

Metodologiczne podstawy badań własnych

31 sierpnia 2025

Cel i przedmiot badań

Celem badań jest określenie, jaka jest opinia nauczycieli nauczania początkowego (klas I – III) na temat wprowadzonej w 1999 reformy edukacji.

Przedmiotem badań są wybrane zmiany w systemie edukacji w Polsce. Zmiany w szkolnictwie są tak znaczne że nie sposób zapytać ankietowanych o wszystkie aspekty reformy. Dlatego też autorka pracy skupiła na tych najważniejszych.

Problem badawczy i hipotezy robocze

Problem badawczy badamy rozbijając temat na pytania i problemy. Tadeusz Pilch stwierdza: „problemy w sposób precyzyjny określają zakres naszych wątpliwości, tym samym określają teren poszukiwań (...) w nich koniecznie muszą być zawarte wszelkie generalne zależności między zmiennymi (...), a trzecim warunkiem poprawności problemu jest jego rozstrzygalność empiryczna oraz wartość praktyczna.” [\[1\]](#)

Autorka niniejszej pracy podjęła następujący problem główny badawczy:

Jaka jest opinia nauczycieli nauczania wczesnoszkolnego o wprowadzonej w 1999 reformie systemu szkolnego w Polsce?

Chcąc rozwiązać założony problem badawczy autorka rozbiła go na problemy szczegółowe i poszuka odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy była potrzeba wprowadzonej w 1999 roku reformy

nauczania początkowego?

- Czy było poinformowanie nauczycieli o celu wprowadzanej reformy?
- Czy zmiany proponowane przez rząd były w jakikolwiek sposób konsultowane z nauczycielami?
- Czy nowy system nauczania początkowego jest zdecydowanie dobry?
- Czy pojawiły się lokalne problemy związane z reformą?
- Czy system oceniania jest obecnie lepszy niż przed reformą?
- Czy nowy system oceniania jest sprawiedliwy?
- Czy w opinii nauczycieli dzieci wolą ocenianie przez symbole?
- Czy nauczanie zintegrowane daje większe możliwości nauki i rozwoju?

Według Pilcha „Problemy badawcze stanowią podstawę do tworzenia hipotez, bo często zabieg ich planowania, polega na zmianie gramatycznej formy problemu, ze zdania pytającego na twierdzące lub przeczące.” [\[2\]](#)

Jeśli problem zostanie dobrze postawiony to wynikać z niego winna hipoteza badawcza będąca odpowiedzią na zawarte w tym problemie pytanie.

Hipotezy formułuje się w postaci twierdzącej i są zawsze adekwatną odpowiedzią na problem, najprostszą, gdyż łatwo sprawdzalną.

Stawiając w niniejszej pracy hipotezy autor kierował się przede wszystkim intuicją.

- Była potrzeba wprowadzonej w 1999 roku reformy nauczania początkowego
- Nauczycieli byli niepoinformowani o celu wprowadzanej reformy
- Zmiany proponowane przez rząd były konsultowane z nauczycielami

- Nowy system nauczania początkowego jest zdecydowanie dobry
- Pojawiły się lokalne problemy związane z reformą
- System oceniania jest obecnie lepszy niż przed reformą
- Nowy system oceniania jest sprawiedliwy
- W opinii nauczycieli dzieci wolą ocenianie przez symbole
- Nauczanie zintegrowane daje większe możliwości nauki i rozwoju

Metodologiczne podstawy badań własnych stanowią kluczowy element każdej pracy naukowej, ponieważ określają zasady, według których prowadzone są badania, a także wskazują na narzędzia i techniki wykorzystywane w celu pozyskania oraz analizy danych. Są one niezbędne do zachowania obiektywności, rzetelności i powtarzalności wyników, a także pozwalają na wiarygodne wnioskowanie. W kontekście badań dotyczących motywacji pracowników, metodologiczne podstawy odgrywają szczególną rolę, ponieważ odnoszą się do zjawiska złożonego, silnie uwarunkowanego zarówno czynnikami indywidualnymi, jak i społecznymi, organizacyjnymi oraz kulturowymi.

