

Postawy nauczycieli akademickich 55 plus wobec pracy zawodowej

Attitudes of academic teachers over 55 towards their professional work

Słowa kluczowe: nastawienie, nauczyciele akademicy, środowisko akademickie, jakość pracy.

Streszczenie. Przedmiotem niniejszego opracowania stały się postawy nauczycieli akademickich 55 plus¹ wobec siebie jako grupy i własnej pracy. Przeprowadzone rozważania zmierzały do uzyskania odpowiedzi na pytanie: jaki stosunek do siebie jako grupy zawodowej i zatrudniania nauczycieli akademickich 55 plus prezentują przedstawiciele poszczególnych grup środowisk akademickich, którzy przekroczyli już 55 rok życia, w Polsce i poza Polską (na przykładzie uczelni greckiej). W empirycznej części badań przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych w formie wywiadów pogłębionych w grupie 48 nauczycieli akademickich 55 plus z trzech uczelni (dwóch publicznych i jednej niepublicznej) po 12 osób każda oraz z greckiej uczelni publicznej. Wyniki badań wykazały generalnie pozytywne postawy nauczycieli akademickich 55 plus wobec siebie, swojej pracy, zatrudniania innych nauczycieli akademickich, niezależnie od reprezentowanej nacji.

Key words: attitude, academic teachers, academic community, quality of work.

Abstract. The attitudes of academic teachers over 55 towards each other as an occupational group and their work is the subject of the study. The conducted research aimed at answering the question of the attitude towards employing academic teachers over 55 years presented by the academic community in Poland and outside Poland (on the example of a Greek university). The empirical part of the research presents the results of in-depth interviews conducted on a group of 48 academic teachers from three Polish universities (two public and one private) and from a Greek public university. The research has shown positive attitudes of academic teachers over

¹ W dalszej części opracowania określenie *osoby 55 plus* zostanie zastąpione określeniem *osoby w wieku późnej dorosłości* lub *osoby dojrzałe*. Mimo że przedmiotem rozważań autorek artykułu są osoby, z których nie wszystkie osiągnęły wiek 60 lat uznany w literaturze przedmiotu jako *wiek późnej dorosłości* (por. Bartkowiak, 2016, s. 11; Brzezińska, 2015, s. 9; Dubas, Muszyński, 2016, s. 115), autorki używają tego określenia jako odnoszącego się do grupy osób znajdujących się w przedziale wiekowym 55–74 lata.

55 towards each other, their work, and employing other academic teachers. Among the factors that could improve the quality of life of the occupational group in question are material resources mentioned by many respondents. Deficiency of the resources is cyclical in nature and it is strictly related to the current condition of higher education in Poland and Greece.

Wprowadzenie. Okres po 2020 roku będzie charakteryzował się gwałtownym starzeniem się ludności. Znaczny przyrost nastąpi w najstarszych grupach wieku. Liczba osób w wieku 85 lat i więcej wzrośnie do 2020 r. o 50 % i osiągnie pół miliona, a w 2030 r. do prawie 800 tys. (obecnie liczba osób w tym wieku wynosi niespełna 320 tys. – w 2045 po raz pierwszy liczba osób powyżej 60 r. życia będzie większa niż osób poniżej 30 r. ż. (Raport GUS – www.stat.gov.pl/). Można oczekiwać, że starzenie się nie ominie nauczycieli akademickich, których kształcenie jest szczególnie długotrwałe i wymaga dużego wysiłku z ich strony oraz instytucji zajmujących się kształceniem.

Nauczyciele akademicy są grupą zawodową, w której postawa wobec własnej pracy wydaje się mieć szczególne znaczenie jako czynnik budujący aktywność naukowo-dydaktyczną. Wskazują na to zarówno czynniki społeczne, jak i o charakterze poznawczym. Realizacja celów poznawczych wynika ze specyfiki ich pracy jako czynnika podnoszącego jakość pracy nauczyciela (Pearl, Geldenhuys, 2016) oraz jego moderującej roli, stanowiącej psychologiczne wzmocnienie (Hareem, Fariha, Tazeen, 2017).

