

Warszawa, 13 października 2015

Informacja prasowa

POZYCJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA NAUCZYCIELI

Jak kształtuje się pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli na rynku pracy i w odczuciu społecznym? Jaki jest popyt na usługi nauczycieli i jak oceniane są ich kompetencje? Jakie znaczenie dla pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli ma ustawa Karta Nauczyciela oraz działalność związków zawodowych? Jakie czynniki w opinii nauczycieli budują, a jakie obniżają prestiż zawodu nauczyciela?

Badanie jakościowe pt. Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli a szanse na szkolnym i pozaszkolnym rynku pracy Instytut Badań Edukacyjnych przeprowadził od października do grudnia 2014 roku metodą zarówno indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – *individual in-depth interviews*), jak i zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI – *focus group interview*), a także obserwacji. Kryteriami doboru studiów przypadków były: wielkość miejscowości, w której pracują nauczyciele – w podziale na: wieś, małe miasto duże miasto); wysokość wynagrodzeń nauczycieli; wysokość dochodów własnych gminy na jednego mieszkańca; stopa bezrobocia.

Badanie objęło cztery lokalizacje w województwie mazowieckim: jedną wieś (do 5 tys. mieszkańców); dwa małe miasta (do 20 tys. mieszkańców); duże miasto (powyżej 500 tys. mieszkańców).

Do badania wybranych zostało 13 szkół o średnim poziomie nauczania, mierzonym za pomocą wskaźnika EWD. W ramach badania zrealizowano:

- 104 indywidualne wywiady pogłębione, w tym z:
 - nauczycielami (52 IDI – 41 z kobietami, 11 z mężczyznami)
 - byłymi nauczycielami (29 IDI – 15 z kobietami i 14 z mężczyznami)
 - dyrektorami szkół (13 IDI)
 - przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego – osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie edukacją lub wójtami (4 IDI)
 - pracodawcami (6 IDI)
- 25 zogniskowanych wywiadów grupowych, w tym z:
 - uczniami (13 FGI)
 - rodzicami uczniów (9 FGI)
 - pracodawcami (3 FGI).

W hierarchiach zawodów CBOS nauczyciele niezmiennie zajmują wysoką pozycję. W badaniach dotyczących prestiżu rozmaitych profesji prowadzonych od 1975 roku przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej (OBOP) oraz Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) nauczyciele zajmują niezmiennie wysoką pozycję. W 2013 roku znaleźli się oni w siódemce zawodów cieszących się największym uznaniem społecznym, tuż za wymienianym kolejno: strażakiem, profesorem uniwersytetu, robotnikiem wykwalifikowanym, górnikiem, inżynierem pracującym w fabryce i pielęgniarką (CBOS, 2013). Sami nauczyciele jednak nie odczuwają, by ich zawód był uznawany społecznie. W badaniu czasu i warunków Instytutu Badań Edukacyjnych pracy nauczycieli około 60% respondentów wskazało, że praca nie daje



ani prestiżu, ani pieniędzy (ponad 80% nauczycieli wskazało, że problemem w wykonywaniu tego zawodu jest jego niski prestiż, a około 40% wymieniła niski autorytet wśród uczniów). Również w środkach masowego przekazu o nauczycielach mówi się najczęściej negatywnie, opisując przypadki nadużyć lub protesty związków zawodowych. Nieco rzadziej do mediów przebijają się informacje o tak zwanych „superbelfrach”.

W wielu krajach europejskich dyskusje medialne toczą się wokół obniżającej się pozycji społecznej nauczyciela. Jednymi z niewielu krajów, w których nauczyciele nie odczuwają spadku prestiżu, jest Finlandia i Korea. Należy podkreślić, że w obu tych krajach jest duża selekcja do zawodu.

Poczucie braku docenienia pracy nauczycieli przez społeczeństwo wydaje się mieć uniwersalny charakter, występuje bowiem we wszystkich 34 krajach biorących udział w badaniu TALIS 2013 – jedynie 18% z 172 tysięcy biorący udział w badaniu nauczycieli deklarowało, że ich zawód jest szanowany. Istnieje jednak różnica w tym, jak swoją sytuację oceniają nauczyciele będący w różnym wieku – młodsi mają poczucie, że są cenieni za swoją pracę, podczas gdy starsi nie zgadzają się z tym stwierdzeniem. W krajach takich jak Chorwacja, Hiszpania, Szwecja, Francja i Słowacja odsetek nauczycieli deklarujących okazywany im szacunek społeczny nie przekracza 10%. Ciekawe, że mimo braku poczucia szacunku społecznego nauczyciele deklarują zadowolenie z wykonywanej pracy (ok. 90% wskazań).

W Polsce nauczyciele stanowią jedną z największych grup zawodowych – liczącą niemal 600 tys. osób, a ich płace stanowią 44 704 mln zł. Łącznie z utrzymaniem szkół, komisji egzaminacyjnych i Ministerstwa Edukacji Narodowej wydatki z budżetu państwa na edukację wynoszą 63 893 mln zł rocznie. Podczas gdy liczba uczniów malała gwałtownie (od 2000 roku o 23%), liczba nauczycieli zmniejszała się jedynie o 5%. Spadało zatrudnienie w szkołach i zespołach szkół dla dzieci i młodzieży, rosło natomiast w placówkach wychowania przedszkolnego (wzrost o 32% w latach 2007–2012) oraz w szkołach niepublicznych, policealnych oraz szkołach dla dorosłych. Niepełnozatrudnieni nauczyciele w szkołach i zespołach szkół dla dzieci i młodzieży stanowili ok. 26% wszystkich zatrudnionych. W przypadku placówek wychowania przedszkolnego było ich mniej, bo ok. 15% (Federowicz i in., 2014). Można sądzić, że stabilność zatrudnienia w szkole była postrzegana przez nauczycieli jako rekompensata niskich zarobków. Obecna sytuacja, w której wielu nauczycieli czuje się zagrożonych zwolnieniem, jest stosunkowo nowa zarówno dla osób zatrudnionych w szkołach, jak i dla samorządów zatrudniających nauczycieli, przez co stanowi wyzwanie dla obu wymienionych grup.

