

Joanna Gliwicka
ORCID: 0000-0002-7490-1552
Uniwersytet Jagielloński

Iwona Sikorska
ORCID: 0000-0002-1309-8065
Uniwersytet Jagielloński

Dobrostan kobiet łączących pracę zawodową nauczycielki z życiem rodzinnym w czasie pandemii COVID-19

The Well-Being of Women Combining Jobs in the Teaching Profession and Family Life during the COVID-19 Pandemic

ABSTRAKT

Obszarami szczególnie ważnymi w życiu ludzi dorosłych, stanowiącymi oś, wokół której koncentrują się ich codzienne aktywności, są praca i rodzina. Pandemia COVID-19 wywarła znaczny wpływ na równowagę pomiędzy tymi obszarami u osób aktywnych zawodowo oraz na ich poczucie dobrostanu.

Celem badania było sprawdzenie, czy nagła i przymusowa zmiana trybu pracy na zdalny wiązała się w początkowym okresie pandemii COVID-19 ze zmianami dobrostanu emocjonalnego nauczycieli. Obszarami zainteresowania badawczego były: zmiany w zakresie postrzegania swojego zawodu – przed pandemią oraz obecnie (obszar I), adaptacja do nowej formy pracy zdalnej (obszar II)

SŁOWA KLUCZOWE

dobrostan, radzenie sobie, praca zdalna, pandemia COVID-19, nauczyciele

KEYWORDS

well-being, coping, remote work, COVID-19 pandemic, teachers

SPI Vol. 25, 2022/1
e-ISSN 2450-5366

DOI: 10.12775/SPI.2022.1.005
Nadesłano: 28.02.2022
Zaakceptowano: 07.03.2022

oraz rozwój osobowy jako wynik nowej sytuacji zawodowej (obszar III). Uczestniczkami badania było 10 nauczycielek języka angielskiego pracujących w szkołach podstawowych. Badanie miało formę wielokrotnego studium przypadku, a metodą gromadzenia danych był wywiad ustrukturuwany.

Uzyskane wyniki wykazały, że badane nauczycielki-matki, mimo licznych trudności, jakich doświadczyły w czasie adaptacji do nowego trybu pracy oraz przez cały początkowy okres pandemii, dostrzegają rozwojowe znaczenie tego doświadczenia w ich życiu. Analiza wyników potwierdza wyjątkową elastyczność i sprawność kobiet w godzeniu pełnionych ról, ich godną podziwu wytrwałość w dążeniu do wyznaczonych sobie celów oraz dużą odporność na negatywne skutki długotrwałego stresu i napięcia.

ABSTRACT

The lives of adults typically revolve around work and family as areas of particular importance but the COVID-19 pandemic had a significant impact on the balance between these areas and the well-being of adults.

The purpose of this study was to examine whether a sudden, forced change to a remote work during the early stages of the COVID-19 pandemic was associated with changes in teachers' emotional well-being. The areas of research interest were the following: changes in perceptions of one's profession – before the pandemic and after (Area I), adaptation to the new form of remote working (Area II), and personal development as a result of the new work situation (Area III). The participants of the study were 10 female English teachers working in elementary schools. The study took the form of a multiple case study, and the data collection method was by means of a structured interview.

The research has shown that the examined teacher-mothers recognize the developmental significance of experiences throughout the initial pandemic period despite the difficulties they faced in adapting to that new work setting. The analysis of the results confirms the exceptional flexibility and efficiency of these women in reconciling their roles, their admirable persistence in achieving their goals, and their high resistance to the negative effects of long-term stress and tension.

Wprowadzenie

Dobrostan subiektywny rozumiany jest jako wgląd w odczucia odnoszące się do samego siebie (Lucas, Diener, Suh 1996). Ma na niego wpływ wiele czynników związanych z różnymi wydarzeniami, które oddziałują na człowieka w ważnych dla niego sferach życia. Przeżywanie stresu i kryzysów posiada wpływ modyfikujący poziom aktualnie odczuwanego dobrostanu. Sytuacją trudną, w obliczu której jednostka konfrontuje się z masywnym stresem, jest z pewnością pandemia, definiowana przez niektórych badaczy także jako katastrofa naturalna (Ciekankowski, Stachowiak 2012; Skowrońska 2014). Poczucie jakości własnego życia może być definiowane w kategoriach dobrostanu psychologicznego (samoakceptacja, poczucie autonomii, możliwość realizacji swojego potencjału), społecznego (bliskie relacje z innymi, przyjaźń) oraz emocjonalnego (zadowolenie z własnego życia). Na dobrostan emocjonalny ma wpływ między innymi ocena własnego funkcjonowania w sferze rodzinnej i zawodowej.

Wybuch pandemii COVID-19, który w kontekście Polski można datować na połowę marca 2020 roku, wymusił nagłe i znaczne zmiany w obu tych obszarach. Zakres tych zmian i ich specyfika zależne były w największym stopniu od wykonywanego zawodu oraz sytuacji rodzinnej jednostki. Wraz z rozpoczęciem obowiązkowej izolacji społecznej, większość pracodawców, gdy tylko było to możliwe ze względu na specyfikę stanowiska pracy, za wskazaniem władz państwowych zaleciła swoim pracownikom pracę w trybie zdalnym, czyli pracę z domu przez internet. Jeśli chodzi o obszar edukacji, warto zwrócić uwagę na bezprecedensowość tej sytuacji, a co za tym idzie – brak przygotowania technicznego i merytorycznego nauczycieli oraz uczniów do podjęcia edukacji w formie zdalnej.

Pandemia stanowiła duże wyzwanie dla nauczycieli w szkołach podstawowych, którzy muszą korzystać z wielu form pracy, by utrzymać uwagę i zmotywować najmłodszych, szybko rozpraszających czy nudzących się uczniów. Nagła zmiana trybu pracy powodowała konieczność podjęcia dużych wysiłków w przygotowanie lekcji zdalnych, wymuszała zapoznanie się z nowymi narzędziami i programami w celu przygotowania materiałów edukacyjnych w formie elektronicznej oraz opracowania sposobów współpracy i zasad komunikacji z dziećmi na lekcjach prowadzonych za pośrednictwem

aplikacji czy komunikatorów internetowych. Dodatkowe trudności powodowały problemy związane z niewystarczającymi parametrami technicznymi używanego sprzętu elektronicznego czy ze słabą jakością połączeń internetowych. Ponadto należało na nowo zorganizować harmonogram domowy, a wielu wypadkach także dokupić dodatkowe urządzenia ze względu na pracę i naukę zdalną pozostałych domowników – to wszystko niosło dodatkowy stres oraz nierzadko pociągało znaczne koszty finansowe w i tak niepewnej już sytuacji ekonomicznej.

