Chałas, A. Maj (red.), *Encyklopedia Aksjologii Pedagogicznej*, Polskie Wydawnictwo Encyklopedyczne POLWEN, Radom 2016, s. 855-857. Publikacja otrzymała Nagrodę Stowarzyszenia Wydawców Katolickich FENIKS.

³⁴ S. M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy jako...*, dz. cyt., s. 17.

*i jego miejsce w reformowanej szkole*³⁵. System doradztwa stanowi integralną część procesu kształcenia i obejmuje ogół działań wychowawczych, które mają pomóc każdemu uczniowi w samodzielnym, uzasadnionym i właściwym wyborze zawodu, przygotowując go przede wszystkim do aktywności edukacyjnej w całym życiu zawodowym i do elastycznego reagowania na wymogi rynku pracy. W omawianym rozdziale oprócz analizy funkcji i zadań szkolnego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, przedstawiłam również propozycje rozwiązań dotyczących współpracy wszystkich uczestników procesu kształcenia w zakresie kształtowania kompetencji wychowanka wspomagających jego rozwój zawodowy. Zainteresowania badawcze problematyką poradnictwa całościowego ze szczególnym uwzględnieniem zawodowego³⁶ rozwijałam prowadząc kolejne badania w tym zakresie. W rozdziale *Wspieranie rozwoju człowieka w kontekście poradnictwa przez całe życie*³⁷ przedstawiłam stan aktualny, perspektywy i potrzeby systemu poradnictwa całościowego w Polsce, w tym sposoby wspomagania rozwoju kompetencji człowieka, które umożliwiają znalezienie swojego miejsca w życiu zawodowym, osobistym i społecznym. Dynamiczne zmiany otaczającego świata tworzą rzeczywistość, w której funkcjonują nie tylko młode osoby, objęte szczególną opieką i troską rodziców i nauczycieli, ale również osoby w okresie średniej i późnej dorosłości. Ludzie w tym wieku doświadczają wielu problemów z pracą i życiem osobistym, koniecznością radzenia sobie w zmieniających się realiach, chcą być aktywni, rozwijać swoje zainteresowania i pasje. W tej sytuacji coraz większego znaczenia nabiera poradnictwo dla osób dojrzałych, które jest ukierunkowane nie tylko na wspieranie kariery zawodowej czy też dalszego kształcenia, ale również na pomoc w rozwijaniu różnych aktywności życiowych. Problematyka z tego obszaru była przedmiotem moich badań, których rezultaty przedstawiłam w tekście *Wspieranie karier osób dojrzałych jako wyzwanie dla współczesnego poradnictwa*³⁸. Zwróciłam w nim uwagę na różnorodność problemów osób dorosłych związanych z pracą zawodową

³⁵ B. Jakimiuk, *System doradztwa zawodowego i jego miejsce w reformowanej szkole*, w: A. Maj, E. Domagała-Zyśk (red.), *Zarządzanie szkołą w procesie zmian oświatowych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2012, s. 189-208.

³⁶ S. Kaczor, *O potrzebie badań obszarów pedagogiki pracy*, w: Z. Wiatrowski, U. Jeruszka, H. Bednarczyk (red.), *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2003, s. 40-47.

³⁷ B. Jakimiuk, *Wspieranie rozwoju człowieka w kontekście poradnictwa przez całe życie*, w: B. Jakimiuk (red.), *Między wychowaniem a karierą zawodową*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2013, s. 341-363.

³⁸ B. Jakimiuk, *Wspieranie karier osób dojrzałych jako wyzwanie dla współczesnego poradnictwa*, w: B. J. Ertelt, J. Górna (red.), *Aktywizacja zawodowa osób 50+ wyzwaniem dla rynku pracy*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 183-196.

i niejednokrotnie zagmatwaną sytuację życiową. Okoliczności te wyznaczają zakres zadań zawodowych doradcy. Podjęte w opracowaniu rozważania koncentrują się wokół kwestii ustalenia optymalnych sposobów wspierania karier osób w okresie średniej dorosłości. W artykule *Aktywizacja seniorów w procesie poradnictwa*³⁹ chciałam zwrócić uwagę na ogromny potencjał osób starszych oraz na szanse wykorzystania ich doświadczenia, możliwości i predyspozycji poprzez wspomaganie ich czynnego uczestnictwa w życiu społecznym, rozwijania i zdobywania nowych umiejętności, pogłębiania wiedzy. Istotną rolę w tym zakresie pełni dobrze zorganizowane i prowadzone poradnictwo całozyciowe. W omawianym artykule przedstawiłam problemy i potrzeby osób starszych, sposoby działań doradcy wspomagającego aktywność osób w tym wieku, a także perspektywy i rozwiązania dotyczące poradnictwa dla seniorów. W ramach problematyki poradnictwa zawodowego istotnym zagadnieniem jest jakość pracy doradcy, jego kompetencje, kształcenie i doskonalenie. Rezultaty poszukiwań badawczych dotyczących tych kwestii opublikowałam w opracowaniu *Profesjonalizm doradcy edukacyjno-zawodowego warunkiem skutecznej profilaktyki niepowodzeń na rynku pracy*⁴⁰. Przedstawiłam w nim charakterystykę doradztwa edukacyjno-zawodowego jako działalności profilaktycznej, zabezpieczającej przed nieprawidłowymi wyborami edukacyjnymi i zawodowymi oraz omówiłam warunki profesjonalizmu doradcy, gwarantującego wysoką jakość prowadzonego procesu doradczego. Kolejnym opracowaniem podejmującym tę tematykę jest tekst *Etyczne aspekty profesjonalnej działalności doradcy zawodowego*⁴¹. Zwróciłam w nim uwagę na etykę zawodu doradcy jako konieczny warunek profesjonalizmu. Jakość świadczonych usług doradczych zależy nie tylko od kompetencji związanych z wykształceniem i doświadczeniem, ale również (a może przede wszystkim) od kompetencji moralnych, które decydują o sposobie wykonywania pracy i traktowania ludzi oraz o ciągłym doskonaleniu swoich umiejętności. Problematykę wartości powiązanych z procesem poradnictwa podjęłam w artykule *Aksjologiczny*

