



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Magdalena Smak
Dominika Walczak

POZYCJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA NAUCZYCIELI

Raport z badania jakościowego

Raport przygotowany w ramach projektu systemowego Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Warszawa, wrzesień 2015

Autorzy:

Magdalena Smak, Dominika Walczak

Recenzenci:

dr hab. Hanna Kędzierska

dr hab. Marta Zahorska

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, październik 2015

ISBN 978-83-65115-58-4

Wzór cytowania:

Smak M., Walczak D. (2015). *Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli*: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Raport opracowany w ramach projektu systemowego: *Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego*, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Egzemplarz bezpłatny

1. Streszczenie

Prestiż zawodu nauczyciela w odniesieniu do innych zawodów

W hierarchiach zawodów CBOS nauczyciele niezmiennie zajmują wysoką pozycję. Nauczyciele są zgodni, że na szczególny szacunek społeczny zasługują wszyscy ci, którzy wykonują zawody o dużej użyteczności społecznej.

Tworząc obraz człowieka sukcesu nauczyciele posługują się kategoriami pozaekonomicznymi: człowiekiem sukcesu określają osobę zadowoloną z własnego życia, cieszącą się autonomią, posiadającą wewnętrzną harmonię, spełnioną, szczególnie w obszarach życia rodzinnego, wykonującą zawód przynoszący satysfakcję. Ten typ argumentacji może wskazywać na racjonalizację własnej pozycji społeczno-zawodowej.

Zróżnicowanie prestiżu zawodu nauczyciela

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

Badani 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 budowaniu prestiżu pomocne są: posiadanie długiego stażu pracy w zawodzie, nauczanie przedmiotów maturalnych w liceach ogólnokształcących, zlokalizowanych w dużych miastach, praca w szkołach, których uczniowie osiągają wysokie wyniki z egzaminów zewnętrznych, dobre relacje z dyrektorem szkoły i gronem pedagogicznym.

Czynniki obniżające prestiż zawodu nauczyciela

Wśród czynników obniżających prestiż zawodu nauczyciela badani wymieniają:

- **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 jest 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. super belfrów;

- **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 roli 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;
- **brak akceptacji dla zwiększenia praw ucznia** – wzrost podmiotowości uczniów częściej 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;
- **percepcję 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;
- **rolę związków zawodowych** - w opinii nauczycieli związki zawodowe, zabiegające o utrzymanie przywilejów, swoimi działaniami obniżają pozycję społeczną nauczycieli.

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 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, udziału 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 aktorami 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.

Pozycja zawodu nauczyciela w kontekście przepisów Karty nauczyciela

Badani nauczyciele nie składali jasnych propozycji zmian w *Karcie nauczyciela* pod kątem podwyższenia prestiżu zawodu - część badanych przyznała, że nie zna treści tego dokumentu wystarczająco dobrze, by móc cokolwiek zaproponować. 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 nauczyciele, którzy postrzegają ją w dużej mierze jako narzędzie utrzymujące *status quo* i nie służące podnoszeniu jakości w pracy nauczyciela.

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. Ważnym czynnikiem jest również klimat szkoły, w tym zła atmosfera w miejscu pracy, konflikty w szkole (zwłaszcza z przełożonym) oraz brak poczucia skuteczności i autonomii w działaniu. 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 mieliby 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 poza edukacyjnego 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 prace 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 nauczycieli biorących udział w badaniu 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 logistyk, drobny przedsiębiorca. Niektórzy wskazują także stanowiska niewymagające kwalifikacji – sprzątaczkę, kierowca, kasjer w sklepie, opiekunka do dzieci.

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.

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 deprivacji względem znajomych i rodziców. Nauczyciele mieszkający na wsi i w małych miejscowościach oceniają siebie jako średniozamożnych. Najgorzej swoją obecną sytuację materialną oceniają nauczyciele pochodzący z Warszawy, 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.

2. Summary

Prestige of the teaching profession compared to other professions

In the hierarchies of occupations and professions (CBOS), teachers invariably occupy a high position. Teachers agree that all those who perform jobs of high social utility deserve special esteem in society.

Teachers describe the successful person omitting financial aspects: such a person is happy with his or her own life, enjoys autonomy, has inner harmony, is fulfilled especially in the family life, performs a job that gives satisfaction. This type of argumentation can be interpreted as rationalisation of their own social and professional position.