Polskie badania przeprowadzone w formie internetowej przez Annę Dolot (2020) wśród osób pracujących zdalnie podczas pandemii COVID-19 (N = 327, K = 177) wykazały, że największą trudnością podczas pracy zdalnej był brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami (69% wskazań, wzrost o 55% w stosunku do oceny pracy zdalnej przed pandemią). Wśród pozytywnych konsekwencji pracy zdalnej podczas pandemii ankietowani wymieniali najczęściej oszczędność czasu, z uwzględnieniem czasu na dojazdy (prawie dwukrotny wzrost wskaźnika wobec wyniku sprzed pandemii) oraz więcej czasu dla najbliższych (wzrost o 25%).

Nauczyciele, jako osoby pracujące z drugim człowiekiem, doświadczyli nie tylko zmiany warunków pracy na zupełnie nowe, ale też swoistego kryzysu poczucia własnej skuteczności i swoich kompetencji zawodowych. Wobec tych czynników oraz powszechnie odczuwanego podczas pandemii lęku i poczucia braku kontroli (Pyżalski 2020), praca zdalna w przypadku nauczycieli wydawała się nieść za sobą dużo więcej negatywnych niż pozytywnych konsekwencji. Konieczność funkcjonowania w tak wymagających okolicznościach życiowych mogła powodować kryzys, który za Richardem Jamesem i Burlem Gillilandem (2008) może być rozumiany jako znalezienie się w sytuacji, w której cele życiowe wydają się niemożliwe do zrealizowania, co przyczynia się do odczuwania silnych emocji. Nowe jakościowo, niedoświadczane wcześniej trudności, związane z godzeniem roli zawodowych i rodzinnych, mogły wpływać negatywnie na dobrostan i satysfakcję z życia (Lachowska 2012) oraz pośrednio oddziaływać na całościową ocenę satysfakcji z pracy, która odbywała się w innej niż dotychczas formie i warunkach oraz niosła za sobą nowe wymagania. W pierwszych miesiącach pandemii, będących czasem powszechnego niepokoju, lęku i obniżonych nastrojów

społecznych, nauczycielki musiały się zmierzyć także ze stresem spowodowanym zewnętrznymi okolicznościami oraz z wewnętrznym napięciem i obawami związanymi z prowadzeniem po raz pierwszy w życiu zajęć z uczniami za pośrednictwem internetu, koniecznością dostosowania wszystkich narzędzi edukacyjnych do zdalnej formy pracy oraz z realizowaniem obowiązków zawodowych z domu, nie rzadko w obecności członków rodziny.

Celem badania, które miało charakter eksploracyjny, było poznanie subiektywnego odbioru funkcjonowania w zawodzie przez nauczycielki w sytuacji przymusowej zmiany trybu pracy na zdalny w początkowym okresie pandemii COVID-19. Obszarami zainteresowania badawczego były zmiany w zakresie postrzegania swojego zawodu, adaptacja do nowej formy pracy zdalnej oraz rozwój osobowy jako wynik nowej sytuacji zawodowej.

Kryteria doboru do grupy osób badanych były następujące: płeć – żeńska, nauczany przedmiot – język angielski, stan cywilny – mężatka, dzieciństwo – dwoje dzieci poniżej 13 roku życia. Wybór ten podyktowany był założeniem, że kobiety posiadające dzieci w sytuacji pracy zdalnej mogą odczuwać dodatkowe obciążenie. Cele rodzinne oraz zawodowe mogą w tej niecodziennej sytuacji wchodzić w konflikt i wytwarzać nowe napięcie.

Zdecydowano o przeprowadzeniu badania w podejściu jakościowym, ze względu na większą możliwość poznania myśli, refleksji oraz emocji osób badanych oraz uzyskania wglądu w indywidualną interpretację sposobów własnego radzenia sobie z sytuacją trudną, w jakiej się one znalazły, oraz osobistej oceny jej potencjalnego znaczenia dla osobowego rozwoju.

Metoda

Badanie przeprowadzono w paradygmacie interpretatywnym, czyli jakościowym. Proponuje on odmienne od normatywnego (nomotetycznego, ilościowego), szersze podejście do badanej rzeczywistości i sposobów jej poznawania (Straś-Romanowska 2000). Jako metodę badawczą zastosowano wielokrotne studium przypadków. Możliwości, jakie daje ta metoda, pozwalają w większym stopniu niż inne propozycje badawcze oddać bogactwo obserwowanej rzeczywistości. Studium przypadku (*case study*) jest najbardziej znaną

metodą badawczą stosowaną w paradygmacie jakościowym. Wielokrotne studia przypadków (*collective case study*) obejmuje badaniem kilka przypadków równocześnie w celu poznania jakiegoś zjawiska czy zbiorowości (Broclawik 2000). Technika gromadzenia danych polegała na wykorzystaniu wywiadów ustrukturuowanych przeprowadzonych za pośrednictwem programu Skype (N = 10), które obejmowały się trzy obszary tematyczne.

Obszar 1 – Przebieg procesu adaptacji do nowej formy pracy – nauczania zdalnego (ocena poznawcza sytuacji, emocje, stres, podjęte strategie radzenia sobie). Badanym zadano cztery pytania:

- 1.1. Jaka była Pani reakcja na wiadomość o konieczności rozpoczęcia nauczania zdalnego?
- 1.2. Jakie emocje towarzyszyły Pani w tym czasie oraz przez kolejne miesiące?
- 1.3. Czy w czasie adaptacji do nowej sytuacji odczuwała Pani jakiegóż fizyczne dolegliwości?
- 1.4. Jak radziła sobie Pani w nowej sytuacji życiowej (metafora rzeki)?

Obszar 2 – Stosunek do wykonywanego zawodu podczas pandemii. Nauczycielki zostały poproszone o udzielenie odpowiedzi na dwa pytania:

- 2.1. Co jest dla Pani ważne w pracy?
- 2.2. Jak zmiana formy pracy wpłynęła na Pani satysfakcję z wykonywania swojego zawodu?

