

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-ND 4.0 International) license • <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



JOANNA LUDWIKA PEKALA¹

Uniwersytet Warszawski, Polska

ORCID 0000-0003-4554-1962

Zgłoszono: 22.05.2023; recenzowano: 1.02.2024; zaakceptowano do druku: 4.02.2024

SKUTECZNOŚĆ (W) EDUKACJI A KATEGORIA HARMONII WEWNĘTRZNEJ NAUCZYCIELA

EFFECTIVENESS OF EDUCATION AND THE CATEGORY OF TEACHER'S INTERNAL HARMONY

Abstract: The contemporary focus on the efficiency of education is erroneously narrowed down to the category of efficiency measured by quantitative methods. Such treatment of teachers and their pedagogical activities may be a source of ambivalent feelings for educators in relation to their own profession. Autonomy and self-efficacy are the basis of the teacher's inner harmony, understood as a kind of balance. The described attitude is a guarantee of job satisfaction and protects the educator against professional burnout. The aim of this study is the attempt to answer the question: what is the relationship between the self-efficacy in teaching work and the category of internal harmony of the educator?

Keywords: teacher, self-efficacy, educational efficiency, inner harmony, intrapersonal harmony, autonomy, ambivalence.

Streszczenie: Współczesne skupienie na skuteczności edukacji jest błędnie zawężane do kategorii wydajności mierzonej metodami ilościowymi. Takie traktowanie nauczycieli i ich działań pedagogicznych może być dla edukatorów źródłem ambiwalentnych odczuć w stosunku do własnego zawodu. Autonomia i poczucie własnej skuteczności to podstawa wewnętrznej harmonii nauczyciela rozumianej jako swoisty stan równowagi. Opisana postawa jest gwarantem satysfakcji płynącej z wykonywanej pracy i zabezpiecza edukatora przed wypaleniem zawodowym. Celem niniejszego opracowania jest próba uzyskania odpowiedzi na pytanie: jaki

¹ **Joanna Ludwika Pękala** – doktor, adiunkt w Zakładzie Wczesnej Edukacji i Kształcenia Nauczycieli Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego. Opiekun Koła Naukowego Pedagogiki Kreatywnej. Zainteresowania badawcze autorki oscylują wokół zagadnień pedeutologicznych, dotyczą szczególnie poczucia skuteczności nauczycieli i etyki pedagogicznej, czego owocem jest publikacja pt.: *Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość?*. Adres e-mail: jpekala@uw.edu.pl

jest związek pomiędzy poczuciem skuteczności w pracy pedagogicznej a kategorią harmonii wewnętrznej nauczyciela?

Słowa kluczowe: nauczyciel, poczucie skuteczności, skuteczność edukacji, harmonia wewnętrzna, harmonia intrapersonalna, autonomia, ambiwalencja.

Kategoria harmonii wewnętrznej człowieka w polskiej literaturze naukowej pojawia się najczęściej w związku z tematem równowagi między pracą i życiem osobistym (Żak 2019, Burlita, Błoński 2017, Tomaszewska-Lipiec 2014, Gross-Gołacka 2008), zaangażowaniem zawodowym i odpoczynkiem (Barwański 2019, Siemieniak, Rembiasz 2018, Rożnowski, Korulczyk 2018), zagadnieniem uważności (*mindfulness*) (Radoń 2020, Syper-Jędrzejak 2019, Górska 2019). Z kolei pojęcie skuteczności edukacji podnoszone jest głównie w kontekście wymiernych wyników osiągniętych przez uczniów (Smulczyk 2016, Remisiewicz 2019) lub przy okazji rozważań dotyczących finansowania edukacji (Dziechciarz 2015, Lizińska, Wierzbicka i in. 2020) oraz multimedialnych i zdalnych form nauczania (Ptaszek i in. 2020, Długosz 2021, Półjanowicz 2014). Temat poczucia skuteczności jest stosunkowo nowym zagadnieniem jeśli chodzi o rodzimą literaturę pedagogiczną i jest on wiązany z takimi kategoriami jak: przygotowanie do pracy zawodowej nauczyciela (Kwiatkowski 2019), jego działania wychowawcze (Rubacha, Sirotová 2014), sukces (Nowosad 2023) i wypalenie zawodowe edukatorów (Chwalisz, Altmaier, Russel 1992, Savaş, Bozgeyik, Eser 2014). Jeśli chodzi o poczucie skuteczności ucznia badacze analizują to pojęcie m.in. w kontekście jego motywacji (Ross 1992), osiągnięć (Ashton, Webb 1986, Kozłowski, Matczak 2015), problemów w nauce (Kowaluk-Romanek 2019). Wydaje się, że związek między wymienionymi kategoriami pojęciowymi nie był dotąd analizowany przez polskich autorów, zaś w pracach anglojęzycznych pojawia się problem wzajemnej zależności poczucia skuteczności i harmonii (Morling, Fiske 1999, Chen, Chan i in. 2006), jednak raczej nie w kontekście edukacji.