Opracowanie zmierza do uzyskania odpowiedzi na następujące pytania: jakie postawy wobec swojej grupy zawodowej pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus i ich zatrudniania prezentują przedstawiciele tej grupy; czy wobec tego określone postawy nauczycieli akademickich 55 plus występują wyłącznie wśród pracowników polskich uczelni, czy też wśród przedstawicieli innej nacji, tj. pracowników naukowych z uczelni greckiej?

Postawy wobec osób dojrzałych. W większości opracowań postawa jako pojęcie występujące głównie na gruncie psychologii społecznej oznacza ocenę obiektu postawy w aspekcie poznawczym, afektywnym behavioralnym (np. Fiske i inni, 2002, Stasiuk, Maison, 214, s. 331).

Komponent poznawczy odnosi się do psychologicznej organizacji percepcyjno-intelektualnego aspektu ogólnej oceny obiektu (np. wiedza o obiekcie postawy). *Komponent afektywny* obejmuje poziom wrażliwości emocjonalnej, wywołujący działanie o charakterze propulsywnym (stanowiącym o atrakcyjności obiektu postawy) bądź repulsywnym (prowadzącym do unikania) wobec obiektu postawy. *Behavioralny komponent* stanowi o konkretnych, obserwowalnych aktach zachowania wobec obiektu postawy, podejmowanych w bezpośrednich relacjach z tymże obiektem (Ron, 2007, s. 657).

Większość badań przeprowadzonych wśród dojrzałych pracowników wskazuje na istnienie stereotypów w myśleniu i dokonywaniu ocen ich osiągnięć. Stereotypy te mogą przybierać postać skojarzeń leksykalnych, jak również tendencji do tworzenia

własnych „subgrup” w obrębie ludzi dojrzałych. W przeprowadzonych badaniach zaobserwowano (Hummert, 1999, 2004), że termin „osoby w okresie późnej dorosłości” (older adult) nie wystarczająco charakteryzuje osoby dojrzałe. Stereotypy ocen odnoszą się do tej grupy jednak bywają one bardzo zróżnicowane w odniesieniu do swej treści, a dalsza dywersyfikacja wiekowa nie jest jedynym kryterium, które decyduje o ocenie możliwości tejże grupy osób (Brewer, Dull, Lui, 1981; Brewer, Lui, 1984).

Fiske wraz ze współpracownikami (2002), prowadząc badania nad „naturą stereotypów” wobec osób dojrzałych, stwierdził różnice w stosowaniu dwóch dymensji ocen ludzi dojrzałych – „kompetencje” i „ciepło” (warmth) w relacjach interpersonalnych, w zależności od tego, czy dotyczyły osób w okresie późnej dorosłości, będących w obrębie oceniającej grupy, czy tych, które są poza grupą. Osoby w grupie oceniane były bliżej skrajnych dymensji, uzyskując w nich wyższe wyniki. Badania te potwierdzają klasyczny, dywersyfikujący i popularny w psychologii społecznej sposób percepcji osób jako *My* (oceniანი bardziej pozytywnie) i *Oni* (zazwyczaj charakteryzujący się negatywną oceną).

Na niejednolite, podwójne kryteria stosowane w ocenie osób dojrzałych i młodszych wskazują również badania Erbera (1989). Ocena ta dotyczyła błędów przypisywanym osobom dojrzałym w porównaniu z młodszymi. Zjawisko nierzetelności oceny wobec osób dojrzałych w porównaniu z młodymi wystąpiło także podczas oceny sprawności językowej (Kwong, See, Heller, 2004; Biernat, 2003).

Na innego typu nierzetelność ocen typową dla myślenia w kategoriach stereotypów zwrócił uwagę Capowski (1994). Zdaniem tego autora, istnieją dowody świadczące o tym, że stereotypy dotyczące ogólnej oceny osób w wieku późnej dorosłości przenoszone są też na kontekst życia zawodowego. W porównaniu z osobami młodszymi dojrzały pracownicy traktowani są nie tylko jako mniej wydolni pod względem fizycznym i zdrowotnym, ale jako osoby mniej produktywne, mało elastyczne, prezentujące opór wobec wdrażania nowych rozwiązań i idei, uzyskujący gorsze rezultaty w zakresie uczenia się w wyniku prowadzonych szkoleń. Zdaniem tego autora, w życiu realnym nie ma dowodów, które wskazywałyby na zależność między wiekiem a mniejszą produktywnością osób dojrzałych i ich większym poziomem absencji w pracy.