³⁹ B. Jakimiuk, *Aktywizacja seniorów w procesie poradnictwa*, „Labor et Educatio”, nr 4/2016, s. 301-322.

⁴⁰ B. Jakimiuk, *Profesjonalizm doradcy edukacyjno-zawodowego warunkiem skutecznej profilaktyki niepowodzeń na rynku pracy*, w: M. Jędrzejko, J. Malinowski (red.), *Młode pokolenie w zderzeniu cywilizacyjnym. Studia – Badania – Praktyka*, Toruń 2014: Wydawnictwo Akapit, s. 409-420.

⁴¹ B. Jakimiuk, *Etyczne aspekty profesjonalnej działalności doradcy zawodowego*, w: W. Duda, J. Górna, M. Nowacka (red.), *Poradnictwo zawodowe w procesie tranzycji*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2017, , s. 197-209.

wymiar poradnictwa edukacyjno-zawodowego⁴². Zagadnienia związane z obecnością wartości w poradnictwie edukacyjno-zawodowym dotyczą zarówno profesji doradcy, jak i samego procesu poradnictwa, w szczególności kształtowania poczucia podmiotowości i kompetencji aksjologicznych osób radzących się oraz kompetencji doradcy w tym zakresie.

Istotnym zagadnieniem badawczym pedagogiki pracy jest **rozwój zawodowy** człowieka⁴³ w powiązaniu z realizowaniem swojego systemu wartości⁴⁴. Rezultaty badań usytuowanych w tym obszarze problemowym opublikowałam w książkach i czasopismach naukowych. Rozwój zawodowy jest procesem powiązanim z ogólnym rozwojem człowieka. Procesualny charakter tej kategorii rozwoju człowieka przestawiłam w rozdziale *Rozwój zawodowy jako proces i jako rezultat rozwoju człowieka*⁴⁵ na podstawie analizy różnych teorii rozwoju zawodowego człowieka. Omówiłam w nim też efekty rozwoju zawodowego w różnych okresach życia człowieka, będące wynikiem oddziaływań środowisk wychowawczych oraz własnego zaangażowania. W rozdziale *Rozwój zawodowy a pedagogika chrześcijańska*⁴⁶ przeprowadziłam analizę rozwoju zawodowego jako powołania człowieka w odniesieniu do działalności wychowawczej opartej na wartościach chrześcijańskich. Wychowanie jest procesem długotrwałym i złożonym, w którym odbywa się nie tylko przekazywanie wychowankowi wiedzy, ale przede wszystkim uaktywnienie jego skłonności, energii i talentów, wprowadzenie w świat podstawowych wartości, które ułatwiają funkcjonowanie na rynku pracy i radzenie sobie w różnych sytuacjach zawodowych. Rozwój osobisty i zawodowy jest możliwy jedynie w powiązaniu z uczeniem się przez całe życie. Analizę tych zagadnień przedstawiłam w anglojęzycznym artykule *Continual learning: chance for personal and professional development*⁴⁷, w którym starałam się wykazać, że kształcenie ustawiczne

⁴² B. Jakimiuk, *Aksjologiczny wymiar poradnictwa edukacyjno-zawodowego*, „Edukacja Zawodowa i Ustawiczna”, Polsko-Ukraiński Rocznik Naukowy, nr 1/2016, s. 99-112.

⁴³ K. Czarnecki, *Rozwój zawodowy człowieka*, IWZZ, Warszawa 1985, s. 28.

⁴⁴ W. Furmanek, *Przedmiot badań we współczesnej pedagogice pracy*, „Szkoła Zawód Praca”, nr 1/2010, s. 77.

⁴⁵ B. Jakimiuk, *Rozwój zawodowy jako proces i jako rezultat rozwoju człowieka*, w: I. Siudem, M. Stencel (red.), *Zrozumieć człowieka. Zrozumieć świat. Tom drugi*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2013, s. 297-316.

⁴⁶ B. Jakimiuk, *Rozwój zawodowy a pedagogika chrześcijańska*, w: S. Wilk, A. Kiciński, A. Łuczyński, L. Opiela, A. Smagacz (red.), *Drogowskazy wychowania*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2012, s. 365-385.