Zadaniem niniejszego opracowania jest wykazanie związku pomiędzy skutecznością edukacji, poczuciem skuteczności nauczycieli a kategorią harmonii wewnętrznej edukatorów. Rozpoczynając analizę powiązań między pojęciami będącymi przedmiotem omówienia w przedstawionym tekście, nie sposób pominąć istotności precyzyjnego tłumaczenia terminów, które po raz pierwszy zostały użyte w języku angielskim. Przegląd samych kategorii pojęciowych i ich znaczenia dla edukacji wydaje się kolejnym krokiem właściwie podjętych rozważań. Ponadto, warto w tym miejscu zaznaczyć, że stosując skrót myślowy „skuteczność (w) edukacji”, autorka ma na myśli zarówno mierzalną skuteczność instytucji, jak i poczucie własnej skuteczności nauczyciela.

Skuteczność i poczucie własnej skuteczności – ustalenia terminologiczne

Pojęcie skuteczności (*efficiency*) zostało pierwszy raz użyte przez Johna Smeatona w połowie XVIII wieku i było związane z dziedziną inżynierii (Morris 2018).

Okres wzmożonego zainteresowania tym zagadnieniem w przemyśle (*efficiency movement*) przypada dopiero na początek XX wieku i dotyczy szczególnie Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii. Termin „skuteczność” w kontekście edukacji pojawia się w 1862 roku wraz z wydaniem dokumentu *Revised Code* i wprowadzeniem regulacji *Payment by results*, w wyniku której szkoły otrzymywały granty wyłącznie, jeśli dzieci uczęszczały regularnie na zajęcia i uzyskiwały satysfakcjonujące wyniki w testach z czytania, pisania i arytmetyki przeprowadzanych przez wykwalifikowanych wizytatorów (Midgley 2016). Mimo że opisana taktyka przyniosła spodziewane wówczas efekty, okazała się mieć fatalne skutki dla edukacji i jej podmiotów. Anthony Welch zwraca uwagę na pułapkę postrzegania kształcenia jedynie przez pryzmat wymiernych rezultatów, nazywając ten trend „kultem skuteczności w edukacji” (1998). Uważa, że taki sposób myślenia o kształceniu doprowadził do ekonomizacji szkolnictwa oraz osłabienia pedagogicznej profesji (tamże s. 161).

Warto w tym miejscu wyjaśnić różnicę pomiędzy skutecznością szkoły (*efficiency*), a jej wydajnością, czy też efektywnością (*effectiveness*). W swoim artykule Marlaine Lockheed i Eric Hanushek (1994) dokonują tego rozróżnienia: określenie poziomu wydajności jest źródłem odpowiedzi na pytanie, czy i jaki wpływ mają wykorzystane środki na konkretne zyski, efekty. Pomiar skuteczności zaś, informuje nas jak osiągnąć te same lub większe zyski (np. w dziedzinie edukacji) przy porównywalnym lub mniejszym nakładzie środków (tamże s. 1-2). Pojęcie skuteczność wyjaśnia zatem, w jaki sposób dobrze wykonywać konkretną czynność, by przynosiła pożądane efekty, natomiast termin wydajność odnosi się do samego wyboru właściwej, można by rzec: skutecznej czynności lub strategii². To, co jest skuteczne, niekoniecznie musi być wydajne (Levin, Glass i in. 1984).

Wskazuje się również na możliwość wyodrębnienia jeszcze bardziej szczegółowych kategorii. Wyróżniamy skuteczność wewnętrzną (*internal efficiency*) stanowiąca zestawienie niematerialnego wkładu w edukację (treści, metody) z materialnymi kosztami „przychodów” (wydatki na podręczniki, specjalistów). Zewnętrzna skuteczność edukacyjna (*external efficiency*) to stosunek materialnego „wkładu” i materialnych „zysków” (Lockheed, Hanushek 1994, s. 5-6).

Innym określeniem skuteczności jest termin *efficacy*, który w kontekście edukacji występuje w połączeniu *self-efficacy*, najczęściej stosowanym odnośnie osobistej skuteczności nauczycieli lub uczniów rozumianej jako „przekonanie o własnych możliwościach, zdolnościach do organizowania i podejmowania działań zmierzających do celu” (Bandura 1997, s. 3). Opisywana kategoria pojęciowa ma wpływ na sferę poznawczą, motywacyjną i emocjonalną człowieka. Nawet liczne kompetencje mogą nie wystarczyć do tego, aby osiągnąć zamierzone cele. Potrzebne

2 „Efficiency refers to «doing things right», while effectiveness relates to «doing the right things»” (Johnes, Portela i in. 2017, s. 331).

są mechanizmy odpowiedzialne za zintegrowanie określonych umiejętności i wykonanie zadania na satysfakcjonującym poziomie niezależnie od okoliczności (Bandura 2007, s. 37).

Jak słusznie zauważają badaczki (Łukasik 2013, Kulawska 2017) poczucie skuteczności nie jest tożsame z poczuciem własnej wartości. Pierwsze z nich jest związane z odpowiedzią na pytanie, czy i na jakim poziomie jestem w stanie osiągnąć zamierzony cel, drugie określa kim jestem we własnej ocenie (Łukasik 2013, s. 25). Zatem poczucie skuteczności to mechanizm wywierający znaczący wpływ na działania człowieka w tak szerokim zakresie, że badacze zdefiniowali to pojęcie jako cechę osobowości wyznaczającą zachowanie (Łuszczynska 2004, s.33). Bandura mówi o czterech źródłach przekonania o własnej skuteczności: osobistych osiągnięciach, doświadczeniach typu zastępczego, werbalnej perswazji i stanie fizjologicznym (1986). Według autora największą rolę w budowaniu przekonania o samoskuteczności odgrywają zapisane w pamięci sukcesy lub porażki związane z samodzielnie wykonanymi zadaniami. Wydaje się zrozumiałe, że obserwowanie doświadczeń innych osób, zachęta do podjęcia określonej aktywności, czy wreszcie samopoczucie nie wpłynęły tak istotnie na motywację, jak osobiste doświadczenia i motywacja wewnętrzna jednostki.