Inne badania podkreślają postrzeganie wyższego poziomu uczciwości u ocen osób dojrzałych w porównaniu z młodszymi (Kwong See, Hoffman, Wood, 2001).

Dotychczas przeprowadzone badania wykazały także, że postawy wobec osób dojrzałych charakteryzują się wysoką ambiwalencją, tzn. są wewnętrznie sprzeczne. Jeśli np. dotyczą indywidualnych jednostek, bywają bardziej pozytywne, niż jeśli dotyczą osób dojrzałych jako grupy (Goldman i Goldman, 1981; Duka, 1985). Ten subiektywnie uwarunkowany aspekt oceny pojawił się także w ocenach wobec osób dojrzałych, jeśli dotyczyły tej samej grupy wiekowej – były one bardziej pozytywne niż wobec młodszej grupy osób (O’Hanlon i inni, 1991).

Z postawami wobec osób dojrzałych wiąże się stosunek do ich zatrudniania, który był przedmiotem rozważań licznych autorów (np. Bartkowiak, 2016; Szpiltaak, 2010; Szatur-Jaworska, 2000). Większość autorów podkreśla wagę ich doświadczenia,

dobrych relacji społecznych i życzliwości w kontaktach międzyludzkich. Również odwołując się do badań przeprowadzonych w środowisku polskich studentów (np. Barabasz, Wąsowicz, 2016) oraz zagranicznych, a także słuchaczy studiów podyplomowych (Bartkowiak, Krugielka, 2016; 2017), można zaobserwować pozytywne postawy wobec dojrzałych nauczycieli akademickich i pozytywną ocenę ich pracy. Brak jest natomiast dostatecznie licznych badań odnoszących się do zagadnienia, jak sami nauczyciele akademicy 55 plus postrzegają swoją grupę wiekową, ewentualnie siebie i swoją pracę zawodową. Z tego względu problematyka ta stanie przedmiotem rozważań zamieszczonych w dalszej części opracowania.

Praca nauczyciela, a w szczególności nauczyciela akademickiego jest szczególnym rodzajem aktywności zawodowej, wymaga dużego osobistego zaangażowania, wewnętrznej motywacji, poczucia misji, takiego kreowania rzeczywistości, aby umożliwić słuchaczom i sobie przeżycie doświadczenia odkrywania znaczeń, udoskonalania własnej praktyki. W zakresie swojej pracy nauczyciele akademicy wypełniają co najmniej dwa zadania – kształcenie innych oraz prowadzenie badań naukowych, ponosząc tym samym ostateczną odpowiedzialność za proces i jakość kształcenia na uczelniach wyższych.

Zdaniem Piwowara (2019) nauczyciel akademicki musi posiadać szeroką i szczegółową wiedzę z zakresu dziedziny, którą reprezentuje, stale te wiadomości uaktualniać, czytając fachowe publikacje, zarówno krajowe, jak i międzynarodowe. Według opinii tego autora kandydaci na nauczycieli akademickich powinni mieć odpowiednio ukształtowane cechy osobowe pedagoga, prezentować zaangażowanie i pozytywne postawy wobec własnej pracy. Pojawia się więc pytanie: jakie postawy własnej wobec grupy zawodowej powinien posiadać dojrzały nauczyciel akademicki? Przytaczane już badania, przeprowadzone przy wykorzystaniu specjalnie skonstruowanego kwestionariusza (spełniającego walory poprawności metodologicznej) przez Bartkowiak i Krugielkę (2016, s. 19–21), dotyczące postaw młodszych i starszych (o średniej wieku 32 i 68 lat) nauczycieli akademickich wobec własnej grupy zawodowej wykazały, że młodszy nauczyciele akademicy wypowiadając się na temat jej walorów, częściej niż ich bardziej doświadczeni koledzy dostrzegali wysoką kulturę osobistą dojrzałych pracowników naukowo-dydaktycznych, który to czynnik ma bardziej charakter relacyjny niż profesjonalny. Starsi natomiast w większym stopniu podkreślali znaczenie wiedzy i doświadczenia. Cecha ta wydaje się znaczącym czynnikiem pozytywnie różnicującym samoocenę grupy dojrzałych nauczycieli akademickich.