⁴⁷ B. Jakimiuk, *Continual learning: chance for personal and professional development*, „Roczniki Pedagogiczne”, tom 5(41), nr 1/2013, s. 41-56.

stanowi czynnik sprawczy rozwoju osobowego i zawodowego pod warunkiem, że jest procesem długotrwałym, inspirującym myślenie i aktywność człowieka, stając się strategią działania oraz sposobem na godne i udane życie. Rozwój zawodowy oraz kształcenie ustawiczne umożliwiają realizację kariery, która jest pojęciem niejednoznacznym, definiowanym w różnych ujęciach. W moich publikacjach kariera jest rozumiana jako obszar rozwoju człowieka, powiązany z realizowaniem wartości i nieustannym doskonaleniem. W rozdziale *Kariera zawodowa i jej uwarunkowania w kontekście edukacji permanentnej*⁴⁸ przedstawiłam czynniki decydujące o rozwoju kariery związane z doskonaleniem kompetencji, cech osobowości, sposobu postępowania. Analizowane treści odnoszą się do 4 filarów edukacji przedstawionych w raporcie J. Delorsa⁴⁹. W artykule *Aksjologiczne aspekty kariery*⁵⁰ starałam się ukazać powiązanie między karierą a wartościami, które stanowią podstawę realizowania kariery, a także są efektem jej rozwoju. Przedstawiłam w nim też pedagogiczne implikacje odnoszące się do rozważanej problematyki, które dotyczą zarówno teorii, jak i praktyki pedagogicznej. Problematykę realizacji kariery w odniesieniu do biografii człowieka⁵¹ podjęłam w opracowaniu *Kariera kobiety według Jana Pawła II*⁵², w którym przeprowadziłam analizę dróg życiowych kobiet beatyfikowanych lub kanonizowanych przez papieża jako przykład realizacji kariery w różnych obszarach. Życie i osiągnięcia wybranych przeze mnie kobiet pokazują kierunki rozwoju kariery rozumianej jako wypełnianie swojego powołania, wykorzystywanie talentów w pracy dla innych. W omawianym opracowaniu przedstawiłam m. in. analizę życiorysu św. Jadwigi Królowej jako przykład realizacji kariery kobiety w polityce; św. Teresy Benedykty od Krzyża (Edyty Stein) jako wzór realizacji kariery kobiety w nauce; św. Joanny Beretty Molli, która spełniała się w roli żony i matki; św. Matki Teresy z Kalkuty, która realizowała swoją drogę życiową w służbie najuboższym i chorym. W tekście *Kariera jako obszar rozwoju*

⁴⁸ B. Jakimiuk, *Kariera zawodowa i jej uwarunkowania w kontekście edukacji permanentnej*, w: D. Bis, E. Smółka, R. Skrzyniarz (red.), *Wychowanie wobec współczesnych przemian społeczno-kulturowych*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2012, s. 293-318.

⁴⁹ J. Delors, *Edukacja...*, dz. cyt., s. 85-98.

⁵⁰ B. Jakimiuk, *Aksjologiczne aspekty kariery*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, Lublin-Polonia, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, vol. 26, 1-2(2013), s. 75-88.

⁵¹ M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009, s. 12.

⁵² B. Jakimiuk, *Kariera kobiety według Jana Pawła II*, w: A. Różyło, M. Sztaba (red.), *Człowiek w refleksji Karola Wojtyły – Jana Pawła II. Wybrane aspekty adekwatnej antropologii*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2014, s. 281-300.

człowieka w kontekście wyzwań rynku pracy⁵³ starałam się ukazać znaczenie przyjętego systemu wartości przy realizacji kariery w sytuacji niepewności i zagrożenia utratą pracy. Prezentowane rozważania obejmują zagadnienia dotyczące własności, przebiegu i uwarunkowań współczesnych karier wobec wymagań rynku pracy, a także realizacji kariery w aspekcie aksjologicznym, ujmowanej jako proces służący rozwojowi człowieka, oraz analizę wartości powiązanych z realizacją kariery. Zmienność i nieprzewidywalność dzisiejszych karier determinują cele, zadania, obszary i sposoby działań współczesnego poradnictwa. Zagadnienia te są przedmiotem analizy przedstawionej w opracowaniu *Współczesne kariery: implikacje dla poradnictwa*⁵⁴, będącym częścią publikacji, nagrodzonej przez Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W tekście przeprowadziłam analizę najnowszych koncepcji realizacji współczesnych karier, która stanowi podstawę sformułowania przedstawionych w opracowaniu postulatów dotyczących poradnictwa w tym zakresie. W rozdziale *Proces budowania kariery zawodowej*⁵⁵ omówiłam etapy budowania kariery według autorskiego schematu: dokonanie wyboru → działanie → rezultat → aktywna reakcja → dokonanie wyboru. Kolejne elementy schematu stanowią ciąg przyczynowo-skutkowy układający się w cykl, którego przejście jest powiązane z realizacją jednego z etapów kariery. Przejście 4 kolejnych etapów budowania kariery oznacza powrót na początek cyklu (dokonywanie wyboru), a następnie do kolejnych jego elementów. Przejście jednego cyklu odbywa się sekwencyjnie, czyli po kolei, bez możliwości ominięcia żadnego z elementów. Wszystkie elementy cyklu zależą od wielu czynników, dlatego przedstawiony schemat może stanowić podstawę do szczegółowej analizy uwarunkowań i przebiegu współczesnych karier. Rezultaty badań nad istotą i znaczeniem kariery dla realizującego ją człowieka przedstawiłam w opracowaniu hasła *kariera*⁵⁶, w którym przeprowadziłam analizę kariery jako procesu realizacji drogi rozwoju osobistego i zawodowego obejmującego całe życie człowieka w wielu jego wymiarach, które się przenikają i wzajemnie na siebie oddziałują,

⁵³ B. Jakimiuk, *Kariera jako obszar rozwoju człowieka w kontekście wyzwań rynku pracy*, [w:] J. Matejek, K. Białożył (red.), *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*. Kraków 2015, Wydawnictwo „Scriptum”, s. 207-219.