Można zatem zauważyć pewne różnice pomiędzy kategoriami *efficiency* i *self-efficacy*, jednakże próba przetłumaczenia tychże pojęć na język polski powoduje ich znaczne ujednoczenie. O ile skuteczność w edukacji oceniana jest w sposób zewnętrzny i zobiektywizowany, także przez osoby spoza środowiska pedagogicznego, poczucie własnej skuteczności, mimo pojawiających się współcześnie możliwości jego oceny (testy), jest silnie zinternalizowanym przekonaniem człowieka. Niemniej jednak, podobieństwa między analizowanymi kategoriami wydają się znaczące. Skuteczność w edukacji jest związana z komponentami materialnymi i wkładem niematerialnym. Podobnie rzecz ma się z poczuciem własnej skuteczności nauczycieli, która zależy zarówno od cech charakteru, temperamentu i motywacji edukatora, ale dostrzec można także związek między skutecznością działania nauczyciela a warunkami jego pracy, czy też kształcenia. Co więcej, skuteczność prowadzonego przez nauczyciela procesu edukacji jest w dużej mierze uzależniona właśnie od jego przekonania o własnej skuteczności.

Kategoria harmonii i jej klasyfikacje

Proces formowania się znaczenia terminu harmonia rozpoczął się już w starożytności. Wyjaśniając tę kategorię według filozofii wschodu, należy przede wszystkim wziąć pod uwagę dwie interpretacje: konfucjańską i taoistyczną. Równowaga u Konfucjusza jest postrzegana przez pryzmat napięć pomiędzy stanem jedności oraz różnorodności. Podejście to dotyczy głównie życia społecznego, podczas gdy taoizm zajmuje się harmonią wewnętrzną oraz, w przeciwieństwie do konfucjanizmu, kładzie nacisk na wolność i spontaniczność człowieka. Ideę harmonii

w chińskiej filozofii wyraża znak *Yin i Yang* będący symbolem cykliczności, a także obecności męskiego i żeńskiego pierwiastka w świecie (Aziewicz 2013, s. 155). Opisywany atrybut doskonale pokazuje różnicę między wschodnim, periodycznym postrzeganiem rzeczywistości a zachodnim, liniowym stosunkiem do świata, podkreślającym jedynie zależności przyczynowo-skutkowe.

W filozofii zachodu dostrzegano harmonię w układzie ciał niebieskich, liczbach (Pitagoras), a Heraklit podkreślał, że napięcia wynikające z różnic prowadzą do homeostazy i są niezbędne w procesie jej osiągnięcia (Di Fabio, Tsuda 2018, s. 2-3). U Platona cnoty, z których najważniejszą stanowiła sprawiedliwość, urzeczywistniały się w człowieku i prowadziły do stanu równowagi w społeczeństwie. Późniejsze, średniowieczne podejście Tomasza z Akwinu wskazujące na harmonię w muzyce, a nawet anatomii człowieka, odnosiło się przede wszystkim do nadprzyrodzonego, Bożego pochodzenia równowagi w świecie. Również Gottfried Leibnitz (1646-1716) podkreślał pra-początki stanu równowagi i ten pogląd można uznać za główną różnicę między zachodnią i wschodnią (nie-stworzoną, „samorodną”) filozofią harmonii. Jakkolwiek jednak nie postrzegano te same kategorii pojęciowej, obydwa sposoby wyjaśniania opisywanego fenomenu mają punkty zbieżne – harmonia jest procesem (nie stanem) (Douglass 2014, por. Sahoo 2012) zachodzącym dzięki równoważeniu się różnych elementów w organiczną całość (Di Fabio, Tsuda 2018, s. 3, por. Pathak 2014).

Współcześnie harmonię definiuje się jako zgodność uczuć, działań, relacji, opinii, zainteresowań itd. To stan równowagi pomiędzy siłami oddziaływanymi na siebie, a nawet przeciwstawiającymi się sobie nawzajem (Chen 2009 s. 464). Badacze tego zagadnienia wyróżniają harmonię interpersonalną i intrapersonalną (tamże), zwraca się uwagę również na jej wagę w procesie edukacji (Carbonneau, Vallerand i in. 2008). Huang (2016) opisał model, w którym podstawą jest równoważenie się stanu harmonii i konfliktu (por. Jaworski 2006). Według autorów w kontaktach międzyludzkich mamy stale do czynienia z autentyczną lub powierzchowną harmonią (*genuine/insuperficial, superficial harmony*), których podstawą jest zawsze konflikt. W pierwszym przypadku uczestnicy komunikacji poddają dyskusji przeciwstawne cele i oczekiwania, drugi typ reakcji z powodu niewyjawionych frustracji powoduje eskalację trudnych emocji, a w efekcie nie prowadzi do stanu harmonii lub jest ona jedynie pozorna.