Pierwszym aspektem jest określenie celu badań, który wyznacza ich kierunek i wpływa na wybór odpowiednich metod. W badaniach nad motywacją pracowników cel może dotyczyć identyfikacji czynników wpływających na poziom zaangażowania, analizy skuteczności stosowanych narzędzi motywacyjnych, a także porównania zróżnicowanych grup pracowników pod względem ich potrzeb i oczekiwań. Cel powinien być jasno sformułowany i możliwy do zrealizowania w przyjętych ramach czasowych i organizacyjnych.

Kolejnym elementem jest wybór przedmiotu i zakresu badań. Przedmiotem może być motywacja w określonej organizacji, dziale lub branży, natomiast zakres dotyczy ujęcia czasowego, przestrzennego i merytorycznego. Ustalenie granic badań pozwala uniknąć nadmiernego rozproszenia i skupić się na kluczowych aspektach problemu. Ważne jest także zdefiniowanie podstawowych pojęć, takich jak motywacja, satysfakcja z pracy,

potrzeby pracowników czy narzędzia motywacyjne, co zapewnia spójność terminologiczną.

Niezbędne jest również określenie problemów badawczych i hipotez, które stanowią próbę przewidywania wyników badań na podstawie dotychczasowej wiedzy teoretycznej i obserwacji. Hipotezy mogą dotyczyć na przykład związku między systemem wynagradzania a poziomem zaangażowania pracowników, zależności pomiędzy stylem kierowania a motywacją, czy też wpływu warunków pracy na satysfakcję zawodową. Ich weryfikacja pozwala sprawdzić, czy przyjęte założenia znajdują potwierdzenie w praktyce.

Kolejną kwestią jest dobór metod badawczych, które umożliwią zebranie danych w sposób najbardziej adekwatny do postawionych problemów. W badaniach nad motywacją często stosuje się metody ilościowe, takie jak ankiety i kwestionariusze, pozwalające na uzyskanie danych statystycznych, a także metody jakościowe, na przykład wywiady pogłębione czy studia przypadków, które umożliwiają głębsze zrozumienie postaw i oczekiwań pracowników. Często praktyczne zastosowanie znajduje podejście mieszane, łączące oba typy metod w celu uzyskania pełniejszego obrazu badanego zjawiska.

Równie ważny jest dobór próby badawczej, która powinna być reprezentatywna i odzwierciedlać cechy populacji, do której odnoszone będą wyniki. W badaniach własnych nad motywacją pracowników próba może obejmować wszystkich pracowników danej organizacji, wybraną grupę zawodową bądź losowo dobranych uczestników. Liczebność próby oraz sposób jej doboru mają wpływ na możliwość uogólniania wyników na większą populację.

Istotnym elementem metodologii jest także sposób analizy danych. W przypadku badań ilościowych najczęściej stosuje się metody statystyczne, które pozwalają na określenie zależności, korelacji czy istotności różnic między grupami. W badaniach jakościowych analiza koncentruje się na interpretacji treści wypowiedzi i identyfikacji powtarzających się wzorców.

Kluczowe jest zachowanie obiektywizmu i rzetelności interpretacji, co wymaga stosowania odpowiednich procedur analitycznych i uzasadniania wniosków.

Metodologiczne podstawy badań własnych obejmują także kwestie etyczne, które w badaniach nad motywacją pracowników mają szczególne znaczenie. Ważne jest zapewnienie anonimowości i poufności danych, dobrowolności udziału w badaniu oraz poszanowania praw uczestników. Tylko w takich warunkach respondenci mogą udzielać szczerych odpowiedzi, co bezpośrednio wpływa na wiarygodność wyników.

Metodologiczne podstawy badań własnych w obszarze motywacji pracowników obejmują precyzyjne określenie celu i zakresu badań, sformułowanie problemów i hipotez, dobór metod i narzędzi badawczych, wybór próby, analizę danych oraz przestrzeganie zasad etycznych. Dzięki ich właściwemu zaplanowaniu i realizacji badania mogą dostarczyć rzetelnej wiedzy, która stanie się podstawą do formułowania praktycznych rekomendacji dla organizacji w zakresie doskonalenia systemu motywacyjnego i poprawy efektywności pracy.

[1] T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s. 24.

[2] T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s. 24.

Jeśli potrzebujesz pomocy w pisaniu nowej pracy z pedagogiki, to polecamy serwis [pisanie prac z pedagogiki](#) - fachowa pomoc w pisaniu prac.