⁵⁴ B. Jakimiuk, *Współczesne kariery: implikacje dla poradnictwa*, w: M. Piorunek (red.), *Dymensje poradnictwa i wsparcia społecznego w perspektywie interdyscyplinarnej*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2015, s. 275-290.

⁵⁵ B. Jakimiuk, *Proces budowania kariery zawodowej*, w: D. Kukła, W. Duda (red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016, s. 154-194.

⁵⁶ B. Jakimiuk, hasło *kariera*, w: K. Chałas, A. Maj (red.), *Encyklopedia Aksjologii ...*, dz. cyt., s. 472-474.

w powiązaniu nie tylko z pracą zawodową ale też ze stylem życia oraz osiąganiem zamierzonych celów, co sprawia, że można ją traktować jako jeden z czynników rozwoju człowieka. W artykule *Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw*⁵⁷ przedstawiłam rezultaty poszukiwań badawczych ukierunkowanych na określenie względnie stałych ram zachowań człowieka wobec rozwoju swojej kariery w czasach niestabilnego zatrudnienia i dynamicznych przemian otaczającego świata. Zaprezentowałam w nim autorski model realizacji kariery, który obrazuje strategie postępowania dorosłych dotyczące ich funkcjonowania na rynku pracy z perspektywy przyjętych wartości i prezentowanych postaw. Model zilustrowałam przy pomocy schematu przypominającego wykres funkcji dwuwymiarowej, gdzie na osi pionowej na biegunie dodatnim oznaczałam aktywność, na biegunie ujemnym - pasywność. Oś pozioma w części dodatniej oznacza altruizm, w części ujemnej egoizm. Prezentowany model opiera się na założeniu, że ludzie realizują karierę przez manifestowanie postaw, które są rezultatem przyjętych wartości. W artykule omówiłam różne rodzaje karier na podstawie rysunków ilustrujących przejawiane postawy podczas realizacji swojej drogi zawodowej, przy czym można w ten sposób przedstawiać kariery liniowe, nieliniowe oraz kariery, które obrazują przemiany postaw człowieka. Proponowany schemat może stanowić podstawę dyskusji teoretycznych i działań praktycznych z zakresu wspierania rozwoju kariery osób dorosłych.

Obszarem badawczym pedagogiki pracy są też zagadnienia z zakresu **pedeutologii pracy**⁵⁸. Problematyka ta jest przedmiotem moich zainteresowań badawczych ze względu na 20-letnie doświadczenie zawodowe oraz poszukiwania naukowe, których rezultatem był doktorat, a następnie publikacje dotyczące tematyki kompetencji, doskonalenia i jakości pracy nauczycieli. Przed podjęciem pracy na uniwersytecie pracowałam jako nauczyciel przedmiotów informatycznych. W rozdziale *Identyfikacja zawodowa*

⁵⁷ B. Jakimiuk, *Model realizacji kariery: perspektywa indywidualnych wartości i postaw*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, vol. 30, 2 (2017), s. 83-98.

⁵⁸ T. Nowacki, *Praca w strukturze problemowej pedagogiki pracy*, w R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku: konteksty – wyzwania - zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 158.

*nauczycieli przedmiotów informatycznych*⁵⁹ przeprowadziłam analizę kształtowania tożsamości zawodowej nauczyciela konkretnych przedmiotów, która determinuje jakość wykonywanych zadań zawodowych, uwzględniając kontekst i specyfikę pracy. Treści omawianego rozdziału stały się podstawą do napisania artykułu *Factors and work conditions shaping the development of professional identity of IT teachers in Poland*⁶⁰, który został opublikowany w czasopiśmie naukowym „Revista Fuentes” wydawanym przez Uniwersytet w Sewilli. Rozwój zawodowy nauczyciela zależy od nieustannej refleksji nad wykonywaną pracą oraz ciągłego doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności. W rozdziale *Edukacja przez całe życie jako czynnik rozwoju osobowości zawodowej nauczyciela*⁶¹ przeprowadziłam analizę rozwoju osobowości zawodowej⁶² nauczyciela jako wyznacznika jego rozwoju zawodowego, w tym kompetencji zawodowych i społeczno-moralnych uwarunkowanych uczeniem się przez całe życie: samokształceniem oraz podejmowaniem różnych form doskonalenia zawodowego. Przeprowadziłam też analizę dotyczącą zdobywania kolejnych stopni awansu zawodowego nauczycieli w odniesieniu do rzeczywistego rozwoju zawodowego, ponieważ system awansu nie zawsze prowadzi do nabywania wysokich kompetencji zawodowych, a często kojarzony jest jedynie z gromadzeniem odpowiedniej dokumentacji. Kwestie związane ze znaczeniem kompetencji nauczycieli w zakresie wykorzystywania nowych technologii w procesie edukacyjnym w kontekście poprawy metod i jakości kształcenia były przedmiotem analizy w opublikowanym artykule *Profesjonalizm nauczyciela w kontekście rozwoju nowych technologii*⁶³. Ze względu na dynamiczny rozwój sektora IT oraz treści podstawy programowej kształcenia ogólnego na kolejnych etapach edukacyjnych, koniecznym elementem rozwoju profesjonalizmu nauczyciela jest znajomość i wykorzystywanie kompetencji w zakresie nowych

⁵⁹ B. Jakimiuk, *Identyfikacja zawodowa nauczycieli przedmiotów informatycznych*, w: K. Dziurzyński (red.), *Dylematy współczesnej edukacji*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej im. Alcide de Gasperi w Józefowie, Józefów 2012, s. 114-133.