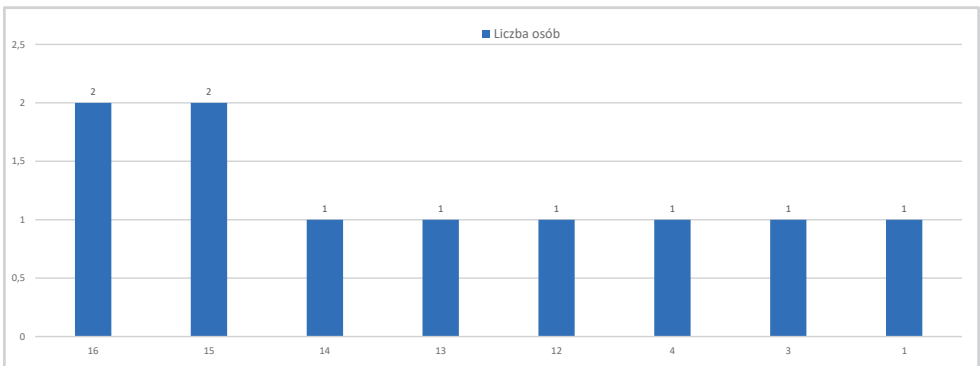
Obszar 3 – Indywidualne postrzeganie rozwoju (pozytywne konsekwencje w obszarze osobistym, rodzinnym, zawodowym). W tym obszarze zadano badanym cztery pytania:

- 3.1. Czy dostrzega Pani pozytywne skutki tego doświadczenia w swoim życiu? Jeśli tak, to jakie?
- 3.2. W jakich obszarach zaobserwowała Pani rozwój? Czy czegoś się Pani nauczyła, coś w sobie rozwinęła dzięki tej sytuacji?
- 3.3. Czy dzięki tej sytuacji stała się Pani lepszą mamą/żoną/nauczycielką?
- 3.4. Jakimi słowami podsumowałaby Pani ostatnie miesiące pracy, to w jaki sposób poradziła sobie Pani z tymi zmianami? Jakie słowa najlepiej oddadzą Pani doświadczenie?

Osoby badane

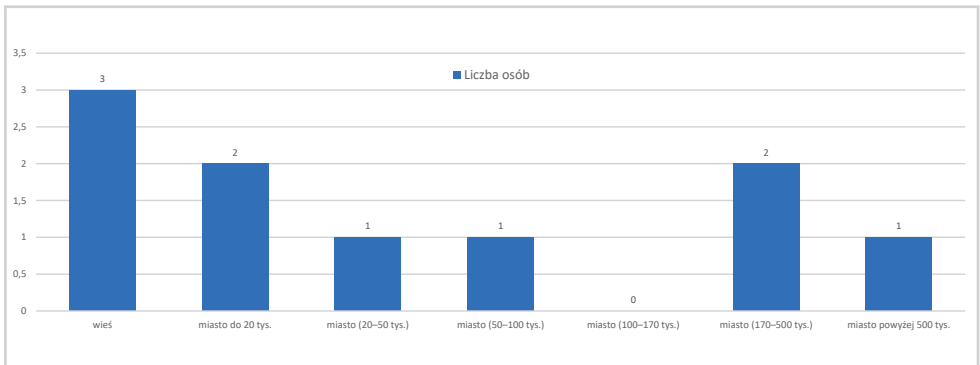
Osobami badanymi były nauczycielki języka angielskiego, pracujące w szkołach podstawowych, zamężne, posiadające dwoje dzieci. Wiek osób badanych był zróżnicowany – od 28 do 40 lat. Osoba o najdłuższym stażu zawodowym pracowała 16 lat, najkrótszym – niespełna jeden rok (Wykres 1). Wśród badanych siedem kobiet pracowało na pełen etat, a trzy były zatrudnione w większym wymiarze godzin niż pełny etat. Miejsce zamieszkania badanych przedstawia Wykres 2.

Wykres 1. Staż pracy w zawodzie nauczyciela



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Wykres 2. Miejsce zamieszkania



Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Procedura badania

Rekrutacja osób badanych odbywała się za pośrednictwem grupy o nazwie „Nauczyciele angielskiego” na portalu Facebook. Osoby, które wyraziły zgodę na uczestnictwo, odpowiadały na pytania wywiadu za pośrednictwem programu Skype. Badane zostały zapewnione o anonimowości procedur oraz o wykorzystaniu danych jedynie dla celów naukowych. Wywiady zostały nagrane, poddane transkrypcji, a następnie przeanalizowane przez autorki badania oraz troje sędziów kompetentnych. Efektem tej pracy było wyłonienie kategorii potrzebnych do dalszej analizy odpowiedzi. Badanie zostało przeprowadzone w drugiej połowie czerwca 2020, tj. w ostatnich dwóch tygodniach roku szkolnego, które przypadły na pierwszą falę pandemii w Polsce.

Wyniki

Prezentacja uzyskanych wyników zostanie dokonana w następującym porządku: (1) obszar tematyczny, (2) kategorie analizy wraz z przykładami odpowiedzi, (3) wnioski z badania.

Obszar 1 – Przebieg procesu adaptacji do nowej formy pracy – nauczania zdalnego.

1.1. Reakcja na wiadomość o zmianie trybu pracy

Tabela 1. Jaka była Pani reakcja na wiadomość o konieczności rozpoczęcia nauczania zdalnego?

Kategorie i liczba badanych	Przykładowe fragmenty odpowiedzi
Dezorientacja, niedowierzanie (5 osób)	<ul style="list-style-type: none"> – Na początku wmawiałam sobie, że to będzie tylko przez kilka tygodni i to trzymało mnie jakoś przy tym, żeby wytrzymać w nauczaniu zdalnym. – Najpierw to była dezorientacja – pierwszy miesiąc był koszmar i zrobiłabym wszystko, żeby do szkoły wrócić.
Obawa o realizację obowiązków zawodowych (3 osoby)	<ul style="list-style-type: none"> – Pierwsze skojarzenie to stres, (...) wiedziałam, że najpierw ja się będę musiała tego nauczyć (przyp. – korzystania z aplikacji, platform), żeby dzieciom to przekazać. – Ta sytuacja była powodem dużego stresu, przede wszystkim pod względem zorganizowania pracy w inny sposób niż dotychczas.