Variations in the prestige of the teaching profession

Teachers consider the treatment of all representatives of the profession as a homogenous group to be unjustified and unfair.

The study indicates the existing hierarchy of prestige within the teaching profession. The factors that differentiate the prestige of teachers include: size of locality, institutional factors inscribed into the educational system (e.g. the importance of particular subjects, specificity of educational stages), school's organisational culture (management style, relations with the principal, atmosphere among the teaching staff), relations with social environment, students' results, as well as teachers' personality traits.

Thus, higher prestige is enjoyed by: teachers with long job seniority, those who teach the matura exam subjects in general upper secondary schools, located in big cities, whose students achieve good external exam results, especially teachers who teach science subjects, who have good relations with the principal and the teaching staff.

Factors that lower the prestige of the teaching profession

The factors that lower the prestige of the teaching profession mentioned by teachers include:

- **social changes** – along with the growth in the educational level of the Polish society, the social role of teachers is decreasing – they no longer possess exclusivity for knowledge, they also no longer are the main source of knowledge for their students;
- **teachers' social role** – teachers are convinced that they perform a servile function towards the society. The society requires them to teach and educate young generations, however at the same time it depreciates those tasks;
- **lack of knowledge about the specificity of teachers' work by the majority of the society** – the teachers have no doubt that in public opinion's eyes their salary is too high when compared with real work effort. Meanwhile, their job does not end with leaving the school premises. Preparation for classes, marking assignments, completion of school documentation are ignored by society;
- **teachers' self-presentation** – the negative narrative about the specificity of the teaching profession sustained by teachers does not contribute to the profession's prestige. When talking about their profession, teachers rarely mention its positive sides. Their statements focus rather on work overload, problematic teenagers and lack of parents' support;
- **negative role of the media** – teachers tend to blame the negative opinions about themselves mostly on the media (both traditional and electronic), which sustain and multiply the untrue image of the profession, focusing on publicising negative cases, instead of promoting good practices in education and the so-called *superteachers*;

- **low economic status** – teachers feel that the salary they receive is too low compared to their qualifications;
- **low quality of education and teacher performance** – teacher education is perceived by the public as easy, teachers talk of lack of appropriate preparation for the job, especially in the field of relations with students and their parents. Therefore, teachers, especially young ones, are not perceived as professionals;
- **professional advancement system** – the existing advancement system is not seen by the teachers as a mechanism that confirms performance at work, but as one that enables pay rise;
- **lack of acceptance for increasing student rights** – an increase in students' subjectivity is assessed negatively by some teachers, who accuse children and teenagers of lack of respect for authorities. Some teachers, working with students, make use of methods based on power imbalance, which has a negative impact on the image of teachers;
- **perception of the teaching profession among students' parents** – according to the teachers, the higher the social status of the parents, the higher the students' respect for the teachers. However, the fact that many teachers perceive the parents' activity only as a manifestation of demanding attitude rather than care for the child, is dysfunctional;
- **relations within the teaching staff** – divisions within the teaching staff lower the comfort of work and affect the feeling of self-efficacy and self-esteem. It happens that teachers are humiliated by their colleagues or superiors, which significantly lowers the sense of job satisfaction. The feeling of unappreciation and unjustified criticism makes the teachers show themselves in a bad light with more frequency. Profession's prestige is also reduced, according to the teachers, by the formalism and control present in their everyday work;
- **role of the trade unions** – according to the teachers, union activists, who make every effort to maintain the professional privileges, lower the social position of teachers through their actions.

Factors that build the prestige of the teaching profession

Despite the long list of negative conditions of the prestige of the teaching profession, the teachers also point to those factors which can strengthen their social position. They include:

- **teachers' personal traits** – a teacher who is open, a good listener, understanding, empathic is certainly more appreciated by students and colleagues;
- **style of working with students** – according to the teachers, the more socially appreciated teacher is the one committed to his or her work, involved in the life of students and school, able to create a solid relation with students and their parents. According to the interviewees those teachers who are able to arouse interest in the subject and encourage students to learn independently are more likely to be esteemed. Students in particular respect a teacher who is a guide in the area of knowledge and other dimensions of life;
- **autonomy** – more decisiveness, teacher's participation in school management;
- **contemporary role of the school** – the prestige of the teaching profession also results from the role of the school itself. A socially responsible school, occupying a central place in the life of the local community, determines the prestige of the teachers who work there, who build their position through working with the students, as well as other actors in the life of the school, especially parents.