⁶⁰ B. Jakimiuk, *Factors and work conditions shaping the development of professional identity of it teachers in Poland*, „Revista Fuentes”, nr 15, Junio, 2014, s. 213-236.

⁶¹ B. Jakimiuk, *Edukacja przez całe życie jako czynnik rozwoju osobowości zawodowej nauczyciela*, w: J. Krukowski, A. Włoch (red.), *Szkoła twórcza w odtwórczym świecie*. Wydawnictwo Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Kraków 2013, s. 261-280.

⁶² W. Furmanek, *Podstawy edukacji zawodowej*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2000, s. 273-274.

⁶³ B. Jakimiuk, *Profesjonalizm nauczyciela w kontekście rozwoju nowych technologii*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4 (87)/2014, s. 750-757.

technologii, co umożliwi poprawę jakości i skuteczności działań edukacyjnych. W artykule *Stereotyp czasu pracy nauczyciela*⁶⁴ przeprowadziłam analizę obrazu pracy nauczyciela przedstawianego w mediach, na podstawie wybranych artykułów prasowych, w odniesieniu do rzeczywistego zakresu obowiązków zawodowych nauczyciela i czasu potrzebnego na ich realizację. W omawianym artykule rozpatrywałam też problematykę przyczyn i skutków tworzenia stereotypów dotyczących pracy nauczycieli. Praca nauczyciela wiąże się z wieloma obciążeniami psychicznymi, których źródłem jest specyfika tego zawodu: warunki pracy, wykonywane obowiązki zawodowe i ogromne oczekiwania ze strony otoczenia społecznego. Kwestie te są przedmiotem analizy w opracowaniu *Zagrożenia psychospołeczne w pracy nauczyciela*⁶⁵, w którym ukazałam zagrożenia psychospołeczne związane z funkcjonowaniem zawodowym nauczycieli, ponieważ ich rozpoznanie i analiza problemu stanowią podstawę do zaprojektowania i wdrożenia działań profilaktycznych i interwencyjnych. Nauczyciele stanowią grupę zawodową, która w znaczący sposób wpływa na wychowanie kolejnych pokoleń, dlatego ważne jest, aby tę profesję wykonywali ludzie szczęśliwi, bez poczucia frustracji zawodowej. W rozdziale *Źródła satysfakcji zawodowej w deklaracjach nauczycieli gimnazjów*⁶⁶ przedstawiłam rezultaty badań empirycznych przeprowadzonych w grupie nauczycieli gimnazjów. Uzyskane wyniki wskazują na duże znaczenie w odczuwaniu satysfakcji zawodowej przez nauczycieli czynników związanych z dobrą atmosferą w pracy, która przejawia się w przyjaznych relacjach z uczniami, nauczycielami i przełożonymi oraz w świadomości, że mogą oni liczyć na pomoc i wsparcie innych. Treści rozdziału stały się podstawą do napisania artykułu *Sources of professional satisfaction of secondary school teachers*⁶⁷ opublikowanego w czasopiśmie naukowym "Cuestiones Pedagógicas" wydawanym przez Uniwersytet w Sewilli. Praca zawodowa nauczyciela obejmuje przede wszystkim umiejętność nawiązywania i utrzymywania relacji międzyludzkich oraz dbałość o odpowiednią jakość tych kontaktów. Problematykę

⁶⁴ B. Jakimiuk, *Stereotyp czasu pracy nauczyciela*, "Wychowanie na co Dzień", nr 2 (251) 2015, s. 16-26.

⁶⁵ B. Jakimiuk, *Zagrożenia psychospołeczne w pracy nauczyciela*, w: J. Chmielewski, M. Szpringer (red.), *Zdrowie Praca Środowisko – współczesne dylematy*, Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2015, s. 129-140

⁶⁶ B. Jakimiuk, *Źródła satysfakcji zawodowej w deklaracjach nauczycieli gimnazjów*, w: Z. B. Gaś, *Młodość w poszukiwaniu szczęścia: dokąd, po co, jak i z kim?*, Wydawnictwo Naukowe Innovatio Press, Lublin 2014, s. 207-226.

⁶⁷ B. Jakimiuk, *Sources of professional satisfaction of secondary school teachers*, "Cuestiones Pedagógicas", nr 24, 2014/2015, s. 75-88.