Przedmiotem zainteresowania autorki niniejszego artykułu jest kategoria harmonii intrapersonalnej rozumianej jako proces równoważenia się poszczególnych sfer i celów życiowych człowieka w dobrze funkcjonującą, organiczną całość (Di Fabio, Tsuda 2018, s. 4). W literaturze przedmiotu możemy spotkać się również z określeniem harmonia wewnętrzna (*inner harmony*) wiązanym przez psychologów i pedagogów z zagadnieniem subiektywnie rozumianego dobrostanu oraz poczuciem szczęścia (Przepiórka, Szcześniak i in. 2014, Porczyńska-Ciszewska, Kraczkla 2017). Jak wynika z badań kategoria ta jest wyżej ceniona przez kobiety, a także przez osoby o wyższym statusie socjometrycznym i kulturowym (Chen

2009, s. 464). Wyniki te wydają się wyjątkowo ważne w kontekście niniejszego artykułu zważywszy na fakt, że profesja pedagogiczna to zawód wysoce sfeminizowany i wykonują go osoby wykształcone na poziomie akademickim.

Inne kategoryzacje opisują harmonię na różnych jej poziomach: wewnątrz jednostki, między jednostkami, pomiędzy człowiekiem i światem/wszechświatem (Di Fabio, Tsuda 2018, s. 4, por. Białek 2007). Autorzy podkreślają również procesualny charakter harmonii, co implikuje zmienność tego fenomenu i skutkuje traktowaniem go we współczesnych badaniach jako równoważący się proces (*harmony as harmonization*³).

Jeśli chodzi o kontekst edukacyjny, w literaturze anglojęzycznej tematyka harmonii jest wiązana z relacjami uczniowskimi (Hanish, Martin 2016) szczególnie w aspekcie międzykulturowości (Rohmat, Sutiyono i in. 2023). Autorzy podkreślają znaczenie kształcenia dla różnorodności (*diversity*) i jego wpływu na stan równowagi relacyjnej i emocjonalnej, a pośrednio także na osiągnięcia szkolne dzieci. Rolę nauczyciela prezentuje się jako istotny komponent równoważący w kontaktach uczeń-uczeń (Sulaiman 2015), a także nauczyciel-uczeń (Tuan, Nhac, Binh La 2021) również z uwzględnieniem szerszego kontekstu lokalnego. Badania pokazują, że pozytywne relacje w środowisku edukacyjnym skutkują harmonią społeczną również poza placówką. Tematyka równowagi między życiem osobistym a pracą edukatorów (*life-work balance*) pojawia się zarówno w zagranicznym (Punia, Kamboj 2013, Rashid Subhan Imran 2022), jak i polskim piśmiennictwie naukowym (Wawrzonek 2022) i jest wiązane z wypaleniem zawodowym. Zagadnienie jest tym bardziej godne uwagi, że problem ten wydaje się w ostatnich latach narastać (Marzena Syper-Jędrzejak 2022).

Skuteczność (w) edukacji a stan wewnętrznej harmonii nauczyciela

Współcześnie rolę nauczyciela można za Henryką Kwiatkowską określić jako konieczną, ale obciążoną wieloma dylematami (por. 2008) ze względu na specyfikę tego zawodu zakładającą:

- duże znaczenie społeczne (rodzaj misji),
- związek z wysokimi oczekiwaniami społecznymi,
- znaczny stopień twórczości i samodzielności, autonomii oraz odpowiedzialności nauczyciela,
- ukierunkowanie na ciągły rozwój zawodowy,

3 Fenomen, o którym mowa jest definiowany zarówno w geograficznej jak i czasowej perspektywie obejmującej przeszłość, teraźniejszość i przyszłość. Zakłada refleksję na poziomie indywidualnym, grupowym, wspólnotowym, społecznym i narodowym (tłum odaut.) (Di Fabio, Tsuda s. 1).

- obowiązek spełnienia określonych standardów etycznych (por. Madalińska-Michalak 2021, s. 46).

Konieczność realizacji wszystkich wymienionych obowiązków w sposób nieunikniony prowadzi do ujawnienia się jednej z podstawowych cech roli nauczyciela, a jest nią ambiwalencja. Słownik psychologii opisuje ten stan jako: „intencjonalność dwuwartościową; jednoczesne występowanie pozytywnego i negatywnego nastawienia, przeciwstawnych emocji, pragnień poglądów lub tendencji behawioralnych [...] w stosunku do tego samego obiektu popędów” (Colman 2009, s. 23). Wymóg skuteczności stanowiący treść większości wymagań stawianych edukatorowi, to główny czynnik warunkujący pojawienie się odczucia ambiwalencji w związku z wykonywaniem nauczycielskiej profesji. Dlaczego tak się dzieje? Niektóre z roszczeń wydają się wzajemnie sprzeczne, jak chociażby oczekiwanie skuteczności edukacji (mierzonej efektami testów) przy jednoczesnym spodziewaniu się indywidualizacji w pracy z uczniem.

Skuteczność w pedagogicznym działaniu bywa również niezgodna z potrzebami nauczyciela – nie tylko zawodowymi, ale czasem również osobistymi. Na przykład badania Wandy Dróżki wykazały, że część nauczycielek nie zdecydowała się na posiadanie dziecka ze względu na swoją pracę zawodową (2018) lub przesuwiała plan założenia rodziny z uwagi na swoje pedagogiczne zaangażowanie (2017). Wydaje się zatem, że skutki instrumentalnego traktowania opisywanej roli zawodowej, ale także samego nauczyciela, mogą dotyczyć wielu sfer jego życia.