Zróźnicowanie prestiżu zawodu nauczyciela

Nauczyciele jako nieuprawomocnione i niesprawiedliwe uważają traktowanie wszystkich przedstawicieli zawodu jako homogenicznej grupy.

Wskazują na istniejącą hierarchię prestiżu w obrębie zawodu nauczyciela. Wśród czynników różnicujących szacunek dla nauczycieli wymieniają: wielkość miejscowości, czynniki instytucjonalne, wpisane w system edukacyjny (np. ważność poszczególnych przedmiotów, specyfika etapów edukacyjnych), kulturę organizacyjną szkoły (styl zarządzania, relacje z dyrektorem, atmosferę w gronie pedagogicznym), kontakty z otoczeniem, wyniki uczniów, jak również cechy osobiste nauczycieli.

W małej miejscowości nauczyciel jest osobą rozpoznawaną, a przez to zdecydowanie bardziej wystawioną na ocenę mieszkańców niż w dużym mieście. Z jednej strony jest traktowany jak członek lokalnej elity, osoba zajmująca wysoką pozycję społeczną i z tego powodu ciesząca się szacunkiem innych. Z drugiej zaś tryb jego pracy i sytuacja materialna stają się często przedmiotem krytyki i zazdrości.

W miejscowościach o dużej stopie bezrobocia i niskich dochodach gminy na mieszkańca nauczyciel jest postrzegany jako osoba szczególnie uprzywilejowana, ciesząca się dobrze płatną pracą, wykonywaną w komfortowych warunkach i zajmującą relatywnie mało czasu.

W dużych społecznościach tymczasem zdecydowanie ważniejszy – zdaniem badanych – jest prestiż osobisty, którego źródłami są cechy jednostkowe, a nie cechy zajmowanych pozycji, odgrywanych ról czy

instytucji, w których się pracuje. W tym kontekście szczególnie ważny jest społeczny odbiór sposobu pracy nauczyciela.

Zdecydowanie więcej dystansu wobec negatywnego wizerunku społecznego mają nauczyciele wielkomiejskich liceów ogólnokształcących.

Wyniki uczniów

Wyższy prestiż odczuwają nauczyciele uczący w szkołach, których uczniowie osiągają dobre wyniki w nauce i pracujący w środowisku, w którym rodzice są zaangażowani i zainteresowani edukacją swoich dzieci.

Współpraca szkoły z otoczeniem

Kultura otwartości sprzyja zaangażowaniu w pracę i promowaniu nowych pomysłów na dodatkowe zajęcia. W takich szkołach nauczyciele czują, że mają wyższą pozycję społeczną, są cenieni zarówno przez rodziców, samorządowców, jak i przez uczniów. Otwartość szkoły przejawia się w partnerstwach, jakie zawiązuje. Przykłady szkół pokazują, że kultura organizacyjna szkoły promująca nastawienie na rozwój i współpracę grona pedagogicznego z innymi uczestnikami życia szkoły może pozytywnie wpływać na sposób pracy nauczycieli, a przez to podnosić ich prestiż w oczach uczniów i ich rodziców.

Relacje w gronie pedagogicznym

Dobre relacje w gronie nauczycielskim sprzyjają prestiżowi. Często jednak tworzy w gronie pedagogicznym swoista „hierarchia pokoju nauczycielskiego” uzależniona najczęściej od stażu pracy i wagi nauczanego przedmiotu. Mające miejsce w szkole konflikty w gronie pedagogicznym, zdaniem badanych, nie tylko obniżają komfort pracy, ale też niekorzystnie wpływają na poczucie własnej skuteczności. O tym aspekcie pracy w szkole mówili wyłącznie nauczyciele, którzy odeszli z zawodu.

Etap edukacyjny

Badani nauczyciele dostrzegają zróżnicowanie prestiżu nauczycieli w zależności od etapu edukacyjnego, na którym uczą. Ich zdaniem społecznie wyżej ceniona jest praca tych, którzy przygotowują uczniów do trudnego egzaminu lub olimpiad przedmiotowych. Niżej cenieni są nauczyciele, którzy pracują z małym dzieckiem.

Tymczasem sami nauczyciele podkreślają, że uznanie należy się właśnie nauczycielom edukacji wczesnoszkolnej, na których spoczywa ogromna odpowiedzialność za przygotowanie najmłodszych do dalszej nauki – to oni tworzą podstawy, z których korzystają nauczyciele kolejnych etapów edukacyjnych.

Nauczany przedmiot i staż pracy w zawodzie

Różnice w poziomie prestiżu między nauczycielami wynikają także z rodzaju nauczanych przedmiotów. Zdaniem niektórych: nauczyciel matematyki ma dużo większe szanse na cieszenie się tym szacunkiem niż nauczyciel wychowania fizycznego (WF). Zdaniem nauczycieli WF-u to oni mają przewagę nad nauczycielami przedmiotów „tablicowych” np. języka polskiego czy historii, ponieważ lekcje WF-u nie odbywają się w ławkach szkolnych, są bardziej dynamiczne i zróżnicowane, a wykorzystywane na nich metody pracy z uczniem sprzyjają zacieśnianiu relacji nauczyciel – uczeń. W swoich wypowiedziach wuefści odnosili się do cech składających się na prestiż osobisty.