Zaskakującym jest, że dojrzały nauczyciele akademicy generalnie postrzegają osoby we własnym wieku jako bardziej obciążone stereotypowymi postawami, niż dostrzegają je młodszy nauczyciele akademicy. Zdiagnozowane różnice postaw w dwóch badanych grupach wiekowych generalnie napawają optymizmem. Młodszy pracownicy bardziej cenią sobie swoich starszych kolegów, doceniając ich wiedzę i doświadczenie, podczas gdy ci drudzy okazują się bardziej krytycznie myśleć o nauczycielach akademickich (Bartkowiak, Krugielka, 2016, s. 20) w ich wieku.

Inne badania, wykorzystujące podobne narzędzie badawcze być może ze względu na swoją specyfikę (technika kwestionariuszowa), dotyczące postrzegania dojrzałych nauczycieli akademickich, wskazały także na inne czynniki (Barabasz, Wąsowicz, 2016²) charakteryzujące dojrzałych nauczycieli akademickich.

Podsumowując, w literaturze przedmiotu brak jest dostatecznie licznych badań odnoszących się do zagadnienia, jak sami nauczyciele akademicy 55 plus postrzegają swoją grupę wiekową, ewentualnie siebie i swoją pracę zawodową. Z tego względu problematyka ta stanie się przedmiotem rozważań zamieszczonych w dalszej części opracowania.

Organizacja badań własnych. Podjęte rozważania i analiza pojęć będących przedmiotem opracowania pozwoliły na sformułowanie następujących problemów – pytań badawczych:

1. Jakie postawy pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus jako grupy zawodowej prezentują przedstawiciele tej grupy?
2. Czy określone postawy wobec nauczycieli akademickich 55 plus występują wyłącznie wśród pracowników polskich uczelni czy też mają miejsce także wśród przedstawicieli innej nacji, tj. greckich pracowników naukowo-dydaktycznych?

Aby uzyskać odpowiedź na zamieszczone powyżej pytania, opracowano procedurę badawczą, która miała charakter jakościowy, i przygotowano następujące dyspozycje do wywiadu pogłębionego.

1. Co sądzi Pan o swoich kolegach 55 plus w porównaniu z młodszymi pracownikami naukowo-dydaktycznymi?
2. Jakie walory byłyby/byłaby Pan(i) skłonny/a przypisać pracownikom naukowo-dydaktycznych 55 plus?
3. Czy widzi Pan(i) ich szczególnie słabe strony?
4. Czy uważa Pan (i), że określony wiek powinien stanowić granicę zatrudniania na umowę o pracę nauczycieli naukowo-dydaktycznych?

Dobór osób – nauczycieli akademickich w wieku 55 plus – miał charakter celowy. Warunkiem uczestnictwa w nich było wyrażenie zgody na udział w badaniach. Wzięło w nich udział łącznie 48 nauczycieli akademickich po 12 z publicznej uczelni o charakterze technicznym i humanistycznym, niepublicznej i publicznej uczelni greckiej. O wyborze greckiej uczelni zadecydowała zbliżona sytuacja pracy zawodowej greckich nauczycieli akademickich (w aspekcie pracy naukowo-dydaktycznej) w połączeniu z realną wartością ich dochodów (Słomski, 2019.) Średni wiek osób badanych z Polski wynosił ponad 64 lata, z Grecji – ponad 63 lata. Czas realizacji wszystkich badań wynosił ok. półtora roku. Jeden wywiad pogłębiony średnio zajmował ok. 35 minut. Ze względu na brak zgody osób badanych wywiady nie były nagrywane. O wyborze konkretnych wypowiedzi uznanych za reprezentatywne dla kategorii wynikających z pytań

² Stąd też autorki zdecydowały się na dalszą penetrację podjętego problemu poprzez zastosowanie techniki wywiadu pogłębionego.

badawczych, a także o zamieszczeniu ich w artykule jako dominujących decydowało czterech sędziów kompetentnych.