Dochodzimy w tym miejscu do pytania, czy dążenie do skuteczności zawodowej jest dla nauczyciela czymś jedynie destrukcyjnym? Dorota Turska (2006) zwraca uwagę na obecność dwóch typów podejścia do pojęcia skuteczności:

- opisujące obiektywną zgodność skutków działań z zamiarem obecnym przy ich podjęciu,
- wskazujące na subiektywne odczucie sprawowania kontroli nad rzeczywistością.

Pierwszy model czyni pojęcie skuteczności znacznie bardziej mierzalnym, zmniejsza jednak szansę na podjęcie nowatorskich rozwiązań (np.: pedagogicznych). Opisywana wyżej skuteczność edukacji (*efficiency*) wydaje się zbieżna z tym podejściem, jest jednak nie do końca adekwatna, jeśli chodzi o ocenę pracy nauczyciela. Jego profesja w głównej mierze opiera się na procesie komunikowania się (Kwiatkowska 2008 s. 155), a więc implikuje występowanie relacji. Nie jest zatem możliwe, aby dokonywać obiektywnej ewaluacji pracy edukatora jedynie na podstawie badania jej mierzalnych efektów oraz liniowej zależności: wyniki testów – osiągnięcia absolwentów – ich dochody.

Drugi sposób definiowania nie ułatwia wprawdzie oceny ilościowej skuteczności, niemniej jednak jest to szerokie i bardziej zindywidualizowane ujęcie zagadnienia, bliższe pojęciu własnej skuteczności (*self-efficacy*) zdefiniowanemu w pierwszej części niniejszego tekstu. Kategoria ta jest przez autorów wiązana z:

- motywacją i osiągnięciami uczniów,

- ich poczuciem własnej skuteczności,
- celami i aspiracjami nauczycieli,
- ich satysfakcją zawodową,
- innowacyjnością edukatorów,
- ich inteligencją emocjonalną,
- mistrzostwem zawodowym, stosowanymi strategiami nauczania (Tłuściak-Deliowska 2021 s. 121-122).

Przede wszystkim jednak autorzy podkreślają związek poczucia skuteczności z przekonaniem o autonomii (Lisady, Wong 2022, s. 327, 329) rozumianej jako możliwość kontrolowania własnych działań (Stokes i in. 2009). Takie przeświadczenie niewątpliwie prowadzi do stanu wewnętrznej harmonii, czyli równowagi pomiędzy różnymi aspektami świata (Chraif, Rizeanu i in. 2022, s. 51), czy też komponentami osoby: *mind-body harmony* (Chen 2009, s. 467). Wewnętrzna harmonia w badaniach jest wiązana z:

- jakością życia i jego sensem,
- poczuciem szczęścia,
- dobrostanem,
- autonomią,
- akceptacją siebie,
- zarządzaniem własnym środowiskiem (Chen 2009 s.464).

Dla rozwoju i trwania autonomii ogromne znaczenie ma umiejętność rozpoznawania własnych potrzeb, akceptowania i wyrażania ich w sposób szanujący granice innych uczestników komunikacji. Jednostki autonomiczne to także osoby, które samodzielnie podejmują decyzje (osobiste, czy też zawodowe) i świadomie ponoszą ich konsekwencje.

Zaangażowanie zawodowe to istotna część życia człowieka. Wydaje się, że dążenie do stanu harmonii jest znacząco związane z poczuciem skuteczności zawodowej. W przypadku nauczycieli ten związek jest wyjątkowo silny ze względu na wspomniane już szczególne uwarunkowania jego profesji (m.in. wysokie wymagania społeczne). Taki rodzaj zaangażowania wymaga pewności w działaniu i utrzymywania wewnętrznej harmonii, pomimo występujących przeszkód związanych chociażby z nieprzewidywalnością, brakiem czasu na namysł, a często także koniecznością uzasadniania własnych działań wobec pozostałych podmiotów edukacji. Profesja nauczycielska domaga się nie tylko myślenia „tu i teraz”, ale także szerszego planowania.

Ewa Kulawska zwraca uwagę na trzy składowe poczucia własnej skuteczności nauczyciela:

- aspekt wewnętrzny (ocena własnej pracy),
- aspekt funkcjonalny (praktyczne działania),
- aspekt przeszłościowy (osiąganie celów) (2017, s. 238).

Zatem subiektywna, zewnętrzna ocena efektywności edukacji nie może być jedynym wyznacznikiem realizacji celów edukacyjnych. Wiele kompetencji (nie tylko

społecznych) nie daje się bezpośrednio mierzyć metodami ilościowymi, a stanowią istotny efekt procesu nauczania-uczenia się. Opisany wcześniej sposób pomiaru jest raczej metodą wzbudzania zewnętrznej motywacji, która – jak wiadomo – nie jest trwałą dyspozycją. Jak wynika z badań nauczyciel wysoko oceniający swoją zawodową skuteczność, znacznie częściej ma poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy (Bargsted, Ramírez-Vielma i in. 2019) oraz rzadziej doświadcza wypalenia w związku ze swoją profesją (Chwalisz, Altmaier i in. 1992).

Harmonia wewnętrzna nie niweluje stanu ambiwalencji wpisanej w zawód nauczyciela, a w pewien sposób związanego z życiem każdego człowieka we współczesnym świecie. Intrapersonalna równowaga, której ważny element stanowi poczucie osobistej skuteczności, pozwala radzić sobie z nieuniknionością zmian, również dzięki świadomości własnego sprawstwa.