Badani nauczyciele inną rangę nadają nauczycielom przedmiotów ścisłych, humanistycznych czy artystycznych – zazwyczaj wyżej cenili tych pierwszych. Z ich wypowiedzi wynika, że na ostatnich miejscach hierarchii prestiżu sytuują się nauczyciele przedmiotów zawodowych.

Ponadto, dostrzegane przez nauczycieli różnice prestiżu związane są ze stażem pracy. Niektórzy badani wskazywali na wyższy prestiż osób pracujących w zawodzie od wielu lat, z uwagi na duże doświadczenie i umiejętność pracy z uczniem.



Status społeczno-ekonomiczny rodziny nauczyciela

Na samoocenę prestiżu zawodu nauczyciela, na co wskazują wypowiedzi badanych nauczycieli, rzutuje także ogólna ocena sytuacji materialnej rodziny, w tym wykształcenie i zawód wykonywany przez współmałżonka/partnera badanego. A zatem, postrzeganie własnej pozycji społeczno-zawodowej może być zapośredniczone przez ocenę statusu społeczno-ekonomicznego własnej rodziny. Mężowie nauczycielek (w dwóch z czterech miejscowości) wykonywali proste prace fizyczne – niska ocena własnego prestiżu zawodowego nauczycieli może zatem wynikać z przeświadczeniu o zaniżaniu pozycji przez cechy małżonka.

Płeć nauczycieli

Zawód jest sfeminizowany, co ma negatywny wpływ na prestiż, bo kobiety są postrzegane przez swoje role rodzinne i przypisuje się im wybór zawodu z uwagi na tę sytuację.

Wydaje mi się że chodzi między innymi o urlop i o czas wolny. Kobieta jednak w domu jest bardziej zaangażowana, jeśli chodzi o przygotowania na przykład świąteczne. Chce być no jakoś więcej w domu, bo ma więcej obowiązków – sprzątanie, pranie. Więc wakacje, ferie, przedświąteczne te wolne dni, myślę, że są takim atutem tej, tego zawodu, bo na pewno nie jest wynagrodzenie atutem, ale, ale właśnie tutaj. (...) A mężczyźni na pewno mniej, bo mężczyźni jak gdyby pracują na rodzinę i no, ktoś musi w rodzinie zarabiać pieniądze takie, żeby ta rodzina funkcjonowała [SLU/GM/DYR.]

Czynniki obniżające prestiż zawodu nauczyciela

- zmiany społeczne – wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia społeczeństwa polskiego zmienia się rola społeczna nauczycieli – przestają być głównym źródłem wiedzy dla swoich uczniów; nauczyciele mają przekonanie, że sprawują wobec społeczeństwa funkcję służalczą. Społeczeństwo wymaga od nich, by uczyli i wychowywali młode pokolenia, jednocześnie deprecjonuje te zadania;
- brak wiedzy większości społeczeństwa na temat specyfiki pracy nauczycieli – nauczyciele nie mają wątpliwości, że w opinii społecznej funkcjonują jako osoby dostające zdecydowanie za wysokie wynagrodzenie względem rzeczywistych nakładów pracy. Tymczasem praca pedagoga nie kończy się wraz z wyjściem ze szkoły. Przygotowywanie się do lekcji, sprawdzanie prac uczniowskich, uzupełnianie dokumentacji szkolnej są niezauważane;
- autoprezentacja nauczycieli – pozycję społeczną nauczycieli obniża negatywna narracja na temat specyfiki ich pracy. Mówiąc o niej, nauczyciele rzadko wspominają o jej pozytywnych stronach. Ich wypowiedzi koncentrują się raczej na przeciążeniu pracą, problematycznej młodzieży i braku wsparcia ze strony rodziców;
- negatywną rolę mediów – za negatywne opinie o nauczycielach nauczyciele odpowiedzialnością obarczają przede wszystkim media (zarówno tradycyjne, jak i elektroniczne), które podtrzymują i powielają nieprawdziwy obraz tej profesji, skupiając się na nagłaśnianiu negatywnych przypadków, zamiast promować dobre praktyki w edukacji i postaciach tzw. superbelfrów;
- niski status ekonomiczny – nauczyciele mają poczucie otrzymywania zbyt małego wynagrodzenia w stosunku do swoich kwalifikacji;
- niską jakość kształcenia i pracy nauczycieli – studia pedagogiczne postrzegane są przez społeczeństwo jako łatwe, nauczyciele mówią o braku odpowiedniego przygotowania do zawodu, szczególnie do pełnienia funkcji wychowawczej i kontaktów z rodzicami. W związku z tym szczególnie młodzi nauczyciele nie są postrzegani jako profesjonalści;



- system awansu zawodowego – istniejący system awansu postrzegany jest przez nauczycieli nie jako mechanizm potwierdzający jakość pracy, tylko jako umożliwiający wzrost wynagrodzenia. Prestiż zawodu jest bowiem także obniżany, zdaniem nauczycieli, poprzez formalizm i kontrolę obecną w ich codziennej pracy. Procedura zdobywania awansu wywołuje poczucie niesprawiedliwości wynagradzania – starsi pracownicy, którzy weszli do zawodu przed rokiem 2001, nie są zobligowani do doskonalenia się, ani innych aktywności w szkole (co nie oznacza, że tego nie robią). Prowadzi to do sytuacji, w których nauczyciele bardzo zaangażowani w pracę nie są wyróżniani w stosunku do nauczycieli, którzy nie doskonalą się, nie zwracają uwagi na potrzeby uczniów, uczą w ten sam sposób co kilkanaście lat temu, czyli wykonują pracę niskiej jakości;
- brak akceptacji dla zwiększenia praw ucznia – wzrost podmiotowości uczniów część nauczycieli ocenia negatywnie, zarzucając dzieciom i młodzieży brak poszanowania dla autorytetów. Niektórzy nauczyciele w pracy z uczniem odwołują się do metod opartych na nierównowadze sił, co negatywnie wpływa na ich wizerunek;
- percepcja zawodu nauczyciela w oczach rodziców uczniów – obniżający się prestiż zawodu nauczyciela badani tłumaczą także zmieniającym się postrzeganiem zawodu przez rodziców uczniów. Jednak wydaje się, że postrzeganie aktywności rodziców jako przejawów roszczeniowości, a nie troski o dziecko jest niefunkcjonalne;
- relacje w gronie pedagogicznym – podziały w gronie pedagogicznym obniżają komfort pracy i rzutują na poczucie własnej skuteczności i wartości. Zdarza się, że nauczyciele są poniżani przez współpracowników lub przełożonych, co znacząco obniża odczuwanie satysfakcji z wykonywanych zadań. Poczucie niedoceny i nieuzasadnionej krytyki powoduje, że nauczyciele stawiają siebie coraz częściej w negatywnym świetle;
- rola związków zawodowych – w opinii nauczycieli związki zawodowe, zabiegające o utrzymanie przywilejów, swoimi działaniami obniżają pozycję społeczną nauczycieli.

