



Anna Przybyło    Anna Hildebrandt-Mrozek    Roman Leppert

Wrocław, 08.06.2023

## **Szczęście w Szkole: inspiracje-badania-praktyki**

### **Seminarium 2 w cyklu Szczęście w Szkole: Job crafting – jak wzmocnić sens pracy nauczycieli?, dr Malwina Puchalska-Kamińska, 29.05.2023**

Tematem spotkania był job crafting jako metoda wzmocniania sensu pracy wśród nauczycieli i nauczycielek. Seminarium zgromadziło prawie 50 osób.

Malwina rozpoczęła od pytania, kto Ciebie inspirował w szkole? Na pewno był taki ktoś...Bardzo prawdopodobne, że ta osoba, nieświadomie, „craftowała” swoją pracę.

Pojęcie job craftingu do nauki wprowadziła Amy Wrzesniewski.

W książce Malwiny „Job crafting – nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy” napisanej wspólnie z Agnieszką Łądka-Barańską czytamy:

*„Historia przekształcania pracy zaczyna się na początku naszego wieku, kiedy to dwie badaczki z prestiżowych amerykańskich uczelni, Amy Wrzesniewski i Jane Dutton, prowadzą badania nad sensem i znaczeniem pracy wśród personelu sprzątającego szpital. Z ich obserwacji wynika, że część pracowników podejmuje się dodatkowych aktywności, które nie są wpisane w obowiązki pracy. Pracownicy ci, nie wiedząc czemu, regularnie zmieniają obrazki wiszące naprzeciw łóżek pacjentów, a od czasu do czasu z dużą troską i zainteresowaniem rozmawiają z pacjentami. Przy tym wszystkim opowiadają o swojej pracy z wielkim entuzjazmem i twierdzą, że ma ona dla nich większy sens. Dlaczego? Z wywiadów prowadzonych przez Wrzesniewski i Dutton wynika, że osoby te uważają, że ich rolą w szpitalu jest wspieranie pacjentów w czasie leczenia. Dbanie o czystość jest jednym z zadań związanych z tą rolą, ale nie jedynym. Dzięki zmianie obrazków dbają o pacjentów, którzy całe dni leżą w łóżku i nie mogą wyjść poza szpitalne mury. Z kolei dzięki zwykłym pogawędkom dają pacjentom chwilę radości i poczucia normalności, związanego z oderwaniem się myślami od choroby. Czy przez dodatkowe aktywności zaniedbują swoją pracę? Nie, wręcz przeciwnie. Okazuje się, że dzięki tym drobnym zmianom w sposobie pracy są bardziej zmotywowani i przez to również efektywni w pracy. Te drobne i jednocześnie bardzo ważne modyfikacje w pracy zostają przez Wrzesniewski i Dutton określone jako job crafting.”*

Malwina przytoczyła te przykłady wskazując, że było coś w osobach, które craftowały, co zdecydowało o woli zmieniania swojej rzeczywistości zawodowej.



Bo job crafting polega na dopasowaniu pracy do własnych potrzeb i preferencji (Wrzesniewski i Dutton, 2001).

Badania wskazują, że job crafting przynosi wiele korzyści w postaci:

- Wzrostu poczucia sensu pracy
- Wzrostu efektywności
- Poprawy kondycji zdrowotnej
- Zmniejszenia poziomu wypalenia zawodowego
- Poprawy w obszarze radzenia sobie ze zmianami

Ghitulescu (2006), Tims, Bakker i Derks (2015), Tims, Derks i Bakker (2015), Tims i in. (2013), Rudolph i in. (metaanaliza 2018), Lazarra, Tims i de Gennaro (2019).

Craftować można na wiele sposobów.

Pierwsze, to **crafting zadań**. Malwina przytaczała wiele ciekawych przykładów z życia. Znając swoje mocne strony można je wykorzystywać w codziennych obowiązkach, co wpływa na wzrost zaangażowania. Nawet do rutynowych działań można wprowadzić trochę świeżości. Przykład Malwiny: „Mocną stroną Adriany jest ciekawość. Do prowadzonych przez siebie zajęć przygotowuje zawsze po trzy ciekawostki.” A zdiagnozować swoje talenty i mocne strony można na wiele sposobów. Polecamy VIA – diagnozę mocnych stron oraz test Gallupa.

Drugi rodzaj to **crafting czasoprzestrzeni**. Też można to robić na różne sposoby. Przykład Malwiny dopasowania przestrzeni do rozmowy: „Monika na rozpoczęcie niektórych zajęć prosi uczniów o ułożenie krzesel w okręgu. Dzięki temu uczniowie chętniej zabierają głos.” Otulanie: „Ulubioną muzyką Kuby jest jazz. Kuba słucha jazzu podczas sprawdzania prac uczniów.” Czas na rozwój: „Ada w piątki rano wydziela sobie czas na rozwój własny. W tym czasie czyta m.in. artykuły naukowe, ogląda prezentacje na TEDzie.” Crafting czasoprzestrzeni często służy uprzyjemnianiu zadań, które nie zawsze są przyjemne. Możemy to robić poprzez urozmaicenie ale i przeplatanie czynności przyjemnych z tymi mniej przyjemnymi, nudnymi, rutynowymi.