<p>Obawa o organizację życia rodzinnego (2 osoby)</p>	<p>– <i>Bardzo tym byłam przejęta, zastanawiałam się, co ja mogę zrobić dla tych moich uczniów, mając jeszcze dwójkę małych dzieci.</i></p> <p>– <i>Doszło to do mnie, że to może trwać do końca roku szkolnego. I biorąc pod uwagę, że mam dwójkę dzieciaków, to nie było też proste do zorganizowania.</i></p>
<p>Ekscytacja, traktowanie jako wyzwanie (1 osoba)</p>	<p>– <i>Powiem szczerze, że ekscytacja, dlatego że stwierdziłam, że właśnie teraz będę mogła zastosować to, przed czym uczniowie czy rodzice mieli opory, czyli wprowadzenie tej nowoczesnej technologii na lekcje.</i></p>

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Analiza uzyskanych odpowiedzi umożliwiła do pewnego stopnia wgląd w indywidualne próby pierwszej poznawczej oceny sytuacji, w jakiej znalazły się wówczas osoby badane. Niedowierzenie, zaskoczenie, dezorientację (5 osób) w początkowych reakcjach wyraziła połowa badanych. Część z tych osób skupiła się na tymczasowości tej sytuacji, badane nie traktowały jej zbyt poważnie, część natomiast początkowo nie potrafiła bądź nie chciała się w niej odnaleźć. U kilku badanych informacja o konieczności rozpoczęcia pracy zdalnej przywiodła na myśl w pierwszej kolejności obawy dotyczące realizacji obowiązków zawodowych (3 osoby), a u innych obawy co do organizacji życia rodzinnego (2 osoby). Jedna z badanych wyraziła swoją ekscytację.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że ekscytację z rozpoczęcia pracy zdalnej wyraziła tylko jedna nauczycielka, która posiadała już pewne umiejętności związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi w nauczaniu, zdobyte na różnych szkoleniach, w których uczestniczyła z własnej inicjatywy jeszcze przed pandemią.

1.2. Emocje towarzyszące adaptacji do nowej formy pracy

Każda z osób badanych opisywała przynajmniej kilka emocji doświadczanych w tym czasie – szczegółowe rozróżnienie na kategorie najczęściej pojawiających się emocji i odczuć przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Jakie emocje Pani towarzyszyły podczas adaptacji do nowej formy pracy?

Kategorie i liczba badanych	Przykładowe fragmenty odpowiedzi
Złość, frustracja (6 osób)	<ul style="list-style-type: none"> – Złość, frustracja i stres, które tym bardziej były dla mnie obciążające, że nie chciałam dzieciom pokazywać, że się denerwuję, bo jednak one w domu są i widzą wszystko. – Było zdenerwowanie, bo denerwowałam się, gdy rodzice nie chcieli pobierać tych aplikacji.
Poczucie bezradności (5 osób)	<ul style="list-style-type: none"> – Na pewno pierwsze półtora miesiąca było bardzo trudne. Towarzyszyła mi prawie codziennie bezradność, czułam, że jestem wykończona. – Były momenty, że przychodziłam do pokoju dzieci i płakałam, i mówiłam dzieciom: „Słuchajcie, mama już rady nie daje”. I były takie momenty załamania, dwa czy trzy razy, ale moje dzieci są bardzo empatyczne.
Znużenie, znudzenie (4 osoby)	<ul style="list-style-type: none"> – Po jakimś czasie to już głównie było znudzenie, bo jest co innego, jak się przychodzi do szkoły – wtedy każdy dzień jest inny, a tutaj tylko napisać lub zrobić tę lekcję zdalnie. – Czułam się taka wyczerpana, już nie wiedziałam, co mogę od siebie dać, co zaproponować, zaczęło mnie to trochę nużyć.
Napięcie, niepokój, stres, (8 osób)	<ul style="list-style-type: none"> – Na początku była panika, bo nie dostaliśmy żadnych jasnych wytycznych. – Stresu było co niemiara. Myślałam, że stres pozostał do samego końca, było to związane ze sprostaniem oczekiwaniom uczniów i rodziców.
Radość, dumę, zadowolenie z siebie (4 osoby)	<ul style="list-style-type: none"> – Miałam raczej pozytywne odczucia, dzieciaki się angażowały, więc ja też byłam zadowolona. – Jak widziałam dobry odbiór moich lekcji i postęp moich uczniów, toteż czułam dumę z uczniów i samej siebie, że udaje mi się jakoś przeprowadzić te lekcje z korzyścią dla obu stron.

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Zgromadzony w trakcie wywiadów materiał, dotyczący przeżywanych przez nauczycielki emocji w trakcie pracy zdalnej, dał możliwość wglądu w ich osobiste przeżycia oraz odsłonił indywidualne sposoby radzenia sobie z sytuacją trudną. Dla badanych był to czas obfitujący w różne emocje, nierzadko oddziałujące na siebie nawzajem czy nakładające się, co tylko potęgowało negatywne odczucia.

1.3. Dolegliwości fizyczne

Większość osób badanych (9 na 10 osób) nie zadeklarowała odczuwania uciążliwych dolegliwości fizycznych w początkowym okresie pracy zdalnej. Wśród badanych tylko jedna nauczycielka wskazała na szczególne problemy z samopoczuciem w okresie

adaptacji do nowej formy pracy, które mogły stanowić odpowiedź organizmu na silny stres:

Na samym początku bolały mnie bardzo plecy, później jak to takie największe napięcie zeszło, to troszkę się poprawiło. Bolała mnie też głowa, to były nerwobóle. Znam siebie i mam tendencję do takich odczuć w sytuacji dużego napięcia.

Niemniej jednak w trakcie kilkumiesięcznego okresu pracy zdalnej dolegliwości fizyczne dotknęły większości badanych (8 osób). Najczęściej występującymi objawami były: ból pleców, kręgosłupa (6 osób) oraz ból głowy, migreny (5 osób):

Doskwierały mi bóle głowy i kręgosłupa, bo praca przed komputerem była od rana do wieczora. To było okropne. Wolę iść i stanąć na te kilka godzin przed grupą. Jak coś muszę zrobić na komputerze, to też trzeba zrobić, ale jeśli trwa to tyle godzin, co w nauczaniu zdalnym, jest to bardzo obciążające.