Nauczyciele, tłumacząc niski prestiż społeczny zawodu i ludzi w nim pracujących, zwracają szczególną uwagę na rolę mediów, które przekazują fałszywy obraz nauczyciela. W opinii nauczycieli społeczeństwo nie wie, na czym faktycznie polega ich praca i jak bardzo jest złożona. Badani nauczyciele relatywnie rzadko obniżający się prestiż zawodu tłumaczą własnym brakiem profesjonalizmu, niską jakością pracy czy złymi relacjami z uczniami oraz rodzicami uczniów.

Czynniki budujące prestiż zawodu nauczyciela

Mimo długiej listy negatywnych uwarunkowań prestiżu zawodu nauczyciela nauczyciele zwracają także uwagę na czynniki, które mogą wzmocnić ich pozycję społeczną. Do tych czynników należą:

- cechy osobiste nauczycieli – nauczyciel otwarty, słuchający, rozumiejący, empatyczny jest zdecydowanie bardziej ceniony przez uczniów i rodziców;
- styl pracy z uczniem – bardziej ceniony społecznie jest w opinii badanych ten, który jest oddany swojej pracy, angażuje się w życie szkoły i swoich uczniów, potrafi stworzyć głęboką relację z uczniem i nawiązać komunikację z jego rodzicem. Zdecydowanie częściej szanuje się tych, którzy potrafią zainteresować danym przedmiotem i zachęcić do nauki. Szczególnie ceniony przez

¹ Nowy system awansu wprowadzono w 2004 roku. Poprzedni system nadawał stopień mianowania po dwóch lub trzech latach stażu pracy i pozytywnej opinii przełożonego. Nauczyciele posiadający mianowanie automatycznie zyskiwali ten sam status w nowym systemie. Nowi nauczyciele musieli zaczynać procedurę od początku.



uczniów jest nauczyciel, który potrafi stworzyć relację mistrz – uczeń, nauczyciel będący swojego rodzaju przewodnikiem w obszarze wiedzy i w innych wymiarach życia;

- autonomia – większa decyzyjności, udział nauczycieli w zarządzaniu szkołą;
- współczesna rola szkoły – prestiż zawodu nauczyciela wynika także z roli samej szkoły. Szkoła odpowiedzialna społecznie, zajmująca centralne miejsce w życiu społeczności lokalnej warunkuje wysoki prestiż pracujących w niej nauczycieli, którzy budują swoją pozycję poprzez swoją pracę z uczniem, a także pozostałymi uczestnikami życia szkoły, w tym zwłaszcza rodzicami.

Rola związków zawodowych

Walką z negatywnym stereotypem zawodu nauczyciela mogłyby zająć się, zdaniem nauczycieli, organizacje przedstawicielskie. Zastanawiając się nad tym, jakie działania mogłyby podjąć związki zawodowe w celu wzmocnienia prestiżu zawodu nauczyciela, nauczyciele wskazywali przede na:

- działania upowszechniające informacje o specyfice pracy nauczyciela, jej złożoności, odpowiedzialności i czasochłonności – kluczowe jest zatem, by związki zawodowe przestały wyłącznie bronić przywilejów, a zaczęły kreować pozytywny wizerunek zawodu;
- próbę ograniczenia zmian wprowadzanych bez konsultacji z nauczycielami – związki zawodowe powinny zadbać o to, by decydenci w większym stopniu liczyli się z opinią nauczycieli, by powszechną praktyką było poprzedzanie wprowadzanych rozporządzeń dyskusją z gronem pedagogicznym.

Żeby chociażby wyprostowały te kłamstwa, chociażby o tym charakterze pracy. Żeby oni pokazywali, jak ta praca wygląda na co dzień, że to nie jest wcale taka łatwa rzecz, że to jest odpowiedzialna praca przede wszystkim, że powierzani nam są młodzi ludzie. A nie zwykła maszyna, którą trzeba obsłużyć.

Kolejnym działaniem, które mogłyby i powinny podjąć te organizacje, to próba ograniczenia zmian wprowadzanych bez konsultacji z nauczycielami. Wszyscy badani uważają, że ZNP powinien zerwać z niechlubnym wizerunkiem organizacji działającej w okresie PRL, odciąć się od komunizmu, częściej przypominać o swojej historii i genezie powstania. Wydaje się, że zarówno nauczyciele, jak i pozostali uczestnicy badania nie pamiętają, że ZNP powstał w 1905 roku, wspominają wyłącznie działania tej organizacji z okresu realnego socjalizmu.