Wyniki badań. Postawy pracowników naukowo-badawczych wobec siebie i/lub innych nauczycieli akademickich 55 plus. Mocne i słabe strony. Postawy pracowników naukowo-dydaktycznych wobec siebie, swojej pracy i pracy innych nauczycieli akademickich 55 plus okazały się na ogół pozytywne, chociaż wykazały pewne zróżnicowanie. Wypowiadając się na temat mocnych i słabych stron pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus, uczestniczący w badaniach nauczyciele akademicy jako walor podkreślali duże doświadczenie swoich kolegów, jednocześnie niejednokrotnie zwracali uwagę na występującą u nich pewną „sztywność poglądów” i przywiązanie do preferowanych przez siebie koncepcji, brak chęci uczenia się czegoś nowego, które nie pojawiają się u młodszych pracowników. Mimo że oceniana grupa prezentowała zbliżoną kategorię wiekową, była, jak zaobserwowano, postrzegana w myśl znanej z psychologii społecznej kategoryzacji MY–ONI. Tak więc koledzy z tej samej kategorii wiekowej zaklasyfikowani jako ONI uznani zostali za osoby „odporne na doświadczenie”, w niewielkim stopniu modyfikujące swoje poglądy, kierujące się najczęściej swoją wygodą. Co prawda, zdarzały się wypowiedzi, w których przestrzegano przed generalizacją poglądów. Wskazuje na to wypowiedź Pana Temistoklesa z uczelni publicznej w Grecji (lat 58, profesor): *...Moi koledzy, często utytułowani, nie korzystają z bieżącej wiedzy, mimo nowych danych nie zmieniają poglądów, trzymają się poglądów, które nie są jedyne, choć zgodzę się, że nie zostały wystarczająco zdewaluowane, oczywiście mój pogląd nie dotyczy wszystkich nauczycieli 55 plus...*

Najczęściej badani odwoływali się do poznawczego komponentu postaw, chociaż nie brakowało też wypowiedzi nasyconych treściami emocjonalnymi (afektywny komponent postaw).

W niektórych wypowiedziach wprost informowano rozmówcę, że formułowane oceny odnoszą się do kolegów z konkurencyjnych uniwersytetów (co miało miejsce w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznych z Grecji). Świadczy o tym wypowiedź Pani Sofii z Grecji (62 lata, Ph.D): *...W uniwersytecie, który Pani pokazywałam, jak przejeżdżaliśmy, od kilkunastu lat moi koledzy z roku przerzucają poźółkłe kartki, prezentując studentom stale te same poglądy.*

Taką ocenę można było też zaobserwować wśród polskich nauczycieli akademickich. Oto wypowiedź Pani Adriany (lat 57): *Moi koledzy, z mojego rocznika lub starsi, to znakomicie doświadczeni nauczyciele akademicy, jednak zdarza im się ignorować nowości i ten sam temat w taki sam sposób omawiać przez lata. Niestety nie chcą przyjąć do wiadomości, że nie wszystko, o czym mówią jest aktualne...*

Z drugiej strony, wypowiedzi osób badanych podkreślały niepowtarzalną wartość wspomnianego doświadczenia, zarówno w pracy dydaktycznej, jak i naukowej nauczycieli akademickich 55 plus w porównaniu z ich młodszymi kolegami. Doświadczenie to sprowadza się do dokonywania bardziej ekonomicznego, holistycznego oglądu problemów i odwoływania się do intuicji jako wartościowego narzędzia i mechanizmu

poznawczego. Młodszy pracownicy naukowo-dydaktyczni, zdaniem rozmówców, nie są w stanie nabyć takich kompetencji.

Oto wypowiedź Pana Michała z polskiej uczelni publicznej (lat 61, dr): *Starszy pracownik naukowy nie musi wszystkiego wiedzieć o problemie, ale on będzie wiedział, co trzeba zrobić, albo odwrotnie, ma bardzo dużo danych, a on korzysta tylko z jednego wskaźnika, ma rację i odnosi sukces. Młodszemu – taka analiza zajęłaby tygodnie i nawet wtedy mógłby się pomylić”.*

Można oczekiwać, że niektóre wypowiedzi pod adresem pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus miały charakter wypowiedzi projekcyjnych. Niektóre osoby udzielające wywiadu (zarówno z Polski, jak i Grecji) podkreślały, że praca zawodowa jest jedyną, nie podlegającą ograniczeniu płaszczyzną aktywności życiowej. Wśród zebranych danych znalazły się i takie wypowiedzi, które zawierały elementy dowcipnego sarkazmu. Oto wypowiedź Pana Jarosława z polskiej uczelni niepublicznej (65 lat, dr hab.). *Wie Pani, w tym wieku nie pozostaje już nic innego tylko cieszyć się pracą zawodową... Nie można już wszystkiego jeść, bo cholesterol nam rośnie, no i na ogół tyjemy, zainteresowanie płcią przeciwną już nie jest takie, jak niegdyś, a wygląd, cokolwiek byśmy robili, to i tak, jak „równia pochyła”. A więc pozostaje nam praca, choć ona w nadmiarze też szkodzi zdrowiu, ale przynajmniej tu możemy się spełniać i nadal doskonalić...*