Badane skarżyły się także na problemy z oczami (3 osoby):

Doskwierało to ciągłe siedzenie przed monitorem, więc jeśli chodzi o moje oczy, to czułam bardzo zmęczenie, przesuszenie spojówek, miałam zaczerwienione oczy.

Kilka kobiet zadeklarowało, że w czasie pracy zdalnej pogłębiły się ich wcześniejsze dolegliwości zdrowotne. Były to problemy z bezsennością (1 osoba), częste skoki ciśnienia (1 osoba) u osoby chorującej na nadciśnienie oraz częste migreny (1 osoba):

Cierpię na migreny, a teraz, przez te trzy miesiące pracy zdalnej, częściej miałam z tym problem.

1.4. Radzenie sobie z perspektywy całościowego procesu – metafora rzeki

Osoby badane zostały poproszone o odniesienie do symbolicznej „przeprawy przez rzekę” własnego procesu radzenia sobie z sytuacją nagłej zmiany trybu pracy na zdalną. Wypowiedzi połowy osób badanych (5 osób) wskazywały także na konsekwencję i determinację podczas przeprawy na „drugi brzeg”:

– *Ja po prostu powiedziałam: Trudno, idę. Zamoczę nogi, to wyschną. I przeszłam przez tę wodę, to wszystko.*

- *Po prostu tak wpłynęłam, łagodnie. Dzieciaki tam się jeszcze gubiły, ale jako nauczyciel-przewodnik słuchałam ich sugestii, razem rozwiązywaliśmy problemy, nie było to aż takie straszne.*

Część badanych rozpoczęła swoją „przeprawę przez rzekę” od śmiałego wskoczenia do wody (4 osoby):

- *To było najpierw takie hop, i jak zobaczyłam, że jest za głęboko, to potem spokojnie przeszłam po kamyczkach.*
- *To było rzucenie się do tej wody i napotkanie niespodziewanych wirów.*

Inne badane natomiast podeszły do tej sytuacji ostrożnie (3 osoby):

- *Stawiałam stopy krok po kroku, brodziłam i badałam grunt.*
- *Początek tego zdalnego nauczania to było takie bardzo spokojne kroczenie po kamyczkach, ale z biegiem czasu było to już takie pewne przejście przez rzekę, nawet przepłynięcie wplaw.*

Jedna z kobiet zadeklarowała, że poczuła się wrzucona na głęboką wodę i zmuszona do samodzielnego radzenia sobie:

- *Zostałam wrzucona do wody i musiałam nauczyć się pływać. I mi się udało.*

Kilka osób badanych (4 osoby) zwróciło uwagę na to, że ich indywidualny proces radzenia sobie z wyzwaniem edukacji zdalnej można podzielić na odmienne etapy:

- *Początek był inny niż środek i sama końcówka.*
- *Zdecydowanie to były takie etapy przejścia przez rzekę. Na początku wskazuję do wody i ten nurt mnie porywa, a ja walczę z tą wodą... Później się okazuje, że rzeka staje się coraz płytsza i zaczynam łapać grunt pod nogami, już tam się wygrzebuje z tych najgłębszych wód. I ta końcówka to już płytka woda i skakanie po kamieniach.*

Niemniej jednak wszystkie nauczycielki (10 osób) zadeklarowały zakończenie z sukcesem przeprawy przez metaforyczną rzekę. Na uwagę zasługują fragmenty podkreślające zadowolenie z poradzenia sobie z tym wyzwaniem:

- *Krok po kroku dotarłam do końca i jestem zadowolona ze swojej pracy, patrząc wstecz – robiłam wszystko, co mogłam i jak najlepiej potrafiłam.*
- *Szłam po kamieniach, trzymając się za ręce koleżanki, czasami się poslizgnęłyśmy i obie wpadałyśmy do tej rzeki, wtedy jedna drugą wyciągała i pokazywała, że tam jest brzeg i że warto iść, i tak z trudem*

przeszliśmy, ale jak dotarliśmy na ten brzeg, to byliśmy zadowolone, że przeszliśmy, a nie szukałyśmy mostu.

- *Były ciężkie momenty, tak jak w nauce pływania, raz się wypływało, raz się zanurzało, bo dodatkowe dostawaliśmy zadania, więc człowiek na dno szedł, ale na koniec się już nauczył pływać i dopłynął do brzegu.*

Obszar 2 – Stosunek do wykonywanego zawodu podczas pandemii

2.1. Priorytety w pracy zawodowej

Osoby badane na pytanie o to, co jest dla nich najważniejsze w pracy zawodowej, w większości udzieliły podobnych odpowiedzi: kontakt z ludźmi (7 osób), relacje z uczniami oraz relacje z innymi nauczycielami szkole. Kilka osób zadeklarowało, że ważne są dla nich sukcesy uczniów/efekty nauczania (5 osób). Jedna z kobiet zauważyła, że ważnym elementem jest docenienie jej pracy przez uczniów, rodziców czy dyrekcję szkoły. Fragmenty odpowiedzi na to pytanie przedstawia Tabela 3.

Tabela 3. Co jest dla Pani ważne w pracy?

Kategorie i liczba badanych	Przykładowe fragmenty odpowiedzi
Kontakt, relacje (7 osób)	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Kontakt z ludźmi. I tworzenie relacji zarówno z uczniami, jak i z nauczycielami, z którymi pracuję. Myślę, że to jest najważniejsze.</i> – <i>Kontakt z uczniem! To jest najważniejsza rzecz. Jeśli tego kontaktu nie ma, to obojętne, czy pracuje się z dziećmi z zaburzeniami czy o wybitnych uzdolnieniach, nic się nie działo jako nauczyciel.</i>
Sukces edukacyjny (4 osoby)	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Takie założenie, że uczymy się, żeby tego języka używać, dla mnie najważniejsze jest, żeby każdy umiał później coś powiedzieć.</i> – <i>Ważny jest dla mnie sukces moich uczniów i że wychodząc po lekcji potrafią powiedzieć „dziś czegoś nowego się dowiedziałem”.</i>
Docenienie, informacja zwrotna (1 osoba)	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Docenienie, czy to przez dyrektora czy rodziców, czy przez uczniów, jeśli widzę, że uczniowie są zadowoleni – ta informacja zwrotna daje mi satysfakcję z tej pracy, to jest dla mnie w tej pracy najważniejsze.</i>

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

2.2. Satysfakcja z pracy zdalnej

Najciekawsze odpowiedzi obrazujące wpływ różnych czynników na utrzymanie satysfakcji z pracy, mimo trudności związanych z nauczaniem zdalnym, przedstawia Tabela 4.