Podsumowanie

Tytuł popularnego poradnika „Skuteczny nauczyciel skuteczna szkoła” (Kończ-Kordzińska 2012) w pewien sposób obrazuje współczesne postrzeganie pedagogicznej profesji. Dowartościowuje się znaczenie kompetencji edukatorów stawiając im coraz wyższe wymagania. Co więcej, oczekiwania względem nauczycieli ulegają zmianom już nie tylko na przestrzeni pokolenia, czy dekady, ale w związku z procesami cyfryzacji i globalizacji, dzieje się to znacznie szybciej. Kompetencje moralne, a także umiejętności wychowawcze, których dawniej oczekiwano od edukatorów, obecnie nie zajmują pierwszych pozycji na listach wymagań stawianych nauczycielom. Ustąpiły one miejsca merytoryce i umiejętnościom metodycznym (Pękala 2017 s. 93-94). W oczekiwaniach społecznych względem szkoły można się zatem dopatrywać przesunięcia od wymagań opiekuńczo-wychowawczych w kierunku edukacji przynoszącej wymierne efekty. Przekierowanie to wpisuje się w trend obecny dzisiaj niemalże w każdej sferze życia człowieka: osobistej, zawodowej i społecznej – wydawać by się mogło, że mamy do czynienia z presją skuteczności.

Jako że dorosły człowiek spędza w pracy dużą część swojego życia, osobisty odbiór uwarunkowań z nią związanych wywiera znaczący wpływ na intrapersonalną równowagę jednostki. Przeświadczenie o możliwości kontrolowania własnego środowiska (szczególnie zawodowego) łączy poczucie profesjonalnej skuteczności z fenomenem harmonii wewnętrznej. Autonomia człowieka, u podstaw której znajduje się poczucie osobistego sprawstwa, zakłada akceptację własnej osoby prowadzącą do tolerancji wobec innych ludzi. Umiejętność równoważenia, szczególnie w zakresie relacji międzyludzkich i wewnętrznego stosunku do samego siebie, jest szczególnie ważna w zawodzie nauczyciela ze względu na obciążenia tej pracy. Bycie narażonym na długotrwałe doświadczenie samotności i braku możliwości namysłu podczas podejmowania decyzji, hałasu, presji czasu, braku motywacji uczniów, niezrozumienia, spadku prestiżu nauczycielskiej profesji może doprowadzić do wypalenia zawodowego. Właściwe wsparcie nauczyciela już od

początku jego kariery, a nawet wcześniejsze budowanie poczucia własnej skuteczności przyszłych edukatorów, może zapobiec ich opuszczaniu zawodu. Dlatego tak ważne jest, aby w kształceniu na studiach pedagogicznych większy nacisk został położony na badanie i rozwijanie poczucia skuteczności studentów oraz na formowanie kompetencji miękkich na czele z umiejętnościami intrapersonalnymi, do których można zaliczyć zdolność do utrzymywania stanu równowagi wewnętrznej.

Bibliografia

- Aziewicz D. (2013). *Zmienność i harmonia w filozofii chińskiej*. „Gdańskie Studia Azji Wschodniej”, nr 3, s. 153-156.
- Ashton P.T., Webb R.B. (1986). *Making a Difference: Teachers' Sense of Efficacy and Student Achievement*. New York: Longman.
- Bandura A. (1989). *Human agency in social cognitive theory*. „American Psychologist”, nr 37, s. 1175-1184.
- Bandura A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura A. (2007). *Self-Efficacy, the Self-Efficacy Feeling*. Bruxelles: De Boeck University.
- Bargsted M., Ramírez-Vielma R., Yeves J. (2019). *Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design*. „Journal of Work and Organizational Psychology”, nr 3, s. 157-163.
- Barwaśny M. (2019). *Prawo do wypoczynku osób pracujących na własny rachunek*. „Acta Universitatis Lodzianis Folia Iuridica”, Vol. 88, s. 97-109.
- Białek E. (2007). *Edukacja do zrównoważonego rozwoju*. „PAN, Komitet Człowiek i Środowisko”, vol. 2, nr 1, s. 1-10.
- Burlita A., Błoński K. (2017). *Wspieranie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym pracowników jako przejaw społecznej odpowiedzialności biznesu*. „Marketing i Rynek”, nr 12 (CD), s. 22-30.
- Carbonneau N., Vallerand R.J., Fernet C., Guay F. (2008). *The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes*. „Journal of Educational Psychology”, 100(4), s. 977-987.
- Chen S.X., Chan W., Bond M.H., Stewart S.M. (2006). *The effects of self-efficacy and relationship harmony on depression across cultures*. „Journal of Cross-Cultural Psychology”, 37(6), s. 643-658.
- Chen S.X. (2009). *Harmony*. W: Lopez S.J. *The encyclopedia of positive psychology*. London: Blackwell Publishing Editors, s. 464-467.
- Chraif M., Rizeanu S., Bratu M. (2022). *The relationship between harmony, happiness and well being as meaning of life*. „Romanian Journal of Psychological Studies”, nr 1, s. 50-57.
- Chwalisz K., Altmaier E.M., Russell D.W. (1992). *Causal attributions, self-efficacy cognitions, and coping with stress*. „Journal of Social and Clinical Psychology”, nr 11, s. 377-400.
- Colman A.M. (2009). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Di Fabio A., Tsuda A. (2018). *The Psychology of Harmony and Harmonization: Advancing the Perspectives for the Psychology of Sustainability and Sustainable Development*. „Sustainability”, nr 12, s. 1-16.