Role of the trade unions

Combating the negative stereotype of the teaching profession could be tackled, according to the teachers, by representative organisations. Considering what actions could be undertaken by the unions in order to strengthen the prestige of the teaching profession, the teachers identified in particular:

- **actions to promote information about the specificity of the work of the teacher, its complexity, responsibility and time-consuming nature** – thus, the key is for the

unions to stop only defending the privileges, and to start creating a positive image of the profession; **attempt to limit changes introduced without consultation with teachers** – the unions should focus on ensuring that decision-makers pay more attention to teachers' opinions, to introduce resolutions after discussions with the teaching staff a common practice.

Position of the teaching profession in the context of the provisions of the Teacher's Charter

The interviewed teachers did not submit clear proposals of changes in the Teacher's Charter concerning improving the prestige of the profession – some of the respondents admitted that they did not know the content of the document well enough to be able to propose anything. Some noted that the provisions of the Act protect to the same degree teachers who do their job well and those who perform it poorly, and this should be amended.

The teachers who perceived the Teacher's Charter as a tool of maintaining the *status quo* and not serving to improve the quality of teachers' work were much more critical towards the document.

Leaving the teaching profession

It turned out that twenty eight out of fifty two respondents had not thought of leaving the teaching profession. The major aspect that dismisses the thoughts of leaving the profession is satisfaction which the teachers draw from their job.

Meanwhile, the factors that make teachers likely to think of leaving the profession include, on the one hand, financial factors, and thus the need to reconcile work in school with undertaking an additional job. On the other hand, personal factors – the feeling of professional burnout, occupational diseases or the need to care for an ill family member. Moreover the situation at school, including bad workplace atmosphere, school conflicts (especially with superior) and lack of a feeling of efficiency and autonomy in acting.

Evaluation of labour market opportunities

Teachers anticipate that if they lost the job or if they wanted to change it, they would find it difficult to find a new one. The particularly difficult situation, according to them, exists on the labour market in rural areas and small towns, where it is difficult to find any job, especially for people with higher education.

Interviewees emphasised that labour market opportunities are diversified for specific teachers. According to them, teachers of mathematics, IT and foreign languages seem more likely to find employment.

A majority of the teachers neither saw possibility to find employment in a different occupation, nor claimed that employers from outside of education perceive the competences held by teachers to be useful in a different type of job. The teachers' concerns were confirmed by the employers. At the same time, local government representatives and other employers from the public sector appreciate teachers' work – they would not exclude them from the recruitment process.

Few of the teachers declared that they would try to retrain if they lost their school job and they would look for considering the need to undertake jobs below their qualifications. Importantly, few of teachers have experience of working in a different occupations. Among those who participated in the study there were people who, before started working at school, took other jobs, mostly short-term or low-skilled. As a possible alternative job, the teachers mention professions like: accountant, IT specialist, analyst, teacher of foreign languages, translator, tour

guide, tutor, editor, cultural manager, librarian, chief education officer, social worker, career counsellor, sport instructor, logistics technician, entrepreneur. Some also indicated low-skilled jobs – cleaner, driver, shop cashier, babysitter.

Only four in fifty two interviewed teachers worked simultaneously in two schools during the study. The basic motivation for combining work in two schools was a financial one. Teachers who are not satisfied with their financial standing decide to take up additional jobs (e.g. they give private lessons, become involved in EU projects).

A change of a workplace, profession or the place of residence is not perceived by teachers as a choice, but primarily as necessity. It seems that readiness for change is higher, when responded is younger.

Professional development and adult education

It seems that teachers are most likely to develop their teaching competences, and they are unlikely to obtain new ones that could be used on the open labour market, and thus also in other professions.

Teachers would not find it hard to conduct classes for adults, furthermore a significant proportion of the teachers had worked with that age group. However, they find that job less satisfying than working children and teenagers.

Assessment of the financial situation

The issue of perception of the teachers' salary is complex. The teachers themselves think that they do not earn enough. Assessment of the salary depends, to a high extent, on the salaries of other employees on the local labour market. The teachers, especially those who work in rural schools take local context into account and consider their salary to be relatively high.

Importantly, a different opinion on teacher's income is held by former teachers, who think that salaries are satisfactory, especially in rural areas and small towns. In addition, former teachers say that the teachers' salaries are higher than those which they receive currently – working outside of the education system.