Tabela 4. Jak praca zdalna wpłynęła na Pani satysfakcję z wykonywania swojego zawodu?

Fragmenty obrazujące równoważenie się czynników o negatywnym i pozytywnym wpływie na satysfakcję z pracy w trybie zdalnym
<ul style="list-style-type: none"> – Ja czerpię satysfakcję z pracy cały czas, natomiast pojawiała się taka niemoc, w niektórych przypadkach, gdy dzieci się nie logowały i nie miałam na to żadnego wpływu. Natomiast niektóre dzieci zdecydowanie bardziej się otworzyły podczas tego zdalnego nauczania i przynosiło to takie realne efekty i zadowolenie. I takie, i takie emocje się pojawiały. – Wiele było takich niewiadomych związanych z nauczaniem zdalnym, które trzeba było ogarnąć w sposób natychmiastowy – tutaj mogłabym powiedzieć, że straciłam tę satysfakcję do pewnego stopnia, natomiast gdy sytuacja się ustabilizowała, już weszliśmy w ten rytm, nawiązaliśmy kontakt z uczniami w ten inny sposób, też dawało mi to satysfakcję. Przede wszystkim chęć niektórych uczniów do współpracy, chęć rozmowy na Classroomie. – U nas w placówce mało nauczycieli zdecydowało się na lekcje online, więc ja byłam z siebie dumna, że się zdecydowałam, mimo tego, że nie było łatwo prowadzić zajęcia na żywo. Czułam się fair w stosunku do uczniów, do rodziców, wiedziałam, że nie zostawiłam ich samych sobie. Tak że satysfakcja nie spadła.

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Osoby badane tylko w dwóch przypadkach jednoznacznie zadeklarowały spadek satysfakcji z pracy podczas zdalnego trybu (2 osoby). Utrzymanie wyjściowego poziomu satysfakcji z pracy zawodowej podczas zajęć zdalnych zadeklarowały wszystkie pozostałe nauczycielki (8 osób), co stanowi aż 80% grupy badanej. Z tych wypowiedzi wynikało, że w pracy zdalnej były takie sytuacje, które powodowały negatywne emocje, poczucie bezradności itp., jednak bilans ten był wyrównywany sukcesywnie przez drobne osiągnięcia, takie jak widoczne efekty pracy czy pozytywne reakcje ze strony uczniów oraz rodziców.

Obszar 3 – Indywidualne postrzeganie rozwojowego znaczenia nabytego doświadczenia

3.1. Postrzeganie ostatecznego bilansu pozytywnych i negatywnych skutków

Tabela 5. Odpowiedzi na pytania (3.1.): Czy dostrzega Pani pozytywne skutki tego doświadczenia w swoim życiu? Jakież? (3.2.): W jakich obszarach zaobserwowała Pani swój rozwój? Czy czegoś się Pani nauczyła, coś w sobie rozwinęła dzięki tej sytuacji?

Obszar rozwoju	Kategorie postrzeganych pozytywnych skutków doświadczenia trzymiesięcznej pracy zdalnej oraz przykładowe fragmenty wypowiedzi
Obszar osobisty	<ul style="list-style-type: none"> • Rozwój umiejętności technologicznych (8 osób): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Nauczyłam się sporo nowych rzeczy na komputerze.</i> – <i>Technologia stała się dla mnie taka bardziej przyjazna.</i> • Rozwój umiejętności organizacyjnych (4 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Organizacyjnie stałam się jeszcze lepsza niż wcześniej.</i> • Wzrost akceptacji (2 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Nauczyłam się bardziej akceptować to, na co nie mam wpływu.</i> • Wzrost wiary w siebie (2 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Wzmocniło mnie to tak psychicznie.</i> • Wzrost elastyczności (1 osoba): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Rozwinęła się u mnie elastyczność.</i>
Obszar rodziny	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość spędzenia większej ilości czasu z rodziną (2 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Fajnie, że mogliśmy pobyć w czwórkę tyle czasu razem.</i> • Umocnienie relacji z dziećmi (3 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Pod kątem bycia w domu z dziećmi, było to dobre doświadczenie, zauważyłam rozwój takiej relacji mama – córki.</i> • Umocnienie relacji małżeńskiej (1 osoba): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Mieliśmy z mężem większy wgląd w to, co na co dzień robimy niezależnie od siebie, jak wymagające są nasze zawody, mogliśmy się nawzajem docenić w tym wszystkim.</i>
Obszar pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Pozyskanie nowych narzędzi pracy, rozwój dydaktyczny (5 osób): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Wzbogaciłam swój warsztat pracy jako nauczycielki.</i> – <i>Wykorzystałam ponownie materiały stworzone w tym czasie.</i> • Rozwój indywidualnego podejścia do ucznia (3 osoby) : <ul style="list-style-type: none"> – <i>Myszę, że stałam się bardziej empatyczna wobec uczniów.</i> – <i>Ta sytuacja pozwoliła mi bardziej doceniać uczniów, zauważać każdego ucznia jako jednostkę.</i> • Docenienie swojej pracy, utwierdzenie się w powołaniu (3 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Utwardziłam się w przekonaniu, że ten zawód jest dla mnie.</i> – <i>Bardziej doceniłam swoją pracę, bo spojrzałam na nią z innej perspektywy.</i> – <i>Uświadomiłam sobie dużo plusów mojej pracy w normalnym trybie, kiedy chodziłam codziennie do szkoły, których wcześniej nie dostrzegałam.</i> • Lepsza współpraca z rodzicami w procesie edukacji dzieci (2 osoby): <ul style="list-style-type: none"> – <i>Poczułam się dużo bardziej kompetentna w obszarze współpracy nauczyciela z rodzicami.</i>

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

3.3. Rozwój w obrębie pełnionych ról.

Odpowiedzi osób badanych na pytanie o zmiany, jakie zaszły w zakresie pełnionych ról społecznych, były analogiczne do odpowiedzi na temat wzrostu kompetencji zawodowych – 9 na 10 badanych

stwierdziło, że dzięki doświadczeniom związanym z pracą zdalną stały się lepszymi nauczycielkami.