Związki powinny zmienić swoją mentalność, bo one mają niestety mentalność początku lat dziewięćdziesiątych. Ich filozofia polega na tym, żeby zakonserwować to, co było. Bronić, nie naruszać, nic, ani kroku dalej, ani jednej zmiany w ustawie Karta nauczyciela czy w przepisach wykonawczych. Bo wszystko to jest postrzegane jako zamach na złotą wolność szlachecką – w cudzysłowie. Oni robią krzywdę nauczycielom, betonując ich w okowach Karty nauczyciela.

Nawet ja nie chcę, żeby związki walczyły o dobro nauczyciela. Chcę, żeby związki walczyły o dobro szkoły, a myślę, że tego nie robią. Walczą, żeby utrzymać Kartę nauczyciela, żeby jak najwięcej nauczycieli miało pracę. Uważam, że to nie jest dobry kierunek. Nie potrzebujemy tylu nauczycieli.

Jest działaczem związków zawodowych, czyli Związku Nauczycielstwa Polskiego, no to przychodzi zgrają do dyrektora, „jestem pracownikiem chronionym” i nie ma siły, i mogą być tam skargi uczniów, skargi rodziców, kogo jeszcze, i on będzie tkwił, i właśnie kiepsko pracował.

Pozycja zawodu nauczyciela w kontekście przepisów Karty Nauczyciela

Nieliczni zauważyli, że przepisy ustawy w równym stopniu bronią interesów nauczycieli dobrze i źle wykonujących swoją pracę i z tego powodu powinny ulec zmianie. Zdecydowanie bardziej krytyczni wobec Karty Nauczyciela okazali się być byli nauczyciele, którzy postrzegają ją w dużej mierze jako narzędzie utrzymujące status quo i niesłużące podnoszeniu jakości w pracy nauczyciela. Ponadto Karta



nauczyciela jest ich zdaniem sprzeczna z ideą demokratyzacji życia szkoły i równoprawnego funkcjonowania w niej różnych aktorów, ponieważ broni przywilejów nauczycieli, a nie szkoły jako całości.

Odejście z zawodu nauczyciela

Po stronie czynników skłaniających nauczycieli do myślenia o odejściu z zawodu znajdują się z jednej strony czynniki finansowe, a co za tym idzie konieczność godzenia pracy w szkole z podejmowaniem dodatkowych zajęć. Z drugiej strony czynniki osobiste – poczucie wypalenia zawodowego, choroby zawodowe czy konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny; oraz klimat szkoły, w tym zła atmosfera w miejscu pracy, konflikty w szkole (zwłaszcza z przełożonym) oraz brak poczucia skuteczności i autonomii w działaniu. Tymczasem tym, co przede wszystkim odsuwa myśli o odejściu z zawodu, jest satysfakcja, jaką nauczyciele czerpią z pracy zawodowej.

Poczucie szans na rynku pracy

Nauczyciele przewidują, że w przypadku utraty lub konieczności zmiany pracy miałby trudności ze znalezieniem nowej. Szczególnie trudna sytuacja, ich zdaniem, ma miejsce na wiejskim i małomiasteczkowym rynku pracy.

Niektórzy badani podkreślali, że szanse na rynku pracy są zróżnicowane dla poszczególnych nauczycieli. W opiniach badanych większe niż innych wydają się być szanse nauczycieli matematyki, informatyki i języków obcych.

Zdecydowana większość nauczycieli nie tylko sama nie widzi możliwości podjęcia pracy w innym zawodzie, ale twierdzi, że pracodawcy z rynku pozaedukacyjnego nie dostrzegają, by posiadane przez nauczycieli kompetencje mogły okazać się przydatne w innym zawodzie niż zawód nauczyciela. Obawy nauczycieli potwierdzają badani pracodawcy. Tymczasem przedstawiciele samorządu lokalnego i inni pracodawcy sektora publicznego cenią pracę nauczycieli – nie wykluczyliby ich z procesu rekrutacyjnego.

Nieliczni badani nauczyciele deklarują, że w sytuacji utraty zatrudnienia w szkole próbowaliby się przekwalifikować i szukać pracy poza edukacją, biorąc nawet pod uwagę konieczność podjęcia zadań poniżej swoich kwalifikacji. Istotne, że niewielu badanych nauczycieli posiada doświadczenia pracy w innym zawodzie. Wśród biorących udział w badaniu nauczycieli znalazły się jednak osoby, które przed pracą w szkole podejmowały inne zadania, w większości krótkotrwałe lub niewymagających wysokich kwalifikacji. Nauczyciele proszeni o wskazanie zawodu, którego wykonywanie mogłoby stanowić alternatywę dla pracy w szkole, wymieniają między innymi takie zawody jak: księgowy, informatyk, analityk, lektor języków obcych, tłumacz, pilot wycieczek, korepetytor, redaktor, animator kultury, bibliotekarz, kurator oświaty, pracownik socjalny, doradca zawodowy, instruktor sportu, technik logistyki, drobny przedsiębiorca. Niektórzy wskazują także stanowiska niewymagające kwalifikacji – sprzątaczką, kierowcą, kasjer w sklepie, opiekunką do dzieci. Nauczyciele, którzy nie są zadowoleni z własnej sytuacji finansowej, decydują się na podjęcie dodatkowych prac (np. udzielają korepetycji, angażują się w projekty unijne).

Zmiana miejsca pracy, wykonywanego zawodu czy miejsca zamieszkania nie jest postrzegana przez nauczycieli jako wybór, lecz przede wszystkim jako konieczność. Wydaje się, że gotowość do zmiany jest tym większa im badany nauczyciel jest młodszy i ma mniejszy staż pracy w zawodzie nauczyciela. W przypadku miejsca pracy dużo bardziej akceptowalną byłaby zmiana, która oznacza pozostanie w sektorze edukacji, choć nie musi być to wyłącznie praca w szkole.