- Długosz P. (2022). *Kondycja uczniów powracających do szkół po zdalnej edukacji. Przypadek Polski i Ukrainy*. „Youth in Central and Eastern Europe”, 8(12), s. 34-42.
- Douglass P.B. (2014). *Real-Time UML Workshop for Embedded Systems*. USA: Elsevier Inc.
- Dziechciarz J. (2015). *O pomiarze efektywności nakładów na edukację i szkolenia w kontekście kształcenia przez całe życie*. W: Bernais J., Jędralska K. (red.) *Uniwersytet w perspektywie kształcenia przez całe życie*. Katowice: Uniwersytet Ekonomiczny Katowice, s. 42-52.
- Górska R. (2020). *Uważność: technika uczenia się czy droga wspierania (samo)rozwoju?* „Rocznik Andragogiczny”, t. 26, s. 109-124.
- Gross-Gołacka E. (2008). *Równowaga praca-życie jako element strategii zarządzania zasobami ludzkimi*. W: Sadowska-Snarska C. (red.) *Równowaga. Praca-życie-rodzina*. Białystok: Wydawnictwo WSE, s. 111-119.
- Hanish L.D., Martin C.L., Miller C., Fabes R.A., DeLay D., Updegraff K.A. (2016). *Social harmony in schools: A framework for understanding peer experiences and their effects*. W: Kathryn R., Ramani W., Ramani G.B. (red.) *Handbook of Social Influences in School Contexts: Social-Emotional, Motivation, and Cognitive Outcomes*. New York and London: Routledge, s. 48-62.
- Huang L. (2016). *Interpersonal Harmony and Conflict for Chinese People: A Yin-Yang Perspective*. „Frontiers in psychology”, nr 7, s. 1-14.
- Jaworski R. (2006). *Harmonia i konflikty*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Kraczla M., Porczyńska-Ciszewska A., Molenda R. (2018). *Dobrostan psychiczny jako czynnik zachowań menedżerskich w warunkach stresu organizacyjnego*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie”, Z. 131, s. 235-248.
- Kończak-Kordzińska Z. (2012). *Skuteczny nauczyciel skuteczna szkoła*. Warszawa: Verlag Dashofer.
- Kowaluk-Romanek M.A. (2018). *Poczucie własnej skuteczności a stanowienie o sobie uczniów z dysleksją*. „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, 37(4), s. 67-78.
- Kozłowski W., Matczak E. (2015). *Poczucie własnej skuteczności a osiągnięcia szkolne dzieci*. „Psychologia Wychowawcza”, Nr 7, s. 82-97.
- Kulawska E. (2017). *Poczucie własnej skuteczności nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej*. „Forum Pedagogiczne”, nr 2, s. 237-252.
- Kwiatkowska H. (2008). *Pedeutologia*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kwiatkowski S.T. (2019). *Uwarunkowania skuteczności zawodowej kandydatów na nauczycieli wczesniej edukacji. Studium teoretyczno-empiryczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe ChAT.
- Levin H.M., Glass G.V., Meister G. (1984). *Cost-effectiveness of four educational interventions*. Stanford, California: Institute for Research on Educational Finance and Governance.
- Lockheed M.E., Hanushek E.A. (1994). *Concepts of educational efficiency and effectiveness*. „Human Resources Development and Operations Policy”, nr 3, s. 1779-1784.
- Lisady F., Wong F. (2022). *Student Autonomy, Self-efficacy on Engagement, and Student Engagement and Service Quality on Student Satisfaction*, dostępny na: <https://czasopisma.uksw.edu.pl/index.php/fp/about/submissions>, (otwarty: 15.05.2023).