„Lepszymi mamami” określiła się połowa badanych (5 osób), natomiast subiektywny spadek jakości wywiązywania się z roli mamy w sytuacji pracy z domu odczuła również połowa badanych (5 osób). Na uwagę zasługują fragmenty wypowiedzi dotyczące trudności związanych z pełnieniem roli rodzicielskiej, sugerujące wystąpienie czasowej zmiany priorytetów części nauczycielek:

Nie wiem, czy byłam lepszą mamą, byłam czasami okropną – mimo tego, że byłam w domu, nie poświęcałam im tyle czasu, ile bym poświęciła normalnie wracając z pracy.

Badane nauczycielki bezsprzecznie doświadczyły rozwoju zawodowego podczas pracy zdalnej, jednak w kontekście ról rodzinnych, w szczególności w roli matki, rozwój został dostrzeżony jedynie przez połowę badanych.

3.4. Osobiste podsumowanie

Na zakończenie rozmowy osoby badane zostały poproszone o podzielenie się ogólną refleksją na temat kilkumiesięcznego okresu pracy zdalnej. Tabela 6 prezentuje przekrój uzyskanych odpowiedzi.

Tabela 6. Odpowiedzi wszystkich badanych na pytanie (3.4.): Jakimi słowami podsumowałaby Pani ostatnie miesiące pracy, jakie słowa najlepiej oddadzą Pani doświadczenie?

Osoba	Wypowiedzi podsumowujące doświadczenia badanych z okresu pracy zdalnej
1	<i>To było trochę męczące w porównaniu z tym, co robię w szkole. Tamta praca mnie tak nie męczy.</i>
2	<i>Ciężka praca, chyba dająca mniej satysfakcji niż taki normalny kontakt z uczniami. Przynosząca pewnego rodzaju korzyści – tak, ale jeśli miałabym decydować, to wolalabym w ograniczonych być może warunkach, ale pracować z uczniami na żywo.</i>
3	<i>Stres, frustracja towarzyszące mi, ale też wsparcie, więzi międzyludzkie, wbrew pozorom moje więzi z innymi osobami się w tym czasie umocniły.</i>
4	<i>Dezorganizacja, zachwianie systemu edukacyjnego, niezrozumienie społeczeństwa, niezrozumienie na połączeniu rodzice – nauczyciele – dyrekcja. Nowa sytuacja, a w nowych sytuacjach potrzebujemy trochę czasu, żeby się oswoić.</i>
5	<i>Było to ogromne wyzwanie, któremu mam wrażenie, że jednak sprostałam.</i>

6	<i>Kalejdoskop emocji ze szczęśliwym finałem. Rozwój, wzmocnienie siebie. Wpadło mi też ostatnio w ucho takie zdanie, że wszystko wydaje się nam niemożliwe, dopóki tego nie dokonamy i w sumie tak to mogłabym określić.</i>
7	<i>Panika, stres, chaos, ale ostatecznie mogę też użyć słowa zwycięstwo, bo przetrwałam to w jakiś sposób, osiągnęłam cele, choć wiadomo, że nie z każdym uczniem.</i>
8	<i>To były miesiące ciężkiej, ciężkiej pracy, które wzbogaciły mnie jako nauczyciela. Natomiast te miesiące bardzo negatywnie wpłynęły na moje życie prywatne, rodzinne, przewróciły je do góry nogami. Trzeba to powiedzieć głośno – na pewno się rozwinęłam jako nauczyciel, ale moje własne dzieci na tym straciły.</i>
9	<i>Uważam, że to był czas, który nauczył nas wszystkich czegoś, był częściowo dobry na pewno. Było to trudne, ale się opłacało.</i>
10	<i>Sumienność, zaangażowanie na 1000%, zawziętość, ale w takim pozytywnym tego słowa znaczeniu, że jak się zawezmę, to na pewno to zrobię.</i>

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych.

Dyskusja

Przeprowadzone badania umożliwiły bliższy wgląd w indywidualną sytuację kobiet podczas pierwszych miesięcy pracy zdalnej, poznanie doświadczanych przez nie trudności, reakcji emocjonalnych, subiektywnej oceny poznawczej warunków, w jakich się znalazły, czy też postrzeganej efektywności podjętych mechanizmów zaradczych.

Nie ulega wątpliwości, że przemęczenie, nieustanny stres i odczuwana presja obniżały poczucie dobrostanu. Subiektywna interpretacja efektów własnych zmagania z sytuacją trudną, przy braku odpowiednich środków równoważących (Aguilera, Messick 1986), stanowiła istotne zagrożenie w postaci możliwości pojawienia się kryzysu u osób należących do tej grupy zawodowej. Podobne niebezpieczeństwo stwarzały deklarowane przez badane:

- trudności z utrzymaniem równowagi pomiędzy pracą i rodziną, na które w największym stopniu narażone są kobiety będące matkami (Borkowska 2010);
- silny stres oraz liczne negatywne emocje doświadczane w zdalnym trybie pracy;
- spadek poczucia własnej skuteczności oraz satysfakcji w realiach edukacji zdalnej.

Jednak wśród badanych nauczycielek zdecydowanie przeważały wypowiedzi podkreślające efektywne zmagania z sytuacją

trudną, w jakiej się one znalazły w pierwszych miesiącach pandemii COVID-19. Badane kobiety potraktowały edukację zdalną jako zadanie do wykonania, jako wyzwanie, któremu zamierzały sprostać, mimo tego, że nie było to wyzwanie łatwe. W ich postawie widać było determinację, wytrwałość, ambicję, poczucie obowiązku, a jednocześnie dużą troskę o swoich uczniów, o ich edukację, jak i o własne dzieci oraz ich potrzeby, które chciały zaspokoić w jak największym stopniu, starając się jak najskuteczniej pogodzić wymagania obu ról.