Badanie pozwoliło przyjrzeć się sytuacji zawodowej nauczycieli oraz wyjaśnić, dlaczego liczba nauczycieli spada dużo wolniej niż liczba uczniów. Niż demograficzny sprawia, że nauczyciele tracą dodatkowe godziny pracy, jednak nie jest to sytuacja, w której pozostają bez pracy. Wcześniej nauczyciele, którzy chcieli zarabiać więcej, decydowali się na pracę w ponadwymiarowym czasie – średnio pracują więcej niż zakłada ustawowe 18-godzinne pensum (Federowicz i in., 2013). Niż demograficzny powoduje więc, że nauczyciele tracą dodatkowe źródła zarobku, czy podwójne etaty w różnych szkołach.



Autonomia działania nauczycieli jest w pewnym stopniu ograniczona również poprzez strukturę podległości. Nauczyciele odpowiadają przed dyrektorem, samorządem, kuratorium, ministerstwem, rodzicami i uczniami. Jednak działanie tej sieci instytucji publicznych stanowi również swoisty mechanizm ochrony tej grupy zawodowej. Szczególnie dyrektorzy i samorządowcy deklarowali, że nie dążą do redukcji etatów nauczycielskich, ale do przesunięć kadrowych – kierowania nauczycieli tablicowych do pracy w świetlicy, w innej szkole lub innej instytucji kulturalno-oświatowej prowadzonej przez samorząd.

Planowany rozwój zawodowy i edukacja dorosłych

Wydaje się, że nauczyciele najczęściej rozwijają swoje kompetencje nauczycielskie, a nie starają się nabywać takich, które mogłyby być wykorzystane na otwartym rynku pracy.

Większość nauczycieli nie miałoby problemu z prowadzeniem zajęć dla dorosłych, a co więcej spora część nauczycieli pracowała już z tą grupą wiekową. Praca ta przynosi im jednak mniej satysfakcji niż praca z dziećmi i młodzieżą.

Ocena sytuacji materialnej

Kwestia postrzegania poziomu wynagrodzenia nauczycieli jest złożona. Sami nauczyciele uważają, że zarabiają mało. Ocena wysokości wynagrodzenia zależy w dużej mierze od wysokości wynagrodzenia pracowników na lokalnym rynku pracy. Badani nauczyciele, szczególnie ci pracujący w szkołach wiejskich, biorą pod uwagę kontekst lokalny, uznając wysokość wynagrodzenia nauczycieli za relatywnie wysokie.

Istotne, że odmienne zdanie na temat wysokości zarobków mają byli nauczyciele, którzy uważają, że pensje są satysfakcjonujące, szczególnie na wsi i w małym mieście. Ponadto byli nauczyciele mówią, że zarobki nauczycielskie są wyższe niż te, które otrzymują obecnie – pracując poza oświatą.

W badaniu uchwycono poczucie relatywnej deprywacji względem znajomych. Nauczyciele mieszkający na wsi i w małych miejscowościach oceniają siebie jako średniozamożnych. Najgorzej swoją obecną sytuację materialną oceniają nauczyciele pochodzący z dużego miasta, którzy częściej niż inni mają wśród znajomych takich, którzy wykonują prestiżowe i dobrze płatne zawody.

Badani nauczyciele wiejscy oceniają swoją sytuację życiową jako lepszą od sytuacji swoich rodziców, kiedy ci byli w ich wieku. Tymczasem większość badanych nauczycieli z małego miasta podkreśla, że żyje im się gorzej niż żyło się ich rodzicom, zwłaszcza pod względem materialnym

Badani nauczyciele nie dostrzegają rozwarstwienia ekonomicznego wewnątrz grona pedagogicznego.

Wnioski

Tym, za co społeczeństwo przede wszystkim ceni dziś nauczycieli, w ich opinii, jest fakt wykonywania ważnego społecznie zawodu. Nauczyciele nie mają wątpliwości, że to od ich pracy zależy w dużej mierze proces socjalizacji młodych pokoleń.

Demokratyzacja dostępu do wiedzy, wzrost informatyzacji, konieczność doskonalenia przez całe życie, ale i inflacja wyższego wykształcenia zmieniają stosunek społeczeństwa do nauczycieli. Procesy te sprawiają, że nauczyciele przestają być osobami wyróżniającymi się kwalifikacjami na tle innych. Przyglądając się autodefinicji nauczycieli, należy jednak mieć świadomość, na co zwracają uwagę sami nauczyciele – że większość z nich była przygotowywana do pracy w warunkach harmonijnego świata oraz pewnej romantycznej idealizacji zawodu nauczycielskiego. Ważne jest, by nauczyciele zaczęli widzieć siebie jako wysoko wyspecjalizowanych pracowników w zakresie nauczania, motywowania do nauki, wychowania – w tym rozumienia potrzeb uczniów i ich rodziców – a nie wyłącznie jako specjalistów przedmiotowych.

Badanie pozwoliło pokazać, w jaki sposób w nauczycielach tworzy się przekonanie o tym, że młodzież ich nie szanuje. Młodzież chce postrzegać swoje funkcjonowanie w świecie w kategoriach „kultury możliwości”, w której wybierają, ale też inicjują pojawianie się określonych treści, dzielą się informacjami



– nie wyobrażają sobie rzeczywistości, w której nie mogą wyrazić swojej opinii. Okazuje się, że szczególnie trudne jest to w przestrzeni szkolnej, którą cechuje „kultura kontroli”. Niektórzy nauczyciele podmiotowość swoich uczniów mylnie odczytują jako godzącą w ich autorytet. Tymczasem jest ona raczej konsekwencją obrazu świata, jaki posiada dziś młodzież, w tym wzorów zachowań, które odtwarzają w codziennych interakcjach. Zadawanie pytań i kwestionowanie zasadności usłyszanych treści nie musi być postrzegane jako atak na nauczyciela, ale jako wyraz zainteresowania podejmowaną na lekcjach problematyką. Wydaje się, że brak konstruktywistycznego podejścia do pracy z uczniem skutkuje dziś oporem uczniów.