tę uznałam za istotną; była ona przedmiotem moich badań, których rezultaty przedstawiłam w kilku publikacjach. Jednym z nich jest opracowanie *Umiejętności interpersonalne a funkcjonowanie zawodowe nauczycieli*⁶⁸, w którym zwróciłam uwagę na znaczenie umiejętności interpersonalnych w pracy nauczyciela. W tekście podjęłam rozważania dotyczących istoty i rodzajów relacji w szkole oraz ukazałam te relacje jako czynnik wspomagający wypełnianie obowiązków zawodowych przez nauczycieli. Zainteresowania badawcze pogłębiające i wzbogacające moją wiedzę w tym zakresie kontynuowałam, prowadząc dalsze badania. Ich rezultaty przedstawiłam w artykule *Praca nauczyciela jako obszar budowania relacji interpersonalnych*⁶⁹. Przeprowadzona analiza dotyczy kompetencji społecznych nauczyciela w odniesieniu do realizacji obowiązków zawodowych, relacji interpersonalnych w szkole oraz ich właściwości, a także warunków i barier dotyczących tworzenia dobrych relacji. Szkoła, w której dorośli dbają o wzajemne więzi, kulturę pracy, przyjazną atmosferę zapewnia intelektualny, emocjonalny, społeczny i moralny rozwój uczniów. W kolejnym opracowaniu dotyczącym tej problematyki *Tworzenie relacji interpersonalnych jako postawa i fundament profesjonalizmu nauczycieli*⁷⁰ starałam się wykazać, że rozwój zawodowy nauczyciela, funkcjonowanie w pracy i życiu osobistym zależy w dużej mierze od jego umiejętności współzycia i współpracy z innymi ludźmi. W omawianym tekście przeprowadziłam analizę dotyczącą relacji interpersonalnych jako świadomie przyjętej i przejawianej postawy wobec innych, a także omówiłam kwestie związane z utrzymywaniem właściwych relacji w odniesieniu do profesjonalizmu nauczycieli. W opracowaniu *Etyczno-deontologiczne aspekty pracy nauczyciela*⁷¹ przedstawiłam refleksje związane z uznanymi przeze mnie za istotne pytaniami: Jakie czynniki kształtują orientację powinnościową⁷² i etyczne postępowanie nauczyciela? W jakim zakresie są one rezultatem własnego nastawienia związanego z podejmowaniem działań i przestrzeganiem zasad, a w jaki sposób zależą

⁶⁸ B. Jakimiuk, *Umiejętności interpersonalne a funkcjonowanie zawodowe nauczycieli*, w: E. Sałata, M. Mazur, J. Bojanowicz (red.), *Edukacja wczoraj – dziś – jutro. Edukacja w dialogu pokoleń i budowaniu lepszej przyszłości*, Radomskie Towarzystwo Naukowe, Radom 2015, s. 484-493.

⁶⁹ B. Jakimiuk, *Praca nauczyciela jako obszar budowania relacji interpersonalnych*, „Szkola. Zawód. Praca”, nr 11, 2016, s. 116-128.

⁷⁰ B. Jakimiuk, *Tworzenie relacji interpersonalnych jako postawa i fundament profesjonalizmu nauczycieli*, w: J. M. Łukasik, Norbert G. Pikuła, K. Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela od wczesnej dorosłości do późnej starości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 49-64.

⁷¹ B. Jakimiuk, *Etyczno-deontologiczne aspekty pracy nauczyciela*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja dla przyszłości w świetle wyzwań XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017, s. 378-386.

⁷² H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 214.

od warunków i atmosfery w pracy? Jakie działania nauczyciela świadczą o braku bądź zaniedbaniu kompetencji etycznych i deontologicznych? Kwestie dotyczące etyczno-deontologicznych aspektów pracy powinny być nie tylko przedmiotem analiz teoretycznych, ale przede wszystkim stanowić podstawę postępowania i realizowania obowiązków zawodowych nauczyciela. Zagadnienia związane z profesjonalizmem nauczycieli były też przedmiotem analizy w anglojęzycznym opracowaniu *Professionalisation of adult educators: some implications for education and training*⁷³.

Przedstawiłam w nim refleksje dotyczące poszukiwań odpowiedzi na postawione pytania: Kim jest nauczyciel dorosłych? Jakie powinien mieć certyfikaty i uprawnienia potwierdzające jego przygotowanie zawodowe? Jakie powinien posiadać umiejętności i kompetencje? Jaki powinien przebiegać jego rozwój zawodowy? W jaki sposób należy kształcić nauczycieli dorosłych? Czy jest to jedna specjalizacja (nauczyciel dorosłych) czy może kilka, związanych z rodzajem zajęć i wsparcia oferowanego dorosłym? Postawione pytania skłaniają do refleksji nad przygotowaniem zawodowym i profesjonalizmem nauczyciela dorosłych. Wydaje się, że w czasach kształcenia ustawicznego, określenie wymagań dotyczących przygotowania zawodowego nauczycieli dorosłych jest pilną potrzebą i ogromnym wyzwaniem, szczególnie dla uczelni wyższych, które kształcą nauczycieli różnych etapów edukacyjnych.

Ważnym obszarem badawczym pedagogiki pracy jest **humanizacja pracy**⁷⁴, przemiany pracy prowadzące „do nadania pracy człowieka charakteru w pełni humanistycznego”⁷⁵, w tym wpływ pracy na człowieka ją wykonującego, na jego osobowość, zachowania, postawy, system wartości, a także oddziaływanie człowieka na pracę⁷⁶, czyli problematyka dotycząca zagadnienia „człowiek w świecie pracy”⁷⁷, szczególnie w zakresie badań kultury pracy⁷⁸. Rezultaty poszukiwań badawczych dotyczących tych

⁷³ B. Jakimiuk, *Professionalisation of adult educators: some implications for education and training*, w: G. K. Zarifis, M. Gravani, L. Jogi, W. Juette (red.), *The role of higher education in the process of professionalisation*, Cambridge Scholars Publishing, 2018, zaświadczenie redaktora o przyjęciu do druku.

⁷⁴ R. Gerlach, *Nowe obszary badawcze w pedagogice pracy*, w: Z. Wiatrowski: *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Włocławek 2006, s. 115-123.

⁷⁵ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki...*, dz. cyt., s. 392.

⁷⁶ F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy...*, dz. cyt., s. 86.