Kolejny typ to **crafting relacji**. To kapitalizacja dobrych emocji, tworzenie rytuałów. Tu można podać przykłady wymiany inspiracji: „Alicja na koniec każdego semestru, w gronie nauczycieli nauczania początkowego organizuje spotkanie z wymianą dobrych praktyk.” Innym przykładem jest okazywanie zainteresowania: „Kasia regularnie pyta o to, jak się mają nauczyciele w szkole, którą zarządza. Inni wiedzą, że mogą z nią porozmawiać o trudnościach...i o sukcesach.” Jeszcze innym sposobem jest metoda: stop-start-kontynuacja. I znów przykład Malwiny: „Paweł w połowie semestru prosi swoich uczniów o informację zwrotną. Każdy z nich dostaje karteczki w trzech różnych kolorach i zapisuje na nich elementy do: zastopowania/wprowadzenia/kontynuacji.”

Jeszcze inną formą jest **crafting poznawczy**. Malwina wskazała przykład inspiratora-prowokatora: „W pracy szczególnie zależy Jankowi na tym, by prowokować uczniów do samodzielnego i krytycznego myślenia.” Innym przykładem jest ekolożka: „Dla Aliny bardzo ważną wartością jest troska o środowisko naturalne. Jej najważniejszym celem w edukacji jest zwiększanie świadomości ekologicznej uczniów.”



Wstępem do craftowania jest niewątpliwie świadomości swoich mocnych stron, wartości oraz potrzeb. Dlaczego jedni to stosują a inni nie? Tych pierwszych charakteryzuje, obok wysokiej samoświadomości, **odwaga, otwartość i gotowość do działania**, uruchamianie w sobie poczucia wpływu.

Nawet, jeśli jestem częścią systemu, często skostniałego, zawsze mam jakiś minimalny wpływ na to, co i w jaki sposób robię.

Trzy uniwersalne potrzeby prowadzą ludzi do dopasowywania pracy do siebie: **potrzeba osobistej kontroli, potrzeba pozytywnego obrazu samego siebie oraz potrzeba pozytywnych relacji z innymi**.

Skąd się bierze sens pracy? To nieustanna relacja: ja vs inni. Odpowiedzi nie powinniśmy szukać na zewnątrz ale wewnątrz siebie. (Puchalska-Kamińska, Czerw, Rocznińska, 2019)

Po wykładzie żywo dyskutowaliśmy, choć czas był bardzo ograniczony.

Jakie sposoby kształcenia sprzyjają craftowaniu?

- Zachęcanie uczniów do samopoznania, bo samorozwój służy rozwojowi umiejętności craftowania
- Diagnozowanie i rozwijanie w praktyce mocnych stron – co służy wzrostowi zaangażowania i poczucia sensu
- Uprzymiśnianie zadań/ćwiczeń przez zastosowanie mocnych stron, preferencji uczniów, wprowadzanie rytuałów
- Wzbudzanie refleksji – jak sam/sama mogę o siebie zadbać, co jest dla mnie ważne, co mi służy?

Podjęliśmy też wątek elementów wspólnych tutoringów i job craftingu. Doszliśmy do wniosku, że nie byłoby tutoringów bez job craftingu.

Z ust uczestników padały słowa:

**„Nie zdawałam sobie sprawy, że craftuję.”**

**„Pozytywne wzmocnienie!”**

**„Uczę się od uczniów! Oni też craftują!”**

Padły słowa, że nawet, jeśli intuicyjnie czuję, że tak właśnie robię, ważne, by to nazywać i głośno o tym mówić. Temu służą nasze seminaria i cały projekt „Szczęście w Szkole”.

**To co nie jest nazwane, nie istnieje.**

Aby myśleć i mówić o tym, co nas otacza, potrzebujemy to nazywać. Potrzebujemy nowego, pozytywnego słownictwa, by nazywać, to, co dobrego robimy i by doceniać siebie i innych.

Analogicznie, możemy powiedzieć, że to, co przeze mnie **niezauważane, nie istnieje**.



Aby zwracać uwagę na to, co dobre w naszym życiu, w codzienności, potrzebujemy dobrego nazywania rzeczywistości.

Jeśli nie dostrzegam drobnych, dobrych rzeczy w moim życiu, trudniej mi będzie zobaczyć je u innych. Od tego zaczyna się świadome kształtowanie optymizmu - jednego z filarów naszego pozytywnego kapitału psychologicznego. Optymiści nie różnią się od pesymistów liczbą szczęśliwych zdarzeń w życiu ale innym sposobem reagowania na te same wydarzenia, większą koncentracją uwagi na pozytywnych interpretacjach, sprzyjających dobremu życiu.