Przyczyn niewielu oznak szacunku społecznego upatrywać należy również w postawach rodziców. Nauczyciele winili rodziców za brak zainteresowania dziećmi i stosowanie pobłażliwych metod wychowawczych. Część nauczycieli narzeka na brak wystarczającej opieki rodziców nad dziećmi. W związku z tym nie ma jasności, czy dla dobra dziecka powinni w pierwszej kolejności wypełniać te deficyty troski, opieki i wychowania, czy stawiać na przekazywanie wiedzy. Ważne, że w narracjach nauczycieli rzadko pojawia się refleksje na temat własnych niedoskonałości oraz zachodzących zmian społecznych, rzutujących na społeczny odbiór ich profesji. Obniżający się prestiż zawodu nauczyciela pedagogzy relatywnie rzadko tłumaczą własnym brakiem profesjonalizmu, niską jakością pracy, czy złymi relacjami z uczniami i ich rodzicami. Część badanych nauczycieli jawi się jako osoby, które źródeł trudności i niepowodzeń w pracy poszukują w czynnikach zewnętrznych – to młodzież jest niesubordynowana, rodzice roszczeniowi, a biurokracja zbyt duża. Na współczesnym rynku pracy oczekuje się od pracowników traktowania trudności w kategoriach wyzwań i budowania autoprezentacji w oparciu o skuteczność w rozwiązywaniu problemów, a nie na narzekaniu i tłumaczeniu niepowodzeń w pracy działaniami innych i niefortunnymi zbiegami okoliczności.

Sposób, w jaki nauczyciele mówią o sobie, skłania do uznania ich nie tyle za przedstawicieli wolnych zawodów, lecz za urzędników. Nie są przedsiębiorczy, ani nastawieni na zmiany, czy skłonni do podejmowania nowych wyzwań pożądanym na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Nie są zwolennikami rynkowych zasad wynagradzania, które wysokość pensji łączą z efektywnością pracy lub rozliczaniem z jej rezultatów. Nauczyciele nie są zatem kategorią *professions*, ale raczej *semi professions*. Wynika to z ich autodefinicji – postrzegają siebie jako kategorię podrzędną, a pytani, za co należy im się szacunek, podkreślają wymiar misyjności i poświęcenia.

Nie ulega wątpliwości, że nauczyciele nie są homogeniczną grupą – stażem pracy w zawodzie, stopniem awansu, nauczanym przedmiotem, szkołą, w której pracują, ale także mają odmienne motywacje, stopień zaangażowania, style pracy i przekonanie o własnych kompetencjach zawodowych i społecznych. Szczególnie nieuprzywilejowana wydaje się sytuacja nauczycieli kobiet edukacji wczesnoszkolnej, w wieku 45+, uczących w wiejskich lub małomiasteczkowych szkołach.

Większy prestiż posiada ten nauczyciel, który swoje relacje z uczniami i rodzicami buduje, dbając o poszanowanie jednostki, dialog, wzajemne zrozumienie, stara się być przewodnikiem konstruującym wiedzę wspólnie z uczniem. Dla takiego nauczyciela wykonywany zawód jest elementem stylu życia, który wymaga nieustannego rozwoju zawodowego. Wydaje się, że dziś pedagogzy, którzy nie widzą, nie chcą lub nie potrafią sprostać wymaganiom zmieniającej się szkoły, tęskniący za narzędziami umożliwiającymi budowanie zawodowej pozycji w oparciu o władzę, siłę i strach, znajdują się na ostatnich szczeblach hierarchii prestiżu nauczycieli.

Fasadowy system kontroli jakości pracy nauczycieli, niezwalnianie pracowników niekompetentnych oraz mała selektywność na wejściu także nie służą budowaniu pozycji nauczycieli jako profesjonalistów. Należy przełamać także negatywną selekcję do zawodu i za przykładem krajów europejskich wypracować mechanizmy przyciągania najlepszych absolwentów szkół średnich na studia nauczycielskie.

Negatywny sposób narracji nauczycieli o zawodzie oraz jednoznaczna ocena tego, że ich prestiż spada mogą wynikać również z rozdźwięku między tym, jak nauczyciele wyobrażali sobie pracę w zawodzie, a tym, jakie mechanizmy wpływają na jej obecne wykonywanie. Największą satysfakcją przynosi nauczycielom obcowanie z dziećmi, przekazywanie im wiedzy oraz własny rozwój. Tymczasem



w rzeczywistości ich praca w dużej mierze polega na wypełnianiu dokumentów, nauczaniu „pod testy”, konieczności realizowania „zadanych tematów”. Nauczyciele zwracają uwagę również na to, że „poszatkowanie życia szkolnego” (4 etapy edukacyjne) utrudnia im pracę – nie mają czasu na to, by nawiązać relację z uczniami. Może wynikać to z faktu, że system edukacyjny przed reformą wprowadzającą egzaminy zewnętrzne i nową podstawę programową dawał więcej autonomii w działaniu – nauczyciele mają poczucie, że wówczas pracy administracyjnej było mniej. Nauczyciele również negatywnie oceniają kierunek zmian w oświacie, szczególnie te elementy systemu, które liczą wyniki testów, techniczne i efektywnościowe podejście do zarządzania procesem edukacji. Ten nowy trend jest trudny do zaakceptowania szczególnie w szkołach, które przyjmują najslabszych uczniów.