⁷⁷ S. Kaczor, *O potrzebie badań...*, dz. cyt., s. 44-45.

⁷⁸ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2009, s. 9.

kwestii przedstawiłam w artykułach, opracowaniach, a także w monografii, która została zaprezentowana we wcześniejszej części autoreferatu jako podstawowe osiągnięcie naukowe w postępowaniu habilitacyjnym. Zagrożenia psychospołeczne związane z wykonywaniem pracy zawodowej były przedmiotem analizy w rozdziale *Wybrane problemy pracy zawodowej a jakość życia*⁷⁹. Dotyczyła ona przyczyn i skutków coraz częściej pojawiających się zjawisk, takich jak: stres zawodowy, wypalenie zawodowe, mobbing i pracoholizm w odniesieniu do jakości życia człowieka, jego funkcjonowania w obszarze rozwoju zawodowego i osobistego. W opracowaniu *Relacje interpersonalne w miejscu pracy i ich znaczenie dla funkcjonowania zawodowego*⁸⁰ zwróciłam uwagę na znaczenie relacji międzyludzkich w miejscu pracy: z jednej strony jako źródła wsparcia i uczenia się od siebie, z drugiej zaś - jako czynnika niepowodzeń zawodowych i niezadowolenia z pracy. Wyodrębniłam też czynniki sprzyjające prawidłowym relacjom w pracy oraz kształtowaniu kultury pracy. Artykuł *Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej*⁸¹ zawiera analizę kariery w wymiarze etycznym, ze względu na jej znaczenie dla rozwoju człowieka i kształtowania otaczającej rzeczywistości. Podjęcie tej problematyki wydaje się ważne, ponieważ istnieje możliwość, że zachowania nieetyczne mogą stać się pewnym standardem postępowania przy realizacji kariery, szczególnie wobec rywalizacji na rynku pracy. Kariera zawodowa może stanowić obszar rozwoju człowieka i realizacji ważnych wartości, jednak nieetyczne działania zawsze prowadzą do pewnej demoralizacji, skłonności do ułatwiania sobie życia, wybierania drogi na skróty, wykorzystywania innych ludzi do osiągnięcia własnych celów. Zagadnienia dotyczące wsparcia społecznego doświadczanego w miejscu pracy jako czynnika kształtującego satysfakcję z pracy, a w konsekwencji satysfakcję z życia były przedmiotem analizy w anglojęzycznym opracowaniu *Social support at work as a moderator of the relationship between job and life satisfaction*⁸². Zwróciłam w nim uwagę na problematykę godzenia

⁷⁹ B. Jakimiuk, *Wybrane problemy pracy zawodowej a jakość życia*, w: Z. Gaś (red.), *Człowiek na rozdrożu. Zrozumieć, aby pomóc*. Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji, Lublin 2013, s. 257-278.

⁸⁰ B. Jakimiuk, *Relacje interpersonalne w miejscu pracy i ich znaczenie dla funkcjonowania zawodowego*, w: B. Pietrullewicz, M. A. Paszkowicz (red.), *Wybrane zagadnienia aktywności zawodowej człowieka na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2015, s. 55-63.

⁸¹ B. Jakimiuk, *Etyczne aspekty realizacji kariery zawodowej*, „Szkoła Zawód Praca”, nr 10, 2015, s. 55-64.

⁸² B. Jakimiuk, *Social support at work as a moderator of the relationship between job and life satisfaction*, w: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Work-personal life. Between harmony and disintegration*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”. Kraków 2015, s. 269-285.

ról zawodowych i rodzinnych powiązaną z subiektywnym i obiektywnym aspektem jakości życia. Kwestie humanizacji pracy, które analizuję w przedstawionych opracowaniach odnoszą się również do zagadnienia badawczego pedagogiki pracy z zakresu **pedagogicznych funkcji środowiska pracy**⁸³, dotyczących wspierania funkcjonowania człowieka i jego rozwoju przy wykonywaniu pracy zawodowej. Problematykę tę podjęłam w opracowaniu *Satysfakcja zawodowa jako problem humanizacji pracy*⁸⁴. Satysfakcja zawodowa jest swoistym rezultatem różnych oddziaływań w miejscu pracy, w tym: edukacyjnych, związanych z doskonaleniem zawodowym i rozwijaniem kompetencji; kształtowaniem relacji międzyludzkich; nabywaniem cech związanych z kulturą pracy; zapewnieniem bezpieczeństwa pracy i zapobieganiem zagrożeniom psychospołecznym związanym z wykonywaną pracą, oraz tych, związanych z indywidualnym postrzeganiem stopnia zaspokojenia swoich potrzeb odnoszących się do pracy zawodowej. Problematykę satysfakcji zawodowej uznałam za istotną wobec deficytu kultury pracy, a także ze względu na znaczenie właściwego rozumienia roli człowieka w procesie pracy. Zainteresowania badawcze dotyczące tej problematyki znalazły swój wyraz w kolejnych publikacjach. W artykule *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*⁸⁵ podjęłam rozważania dotyczące pracy jako obszaru spełnienia człowieka, zdobywania doświadczeń, które służą jego rozwojowi, w tym: możliwości budowania i rozwijania poczucia własnej wartości w pracy i poprzez pracę, doskonalenia kompetencji, poczucia sprawczości oraz przekonania o możliwości kształtowania otoczenia, nawiązywania i utrzymywania relacji z innymi, odnajdywania sensu pracy w tym, że jest potrzebna innym. Rozdział *Humanizacja pracy jako obszar badań w pedagogice pracy*⁸⁶ zawiera analizy dotyczące różnych zagadnień związanych z wykonywaniem pracy, między innymi: warunków i organizacji pracy, edukacyjnych i wychowawczych funkcji środowiska pracy, rozwijania

⁸³ F. Szlosek, *Rozwój czy stagnacja ...*, dz. cyt., s. 281.