Warto podkreślić także dużą rolę indywidualnych zasobów badanych kobiet, a więc posiadanych cech oraz umiejętności, które okazały się przydatne w warunkach pracy zdalnej. Nauczycielki oceniły jako szczególnie pomocne swoje zdolności w obszarze organizacji i planowania oraz znajomości nowoczesnych technologii i obsługi sprzętu, a także takie cechy jak: zaangażowanie, obowiązkowość, pracowitość, poczucie odpowiedzialności, konsekwencja w dążeniu do celu czy też elastyczność, empatia, opanowanie. Wymienione zalety stanowiły bez wątpienia istotny, wewnętrzny zasób, pomocny w sytuacji pracy zdalnej, który wspierał radzenie sobie z koniecznością godzenia ról rodzinnych i zawodowych w tym czasie. Wnioski te można uznać za potwierdzenie dotychczasowych badań (Janicka 2008, za: Lubrańska 2014) mówiących o sprawności kobiet w oddzielaniu obszarów pracy i rodziny, mimo dużego stopnia kolizyjności wymagań związanych z obiema rolami.

Inspirującym i niezwykle pozytywnym zjawiskiem zaobserwowanym dzięki użyciu metody wywiadu jest także to, że wszystkie badane nauczycielki-matki, mimo licznych trudności, z jakimi się borykały w czasie adaptacji do nowego trybu pracy oraz w początkowym okresie pandemii, dostrzegają dzisiaj rozwojowe znaczenie tego doświadczenia. Reasumując wszystkie wymieniane przez badane kobiety pozytywne skutki tej potencjalnie kryzysowej sytuacji, można powiedzieć, że stanowiła ona dla nich:

- okazję do docenienia tego, co mają (rodziny, zawodu, który jest ich powołaniem);
- szansę wzmocnienia siebie, poczucia własnej wartości (świadomość sprostania wyzwaniu);
- czas intensywnego, owocnego rozwoju zawodowego (nowe narzędzia pracy, materiały);

- czas na umocnienie więzi rodzinnych oraz w środowisku pracy (z innymi nauczycielami);
- okazję do nabycia nowych umiejętności, rozwinięcia się pod kątem technologicznym (obsługa sprzętu, programów) i organizacyjnym (godzenie obowiązków wynikających z pełnionych ról);
- szansę wzrostu osobowego (m.in. rozwój empatii, akceptacji, elastyczności).

Podsumowując specyfikę prezentowanego badania, należy wspomnieć, że forma wideorozmowy za pośrednictwem programu Skype umożliwiła kontakt z nauczycielkami z całej Polski, zarówno z mniejszych i większych miast, jak i ze wsi, co przyczyniło się do uwzględnienia różnych punktów widzenia. Podczas prowadzenia wywiadów można było zauważyć ogromną potrzebę i chęć podzielenia się swoimi przeżyciami, trudnościami, refleksjami, bycia wysłuchanym w czasie, gdy kontakt społeczny jest mocno ograniczony.

Niewątpliwymi ograniczeniami badania jest forma kontaktu z osobami badanymi, jednak z uwagi na czas pandemii – niemożliwa do zastąpienia kontaktem bezpośrednim. Kolejnym ograniczeniem, które mogło wpłynąć na nadmiernie pozytywny obraz nauczania zdalnego jest to, że badanie prowadzono przed nadchodzącymi wakacjami. Tak więc uciążliwości nowej formy pracy mogły być minimalizowane w obliczu perspektywy odpoczynku.

Uzyskane wyniki badań można wykorzystać jako materiał do opracowania wskazań dla pracujących kobiet (nie tylko nauczycielek), odnoszących się do efektywnego zachowywania równowagi pomiędzy pracą a rodziną. Można by w tym celu opracować na przykład broszurę do samopomocy psychologicznej, emocjonalnej, organizacyjnej dla osób podejmujących pracę zdalną. Wnioski z badań mogą stanowić także cenne źródło uzupełniającej wiedzy o procesie adaptacji do pracy zdalnej dla osób, które pracują w poradnictwie psychologicznym, np. dla psychoterapeutów, coachów itp., ale także dla przełożonych i pracodawców, by mogli bardziej świadomie wspierać pracowników w tym wymagającym czasie.

Bibliografia

- Aguilera D.C., Messick J.M. (1986). *Crisis Intervention: Theory and Methodology*, St. Louis (MO): CV Mosby.
- Borkowska S. (2010). *Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, t. 240, s. 5–44.
- Broclawik K. (2002). *Zespołowa aktywność twórcza. Jakościowe badania dynamiki grup twórczego myślenia*. Nieopublikowana praca doktorska przygotowana pod kierunkiem prof. A. Gałdowej, Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Ciekanski Z., Stachowiak Z. (2012). *Kłęski żywiołowe jako przesłanki sytuacji nadzwyczajnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach”, t. 22, nr 95, s. 375–398.
- Dolot A. (2020). *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „E-mentor”, nr 1(83), s. 35–43.
- James R.K., Gilliland B.E. (2008). *Strategie interwencji kryzysowej*, przeł. A. Bidziński, K. Mazurek, Warszawa: Parpamedia – Wydawnictwo Edukacyjne; Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.
- Janicka I. (2008) *Konflikt w relacji rodzina – praca a jakość życia jednostki*, [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 418–430.
- Keyes C.L.M. (2002). *The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life*, „Journal of Health and Social Behavior”, t. 43, nr 2, s. 207–222.
- Lachowska B. (2012). *Konflikt i facylitacja między rolami rodzinnymi i zawodowymi a jakość życia pracujących rodziców*, „Psychologia Społeczna”, t. 7, nr 4(23), s. 353–372.
- Lubrańska A.S. (2014). *Konflikt praca – rodzina i rodzina – praca w aspekcie różnic międzypokoleniowych i międzypokoleniowych*, „Medycyna Pracy”, t. 65, nr 4, s. 521–533.
- Lucas R., Diener E., Suh E. (1996). *Discriminant Validity of Well-Being Measures*, „Journal of Personality and Social Psychology”, t. 71, nr 3, s. 616–628.
- Pyżalski J. (2020). *Edukacja w czasach pandemii wirusa COVID-19. Z dystansem o tym, co robimy obecnie jako nauczyciele*, Warszawa: Wydawnictwo EduAkcja.
- Skowrońska A. (2014). *Pomoc społeczna w obliczu katastrof i kryzysów złożonych*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Straś-Romanowska M. (red.) (2000). *Metody jakościowe w psychologii współczesnej*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

ADRESY DO KORESPONDENCJI

Mgr Joanna Gliwicka
Uniwersytet Jagielloński
Instytut Psychologii Stosowanej
e-mail: biesok.joanna@gmail.com

Dr Iwona Sikorska
Uniwersytet Jagielloński
Instytut Psychologii Stosowanej
e-mail: i.sikorska@uj.edu.pl