Ponadto osoby badane podkreślały zgodność pracy naukowo-dydaktycznej z systemem ich wartości. Wskazuje na to wypowiedź Pani Anny z polskiej publicznej uczelni (lat 61, dr hab.): *Jeśli zbliżamy się do 60-tki, praca zawodowa nadaje bardziej sens naszemu życiu niż kiedykolwiek. Im człowiek staje się bardziej dojrzały, tym bardziej myśli o satysfakcji z tego, co zrobił jako aktywności, która nadaje sens jego życiu.*

Do kolejnych mocnych stron pracowników naukowo-dydaktycznych zaliczono: cierpliwość, determinację w dążeniu do celu, dystans do zdarzeń negatywnie wartościowanych z aktualnej perspektywy, choć poniższa wypowiedź może być traktowana jako projekcyjna narracja własnego życia.

Oto przykład innej, pozytywnej postawy, wskazującej na szczególne walory pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus – wypowiedź Pana Leoncjusza (lat 55, Ph.D) z uczelni greckiej: *Dojrzały pracownicy uczelni posiadają jedną cechę, której brakuje młodszym: jeśli coś planują, są ciepłiwi, nie zrażają się po pierwszych niepowodzeniach, czasami wracają do tego po pewnym czasie i wtedy odnoszą sukces...*

Reasumując, osoby udzielające wypowiedzi generalnie prezentowały pozytywne postawy wobec pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus, pozbawione stereotypowego myślenia, podkreślając jako szczególne walory ich doświadczenie i jego unikatowość, zdeterminowanie, cierpliwość, walory poznawcze w postaci dobrej intuicji. Wskazując słabe strony, zwracali uwagę na rutynę i swoiste „zamknięcie się” na nowe doświadczenia. Jednocześnie podkreślali, że dla dojrzałych nauczycieli akademickich praca zawodowa staje się sensem życia. Analiza wypowiedzi polskich i greckich nauczycieli akademickich, mimo tego, że liczebność osób udzielających informacji nie

była porównywalna (relacja jeden do czterech), nie wykazała istnienia rozbieżności w opiniach.

Stosunek pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus do zatrudniania tej grupy osób. Wypowiadając się na temat limitu wieku, dotyczącego możliwości zatrudnienia na uczelniach nauczycieli akademickich, uczestniczący w badaniu pracownicy naukowo-dydaktyczni 55 plus jednogłośnie stwierdzili, że formalne wprowadzanie limitów wieku nie ma sensu: ani nie służy wysokiej jakości usług dydaktycznych, ani badaniom naukowym. Problemem jest bowiem unikatowość i niepowtarzalność indywidualnych doświadczeń, których zgromadzenie wymaga niekiedy wielu lat, a niezależnie od tego nigdy nie ma pewności, że doprowadzą do oczekiwanego sukcesu.

Świadczą o tym następujące wypowiedzi Pana Jerzego (lat 58, dr hab.) z polskiej publicznej uczelni: *Jestem zdania, że ograniczanie wieku zatrudniania nauczycieli akademickich jest całkowicie bezzasadne. Jest oczywistym, że każdy nauczyciel akademicki sam będzie wiedział kiedy powinien przestać pracować. Z drugiej strony nie da się tak łatwo ponownie zgromadzić jego doświadczenia*, a następnie Pani Olgi (69 lat, dr) z uczelni niepublicznej: *...Doświadczonych pracowników nie da się prosto zastąpić młodszymi pracownikami, dlatego w interesie uczelni nie powinno być pozbywanie się ich. Nawet gdybyśmy próbowali odtworzyć każdą ścieżkę kariery, nigdy nie będziemy znać końcowego rezultatu...*

Analiza wypowiedzi przedstawicieli polskich uczelni i uczelni z Grecji wskazuje na zbieżność postaw wobec zatrudniania na uczelni kolegów z tej samej grupy wiekowej. W ich wypowiedziach pojawia się odwołanie do doświadczenia jako podstawowego motywu uzasadniającego zaprezentowane opinie. Zgodność ta może wynikać z posiadania wspólnych doświadczeń i stanowić pewne odzwierciedlenie społeczno-kulturowego systemu, w którym obie grupy wzrastały.