⁸⁴ B. Jakimiuk, *Satysfakcja zawodowa jako problem humanizacji pracy*, w: F. Szlosek (red.), *Badanie - dojrzwianie - rozwój (na drodze do doktoratu). Metodologia nauk społecznych a metodologia nauk pedagogicznych*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - PIB, Warszawa-Radom 2016, s. 263-273.

⁸⁵ B. Jakimiuk, *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, SECTIO J, Paedagogia-Psychologia, vol. 29, 4 (2016), s. 43-54.

⁸⁶ B. Jakimiuk, *Humanizacja pracy jako obszar badań w pedagogice pracy*, [w:] R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Wokół podstawowych zagadnień pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2017, s. 413-440.

kompetencji i profesjonalizmu, kształcenia ustawicznego, satysfakcji zawodowej, motywacji do pracy, uwarunkowań rozwoju zawodowego, sposobów realizowania kariery, równowagi praca – życie pozazawodowe, relacji interpersonalnych w miejscu pracy, zagrożeń psychospołecznych, z perspektywy dobra człowieka i jego rozwoju. Kwestie te stanowią zagadnienia badawcze z zakresu humanizacji pracy, obejmujące identyfikację i analizę problemów związanych z jej wykonywaniem, a także umożliwiające poszukiwanie i wdrażanie rozwiązań, które pozwolą na wspieranie rozwoju człowieka w procesie pracy. Zakładając, że kształtowanie satysfakcji z pracy jest jednym z takich sposobów, należy postawić kolejne pytania. Jakie są przyczyny odczuwania satysfakcji? Czy i w jaki sposób sam pracownik może sprawić, że jego praca będzie przynosić zadowolenie i poczucie spełnienia? Rezultaty poszukiwań badawczych w tym zakresie przedstawiłam w artykule *Kształtowanie satysfakcji zawodowej w perspektywie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy*⁸⁷. Rozwiązaniem jest, z jednej strony zapewnienie odpowiednich warunków pracy, z drugiej zaś - aktywne działania samego pracownika dotyczące kształtowania zadowolenia z pracy. Człowiek jest kreatorem swojego miejsca pracy, będącego równocześnie środowiskiem edukacyjnym nie tyle danym, co zadaniem, w którym znaczące są zarówno działania, jak i zaniechania. W artykule przedstawiłam koncepcję *job crafting*⁸⁸, prezentującą jeden ze sposobów profilaktyki zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy, która ukazuje perspektywę zarządzania swoją pracą poprzez proaktywne dokonywanie w niej zmian, obejmujące modyfikację zadań zawodowych, relacji interpersonalnych oraz sposobu postrzegania swojej pracy. Stosowanie tej metody wyzwala aktywność człowieka, a równocześnie powoduje, że praca nabiera sensu, staje się źródłem spełnienia i satysfakcji. Realizowane przeze mnie badania dotyczą różnych obszarów problemowych pedagogiki pracy. W autoreferacie przedstawiłam je według podejmowanej problematyki dotyczącej analizowanych zagadnień pedagogiki pracy: kwalifikacji i kompetencji, wychowania do pracy, poradnictwa zawodowego, rozwoju zawodowego i kariery, pedeutologii,

⁸⁷ B. Jakimiuk, *Kształtowanie satysfakcji zawodowej w perspektywie zapobiegania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy*, „Edukacja Zawodowa i Ustawiczna”, Polsko-Ukraiński Rocznik Naukowy, nr 2/2017, s. 193-202.

⁸⁸ A. Wrzesniewski, N. LoBuglio, J. E. Dutton., J. M. Berg, *Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work*, „Positive Organizational Psychology”, 1/2013, s. 281.

w tym profesjonalizmu i funkcjonowania zawodowego nauczycieli oraz humanizacji pracy. Moje zainteresowania badawcze pozwoliły mi na poznanie dorobku naukowego pedagogiki pracy z zakresu badanych przeze mnie zagadnień, a także ukierunkowały moje badania w stronę problematyki humanizacji pracy związanej z pojmowaniem pracy jako obszaru rozwoju i spełnienia człowieka, realizowania wartości, odczuwania satysfakcji i szczęścia poprzez wykonywanie pracy, relacji międzyludzkich jako źródła wsparcia i zadowolenia z pracy. Można to zauważyć, analizując chronologiczny wykaz moich publikacji (umieszczony w osobnym dokumencie – wykazie osiągnięć), w którym tematykę moich ostatnich publikacji wyraźnie zdominowały problemy dotyczące humanizacji pracy i relacji interpersonalnych, chociaż we wcześniejszych publikacjach również podejmowałam kwestie dotyczące aksjologii i podmiotowości w odniesieniu do zagadnień pedagogiki pracy. Rezultaty moich badań prezentowałam również wygłaszając referaty oraz biorąc udział w dyskusjach na wielu konferencjach naukowych ogólnopolskich i międzynarodowych, również poza granicami kraju. Informacje na ten temat przedstawiłam w osobnym dokumencie – wykazie osiągnięć.

Beata Jaluć