- Lizińska W., Wierzbička W., Rosochacka P. (2020). *Finansowanie oświaty w jednostkach samorządu terytorialnego na przykładzie gmin województwa warmińsko-mazurskiego*. Olsztyn: Instytut Badań Gospodarczych.
- Łukasik M.I. (2013). *Poczucie własnej skuteczności we współpracy z grupą*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Łuszczynska A. (2004). *Zmiana zachowań zdrowotnych. Dlaczego dobre chęci nie wystarczają?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Madalińska-Michalak J. (2021). *Pedeutologia. Prawno-etyczne podstawy zawodu nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Morris A.M. (2018). *John Smeaton and the vis viva controversy: Measuring waterwheel efficiency and the influence of industry on practical mechanics in Britain 1759–1808*. „History of Science”, nr 2, s. 196-223.
- Morling B., Fiske S.T. (1999). *Defining and measuring harmony control*. „Journal of Research in Personality”, 33(4), s. 379-414.
- Nowosad K. (2023). *Nadzieja na sukces nauczycieli a ich poczucie kontroli i własnej skuteczności*. „Szkoła – Zawód – Praca”, (25), s. 257-289.
- Pathak S. (2014). *Harmony exists universally from Microcosm to Macrocosm: Peaceful Coexistence is the Nature of everything*. Conference: International Seminar on Harmony and Peace Through Education and Culture. Indie.
- Pękala J.L. (2017). *Etos nauczycieli – mit czy rzeczywistość?* Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Półjanowicz W. (2014). *Efektywność zdalnej edukacji w aspekcie nauczania przedmiotów medycznych*, W: Dąbrowskiego M., Zajac M. (red.), *E-edukacja w praktyce – wyzwania i bariery*. Warszawa: Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, s. 89-106.
- Przepiórka A, Szcześniak M., Verhelst T., Straffi E. (2014). *System wartości a różne drogi do szczęścia. Porównawcze badanie kolumbijsko-polskie*. „Psychologia Społeczna”, nr 3(30), s. 323-337.
- Ptaszek G., Stunża G.D., Pyżalski J., Dębski M., Bigaj M. (2020). *Edukacja zdalna: co stało się z uczniami, ich rodzicami i nauczycielami?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Punia V., Kamboj M. (2013). *Quality of Work-life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions*. „Learning Community-An International Journal of Educational and Social Development”, 4(3), s. 197-208.
- Radoń S. (2020). *Uważność i jej pomiar*, „Studia Psychologica Theoria et praxis”, 20(1), s.5-19.
- Rashid S., Dr. Qazi Abdul Subhan, Imran M. (2022). *Impact of Work Life Balance, Workload and Supervisory Support on Teachers' Job Performance with Mediating Role of Stress: A Case of Private Institutions of Islamabad, Pakistan*. „International Journal of Business and Management Sciences”, 3(1), s. 21-34.
- Remisiewicz Ł. (2019). *Testyzowanie edukacji i jego efekty*. „Studia Socjologiczne”, 233(2), s. 205-233.
- Rohmat R., Sutiyo A., Hani T., Priyanto A. (2023). *Multicultural education for strengthening harmony in diversity*. „Cypriot Journal of Educational Sciences”, 18 (1), s. 43-54.
- Ross J. (1992). *Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement*. „Canadian Journal of Education”, nr 17, s. 51-65.

- Rożnowski B., Korulczyk T. (2018). *Dobrostan pracowników pracujących na różnych zmianach*. „Czasopismo Psychologiczne Psychological Journal”, 24,3, s. 547-557.
- Rubacha K., Sirotoová M. (2014). *Poczucie skuteczności wychowawczej kandydatów na nauczycieli w Polsce i Słowacji*. „Rocznik Andragogiczny”, t. 20, s. 109-118.
- Sahoo J. (2012). *The mind-body problem*. „International Journal of Multidisciplinary Educational”, vol. 1, s. 138-145.
- Savas A.C, Bozgeyik Y, Eser I. (2014). *A study on the relationship between teacher self efficacy and burnout*. „European Journal of Educational Research”, 3(4), s. 159-166.
- Siemieniak P., Rembiesz M. (2018). *Work life balance w życiu kobiet – obecnych i potencjalnych przedsiębiorców*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie”, nr. 76, s. 229-242.
- Stokes T., Sheridan B., Baird D. (2009). *A student's guide to taking back the classroom*. „Encounter”, nr 3, s. 31-38.
- Smulczyk M. (2016). *Resilience a edukacja. Rola fenomenu skutecznej adaptacji w osiągnięciach szkolnych*. „Forum Oświatowe”, t.. 28, nr. 2 (56), s. 203-222.
- Sulaiman N. (2015). *Impact of Teachers in Cultivating Harmony among Students*. „Journal of Contemporary Studies”, 4 (1), s. 108-23.
- Syper-Jędrzejak M., Bednarska-Wnuk I. (2019). *Znaczenie mindfulness w miejscu pracy – możliwości pobudzania uważności pracowników*. „E-mentor”, nr. 2 (79), s. 61-67.
- Syper-Jędrzejak M. (2022). *Wypalenie zawodowe wśród pracowników oświaty – metody pomiaru i przegląd badań realizowanych w Polsce*. „E-mentor”, 93(1), s. 26-36.
- Tłuściak-Deliowska A. (2021). *Poczucie własnej skuteczności nauczyciela w kontekście problemu przemocy rówieśniczej wśród uczniów*. W: Pękala J.L., Białożył-Wielonek K. (red.) *Obszary (nie)pełności w pracy współczesnego nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, s. 121-134.
- Tomaszewska-Lipiec R. (2014). *Praca zawodowa – życie osobiste. Między harmonią a dezintegracją*. W: Tomaszewska-Lipiec R. (red.) *Relacje praca-życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*. Bydgoszcz: Wydawnictwo UKW, s. 359-378.
- Tuan V.W., Nhac H.T., Binh La M.N. (2021). *Teacher-Student Relationship Harmony and Student Learning Outcomes Imprinted by Teacher Classroom Management Styles at a Higher Education Institution*. „TNU Journal of Science and Technology”, 226(13), s. 36-42.
- Turska D. (2006). *Skuteczność ucznia. Od czego zależy udana realizacja wymogów edukacyjnych*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Wawrzonek A. (2022). *Poczucie dobrostanu istotnym aspektem zasobów ważnych w pracy zawodowej nauczycieli*. „Dyskursy Młodych Andragogów”, nr. 23, s. 215-228.
- Welch A.R. (1998). *The cult of efficiency in education: comparative reflections on the reality and rhetoric*. „Comparative education”, nr 2, s. 157-175.
- Żak M. (2017). *Czy możliwa harmonia? Praca i rodzina w świetle koncepcji work-life balance*. „Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa”, t. 8, s. 172-184.