Podsumowanie wyników badań i dyskusja. Uzyskane badania nie dają podstaw do stwierdzenia istnienia negatywnych postaw i stereotypów u przedstawicieli nauczycieli akademickich 55 plus wobec swoich kolegów i/lub siebie samych, co nie jest zgodne z opracowaniami autorów przytoczonych w teoretycznej części opracowania. Należy jednak zauważyć, że odnoszą się one także do grupy osób dojrzałych jako całości (np. Capowski, 1994; Kwong, See, Heller, 2004; Biernat, 2003). Być może ocena ta jest spowodowana odmiennym postrzeganiem uczestniczących w badaniach nauczycieli akademickich, którzy nie postrzegają siebie jako typowych przedstawicieli osób w okresie późnej dorosłości. Nieliczne negatywne oceny mogą być efektem zastosowanej dywersyfikacji, a więc nawiązaniem do postrzegania siebie jako grupy w kategoriach MY, połączonej z przypisywaniem sobie pozytywnych cech, na co zwracał uwagę Fiske i inni psychologowie społeczni (2002), a pozostałej grupy nauczycieli akademickich jako ONI, którzy są nośnikami negatywnych cech, związanych z zaawansowanym wiekiem. Nauczyciele akademicy 55 plus jako uzasadnienie własnego stanowiska podają więcej zalet (doświadczenie i jego unikatowość,

determinizm i cierpliwość oraz intuicja) niż wad (rutyna i niewystarczające otwieranie się na nowe doświadczenia). Także z uwagi na niepowtarzalność doświadczeń i trudność badania zjawiska jako procesu, zgodnie ze stanowiskiem innych autorów, (Barabasz, Wąsowski, 2016; Bartkowiak, 2016; Bartkowiak, Krugielka 2016, 2017) wszyscy badani optują za tym, aby nie funkcjonowały żadne formalne limity, związane z zatrudnianiem dojrzałych pracowników naukowo-dydaktycznych.

Porównanie postaw i opinii polskich i greckich nauczycieli akademickich odnośnie do mocnych i słabych stron tej grupy badanych, stosunku do ich zatrudniania, wreszcie czynników, które mogłyby podnieść jakość życia zawodowego tej grupy osób, nie wykazało istnienia rozbieżności. Jednak wniosek ten należy przyjąć z dużą dozą ostrożności ze względu na zachwianą proporcję (jeden do czterech) polskich i greckich przedstawicieli środowiska akademickiego.

Podjęte rozważania i analizowane badania odnoszą się do niezbyt licznej próby badawczej (48 uczestników wywiadów pogłębionych) porównywanej ze sobą grupy o zróżnicowanej liczebności i nie upoważniają do formułowania daleko idących uogólnień oraz wniosków, a raczej inspirują do podejmowania dalszych wysiłków badawczych. Ich wartością poznawczą, jak można oczekiwać, jest identyfikacja postaw nauczycieli akademickich wobec siebie, własnej pracy i zatrudniania pracowników naukowo-dydaktycznych 55 plus, a wartością aplikacyjną – możliwość optymalizowania warunków pracy kadry akademickiej w tymże wieku,