Wprowadzane reformy bywają, zdaniem nauczycieli, źle komunikowane, co dodatkowo obniża ich satysfakcję z pracy i poczucie podmiotowości. Nauczyciele nie mają poczucia, że konsultuje się z nimi nowe rozwiązania. Wielokrotnie jako konsekwencję reform widzą tylko wzrost biurokratyzacji i nowe zadania administracyjne dla nich.

Z uwagi na liczne trudności, jakie nauczyciele napotykają w swojej pracy – niezależnie od doświadczenia zawodowego, w tym stopnia awansu – istotne jest zagwarantowanie nauczycielom i dyrektorom szkół wsparcia zawodowego, w tym psychologicznego. Ciekawym rozwiązaniem wydaje się wsparcie w ramach formalnych i nieformalnych zespołów zadaniowych, mentoring, coaching, czy spotkań na wzór superwizji.

Poszukując czynników wzmacniających pozycję społeczną zawodu nauczyciela, badani największą wagę przywiązywali do cech osobistych. Zdarza się jednak, że nauczyciel jest szanowany przez uczniów i rodziców, ale nie czuje się szanowany przez współpracowników lub dyrekcję, co znacznie obniża satysfakcję z wykonywanej pracy.

Do wzrostu prestiżu zawodu nauczyciela, zarówno społecznego, jak i tego odczuwanego przez nauczycieli, mogłyby doprowadzić związki zawodowe. By tak się jednak stało – na co wskazują wypowiedzi nauczycieli – nie tyle powinny one stać na straży przywilejów, ile upowszechniać informacje o specyfice, złożoności i odpowiedzialności pracy, zmieniać negatywny wizerunek nauczycieli, działać na rzecz jakości kadr zawodowych, w tym dbać o selektywność w przyjmowaniu kandydatów na studia. Symptomatyczne, że dziś badani nauczyciele raczej nie utożsamiają się z przedstawicielami związków zawodowych. Nie mają także poczucia, by dbałość o ich interesy była przedmiotem troski związkowców.

Nauczyciele nie są uznawani za ekspertów we własnych dziedzinach ani w sprawach wychowawczych. Dzieje się tak z kilku powodów. Po pierwsze szkoła publiczna w latach 90. ubiegłego wieku nieformalnie wycofała się z obszaru wychowania (po okresie kształcenia ideologicznego), po drugie nauczyciele wydają się tęsknić za tradycyjnym stylem wychowania, tzw. „kindersztubą” – nie są przygotowani do budowania autorytetu w sposób demokratyczny, oczekują, że szacunek powinien być im okazywany ze względu na rolę społeczną, jaką odgrywają.

Nauczyciele nie wykazują postawy proaktywnej, cenionej na dzisiejszym rynku pracy. Upowszechnienie we współczesnych społeczeństwach zachodnich wartości, które nie są łączone z pracą w sektorze publicznym, takich jak: nastawienie na sukces finansowy, budowanie własnej pozycji za pomocą dóbr materialnych, przedsiębiorczość, czy wiedza wysoce specjalistyczna, powoduje, że zawód nauczyciela nie jest postrzegany jako atrakcyjny. Nauczyciele, narzekając na swoje zarobki oraz brak podwyżek, wydają się nie mieć świadomości tego, że podwyżek nie otrzymują wszyscy pracownicy sfery budżetowej. Wolą być wynagradzani zgodnie z logiką wyrównawczo opiekuńczą, a nie rynkowo-indywidualistyczną (Ziółkowski, 1994).

Niektórzy nauczyciele, myśląc o zabezpieczeniu swojej przyszłości, inwestują czas w kolejne szkolenia i zdobywanie uprawnień do nauczania nowych przedmiotów. W ich mniemaniu bycie „wielopredmiotowcem” ma uchronić ich przed bezrobociem. Wydaje się, że nauczyciele najczęściej rozwijają swoje kompetencje nauczycielskie, a nie starają się nabywać takich, które mogłyby być wykorzystane na otwartym rynku pracy. Nie mają jednak refleksji na temat tego, że rozwiązaniem dającym więcej możliwości byłoby raczej zdobycie kwalifikacji np. do nauczania dorosłych, zwłaszcza w kontekście



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



wymagań uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). Nauczyciele twierdzą, że potrafią to robić, jednak rzadko pracują z dorosłymi, gdyż daje im to mniej satysfakcji, jest też trudniejsze. Niechętnie myślą o konieczności zmiany zawodu, wręcz wykluczają taką możliwość.

Przekwalifikowanie nauczycieli wydaje się mieć większy sens, gdy proponujemy im pracę bazującą na doświadczeniach zawodowych, które posiadają i tak na przykład do nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej można kierować programy rozwijające ich kompetencje w zakresie pracy z małym dzieckiem zarówno w szkole, jak i w przedszkolu, czy żłobku. Ważne, by system wsparcia zawodowego w dużej mierze opierał się na doradztwie indywidualnym.

Pracodawcy nie doceniają wiedzy, umiejętności i kompetencji nauczycieli, a dodatkowe funkcje w szkole (np. lider zespołu przedmiotowego, lider projektu) nie stanowią dla nich gwarancji posiadanych przez nauczycieli kompetencji. Wynika stąd, że ani nauczyciele, ani pracodawcy nie myślą w kategoriach szerokich kompetencji pracowniczych, które mogą być wykorzystywane w rozmaitych miejscach pracy. Obie grupy uważają, że praca na danym stanowisku wymaga wcześniejszego doświadczenia na podobnym stanowisku.

Informacja o Instytucie Badań Edukacyjnych: www.ibe.edu.pl

Informacje o projekcie Entuzjaści Edukacji:

www.eduentuzjasci.pl

Kontakt dla mediów

Natalia Skipietrow, rzecznik prasowy IBE

n.skipietrow@ibe.edu.pl, tel. (+48 22) 24 17 166, tel. kom. 695 371 636