Bibliografia

1. Barabasz A., Wąsowicz M. (2016), *Obraz pracowników wiedzy 65 plus uczelni wyższych w opinii studentów*, [w:] *Pracownicy wiedzy 65 plus – nowe szanse (czy kontrowersje) wobec wyzwań współczesności*, „Zeszyty Naukowe Uczelni Vistula”, z. 46(1).
2. Bartkowiak G. (2016), *Zatrudnianie pracowników wiedzy 65 plus. Perspektywa pracowników i organizacji*, Wydawnictwo Adam Marszałek – Akademii Finansów i Biznesu Vistula, Toruń – Warszawa.
3. Bartkowiak G., Krugielka A. (2016), *Studenci (polscy i zagraniczni) i nauczyciele akademicy wobec pracy pracowników naukowo-dydaktycznych 65 plus*, [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami w organizacjach krajowych i międzynarodowych*. Problemy zarządczo-psychologiczne, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 430.
4. Bartkowiak G., Krugielka A. (2017), *Studenci jako przedstawiciele pokolenia Y wobec nauczycieli akademickich 65 plus*, „Colloquium”, Wydział Nauk Humanistycznych i Społecznych AMW, 4/2017, s. 2–30.
5. Biernat M. (2003), *Toward a broader view of social stereotyping*, „American Psychologist”, 58, 1019–1027.
6. Brzezińska A.I. (2015), *Psychologiczne portrety człowieka*. Praktyczna psychologia rozwoju, GWP, Gdańsk.
7. Capowski G. (1994), *Ageism: The New diversity issue*. „Management Review”, 83, s. 48–65.
8. Dubas E., Muszyński M. (2016), *Obiektywny i subiektywny wymiar starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

9. Duka K. (1985), *Adolescent attitudes and beliefs toward aging and the elderly*, „International Journal of Aging Development” 22, s. 173–187.
10. Erber J.T. (1989), *Young and older adults' appraisal of memory failures in young and older adult target persons*, „Journal of Gerontology: Psychological Sciences”, 44, s. P 170-P 175.
11. Fiske S.T., Cuddy, Cuddy A.J.C., Glick P., X J. (2002), *A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warm respectively from perceived status and competition*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 82, s. 878–902.
12. Goldman R., Goldman G., (1981), *How children view old people and aging: a developmental study of children in four countries*, „Australian Journal of Psychology”, 33, s. 405–418.
13. Hareem S., Fariha R., Tazeen I., (2017), *Psychological Empowerment of University Academicians Through Job Crafting in a Challenging Environment*, „Global Management Journal of Academic & Corporate Studies”, Karachi, Tom 7 (2), 151–158, <https://searchproquest.com/printviewfile?accountid=168796> (dostęp: 22 maj 2018).
14. Kwong See S.T., Hoffman H.G., Wood T.L. (2001), *Perception of old female eyewitness: Is it older eyewitness believable?* „Psychology and Aging”, 16, 346–350.
15. Kwong See S.T., Heller R.B. (2004), *Judging older targets' discourse: How do age stereotypes influence evaluation?*, „Experimental Aging Research”, 30, s. 63–73.
16. O'Hanlon A.M., Camp C.J., Osofsky H.J. (1993), *Knowledge of and attitudes toward aging in young middle aged and older college students*, „Educational Gerontology”, 19, s. 753–766.
17. Pearl S., Geldenhuys M., (2016), *The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers*, „SA Journal of Industrial Psychology”, /SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde 42(1), a1378, <http://dx.doi.org/10.4102/sajp.v42i1.1378> (dostęp: 22 maja 2018).
18. Piwowar A. (2019), *Kariera na uczelni jako nauczyciel akademicki*. Uniwersytet Ekonomiczny Wrocław, <https://www.careers.uni.wroc.pl/media/uploads/karieraakadem.pdf> (dostęp: 22 marzec 2019).
19. *Pokolenie Y: potrzeby i nawyki wpływające na dzielenie się wiedzą. Raport podsumowujący badania prowadzone w ramach projektu Organizacja ucząca się 2.0 prowadzonego przez Portal Interia. PL oraz Wszechnicę Uniwersytetu Jagiellońskiego*, 2013.
20. Ron P. (2007), *Elderly people's attitudes and perception of aging and old age: The role of cognitive dissonance?*, „International Journal of Geriatric Psychiatry” 22, s. 656–662.
21. Stasiuk K., Maison D. (2014), *Psychologia konsumenta*, Warszawa, PWN.
22. Szatur-Jaworska B. (2000), *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Warszawa, ASPR-JR.
23. Szpitalak M. (2010), *Przywiązani... do pracy. Zaangażowanie w pracę jako odzwierciedlenie stylu przywiązania*, „Psychologia rozwojowa” 15(2), s. 19–30.

dr hab. Grażyna BARTKOWIAK, prof. AMW – Akademia Marynarki Wojennej, Gdynia
dr Agnieszka KRUGIELKA – Politechnika Poznańska