The study captured the feeling of relative deprivation with respect to friends. Teachers who live in rural areas and small localities consider themselves to be in the middle-income group. The teachers who came from Warsaw gave the worst assessment of their current financial situation, as they more often than others have friends who hold prestigious, well-paid jobs.

The teachers from rural areas thought their life situation was better than their parents' when they had been their age. At the same time, most of the interviewed teachers from small towns emphasised that they had a worse life than their parents had had, especially in financial terms.

Finally, the interviewed teachers did not perceive any economic stratification within the teaching staff.

Spis Treści

1.	Streszczenie	3
2.	Summary.....	7
3.	Wprowadzenie	11
4.	Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli.....	14
6.	Informacje o badaniu	18
7.	Prestiż zawodu nauczyciela	22
8.	Czynniki obniżające prestiż zawodu nauczyciela	28
9.	Czynniki budujące prestiż zawodu nauczyciela.....	37
10.	Rola związków zawodowych	40
11.	Pozycja zawodu nauczyciela w kontekście przepisów <i>Karty nauczyciela</i>	42
12.	Nauczyciel na rynku pracy	44
13.	Wnioski	61
14.	Literatura cytowana	66
16.	Nota o autorach.....	68

3. Wprowadzenie

Punktem wyjścia do postawienia pytania o to od czego zależy pozycja społeczno-zawodowa nauczyciela jest rozbieżność między ocenami prestiżu tego zawodu a opiniami samych nauczycieli. Pozycja społeczno-zawodowa rozumiana jest w tym badaniu jako połączenie różnych rodzajów prestiżu i szans na rynku pracy. 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 pracy nauczycieli około 60% respondentów wskazało, że praca nie daje ani prestiżu, ani pieniędzy (Federowicz i in., 2013). Z kolei w Międzynarodowym Badaniu Nauczania i Uczenia się (TALIS 2013 – Teaching and Learning International Survey) (Hernik red., 2015) 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 „super belfrach”.

Związek Nauczycielstwa Polskiego podkreśla, że wysoki status zawodowy pracowników oświaty, obok edukacji nauczycieli i doboru do zawodu, powinien być strategicznym kierunkiem działań państwa (Związek Nauczycielstwa Polskiego, 2013). Niski status społeczny zawodu nauczyciela może być traktowany jako istotna przeszkoda dla efektywnego jego wykonywania i skutecznego oddziaływania na młodzież. Może być też źródłem utrzymującej się negatywnej selekcji do zawodu. Czynniki kształtujące prestiż zawodu wydają się być zatem kluczowe zarówno z punktu widzenia polityki oświatowej, jak i jednostek, bowiem mogą wpływać na poczucie zaangażowania, zadowolenia i satysfakcji z pracy nauczycieli, co przekłada się na jakość ich pracy.

Nauczyciele stanowią jedną z największych grup zawodowych – liczącą niemal 600 tys. osób, a ich płace stanowią 44 704 mln zł¹. 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

¹ Mapa wydatków publicznych na rok 2013; <http://www.mapawydatkow.pl/wp-content/uploads/2014/12/Mapa-Zatrudnienia-2013-150dpi-01.png>

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.

W obliczu niżu demograficznego i wiążącego się z nim ryzyka redukcji etatów nauczyciele tracą poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, co skłania do szukania odpowiedzi na pytania: 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? Przypomnijmy, że nauczycielom zwalnianym ze szkół, szczególnie w 2013 i 2014 roku proponowano wiele programów, które miały pomóc się przekwalifikować (Federowicz i in. 2014).

4. Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli

4.1 Pojęcie prestiżu i jego rodzaje

Omawiając pozycję społeczno-zawodową, jak wskazywano na początku raportu należy odnieść się do prestiżu zawodu oraz do pozycji pracownika na rynku pracy. Pojęcia prestiżu używa się do “wyodrębnienia w znaczącą całość rozproszonych przejawów mieszanej szacunku, respektu i godności” (Domański, 2012: 14). Prestiż jest pojęciem teoretycznym, odnoszącym się do zjawiska bezpośrednio nieobserwowalnego, trudno jest więc precyzyjnie je zdefiniować. Max Weber używał pojęcia Ehre (szacunek, godność, honor, zaszczyt) dla oznaczenia (obok władzy i statusu) wymiaru zróżnicowania społecznego. Prestiż rozumiany był przez Webera również jako unikalny sposób bycia. Za czynniki prestiżotwórcze uznał on wiedzę, władzę i bogactwo (Weber, 1975). Prestiż nazywany jest także poważaniem, szacunkiem, estymą, respektem, honorem, wreszcie statusem społecznym, czy wręcz sławą (Sztompka, 2002). Prestiż kształtowany jest przez to, kim się jest w rozmaitych odśłonach odgrywanych ról i zajmowanych pozycji, jest wynikiem percepcji i ocen (Domański, 2012). Ważną charakterystyką tego pojęcia jest także fakt, iż jest on obok władzy i bogactwa dobrem rzadkim, generującym społeczne nierówności (Sztompka, 2002). Ponadto zwraca się uwagę, że system wartości decyduje o tym, jakie obiektywne cechy są brane pod uwagę w prestiżowych ocenach i jaki jest kierunek tych ocen (Wesołowski, 1975).

Analizy dotyczące prestiżu nie byłyby kompletne bez uwzględnienia rozróżnienia rodzajów prestiżu. Najczęściej obecny w myśleniu ludzi jest *prestiż osobisty*, czyli wartość przypisywana w związku z osobistymi przymiotami. Źródłem tego prestiżu są cechy osób, w odróżnieniu od cech związanych z zajmowaną pozycją, odgrywanymi rolami oraz instytucjami, w których się funkcjonuje. *Prestiż osobisty* uzewnętrznia się w bezpośrednich kontaktach pomiędzy przyjaciółmi, sąsiadami, w gronie rodzinnym, w pracy. Drugim typem prestiżu jest *prestiż pozycyjny*, wynikający z atrybutów zajmowanej pozycji – zawodu, stanowiska, czy roli. Trzeci typ to *prestiż sytuacyjny*, który charakteryzuje krótkotrwałość i zależność od konkretnych okoliczności. W końcu, czwartym typem prestiżu jest *prestiż zinstytucjonalizowany*, który manifestuje się przede wszystkim w specyfice formy. Wyznacznikiem *zinstytucjonalizowanego prestiżu* jest sposób, w jaki okazuje się go innym. Instytucjonalizacja polega na skodyfikowaniu zewnętrznych oznak w reguły zwyczajowe i prawne, na określeniu zasad ich egzekwowania i na praktycznej realizacji tych postanowień (Domański, 2012). W związku z występowaniem wielu rodzajów prestiżu postaramy się zrekonstruować te, do których odnoszą się badania. Podobnie pisze o autorytecie nauczycieli Henryka Kwiatkowska (2008) wskazując, że autorytet budowany na tradycyjnie pojmowanej roli zawodu i „zacności” szkoły ustępuje autorytetowi indywidualnemu, płynącemu z wewnętrznych wartości człowieka.

Poszukując odpowiedzi na pytanie o uwarunkowania prestiżu zawodu nauczyciela, warto zwrócić uwagę, że hierarchia prestiżu nie odpowiada hierarchii zarobków (Domański, 2013). Największym szacunkiem darzy się profesorów, lekarzy i nauczycieli. Jednak społeczeństwo polskie akceptuje wysokie zarobki przedsiębiorców, znajdujących się na środkowych szczeblach hierarchii prestiżu oraz przedstawicieli kadry urzędniczej (np. ministrów, posłów, działaczy partii politycznych), którzy są najmniej szanowaną grupą zawodową. Przez lata „sprawiedliwa” (w odczuciu społecznym) wysokość zarobków nauczyciela postrzegana była jako równa wynagrodzeniu robotników wykwalifikowanych oraz urzędników niższego szczebla (Domański, 2013). Niskie płace inteligencji były charakterystyczne dla okresu Polskiej

Rzeczpospolitej Ludowej (PRL), w związku z tym jej przedstawicielom społeczeństwo nadawało wyższy prestiż, rekompensując niskie zarobki. Okazuje się jednak, że po 1989 roku postrzeganie sprawiedliwości hierarchii płacowej nie uległo w Polsce zmianie. Ponadto w ostatnich latach w badaniach obserwuje się dewaluację wyższego wykształcenia i brak premii kapitałowej z wykształcenia (Domański, 2013).

4.2 Zmieniająca się rola nauczyciela

W kontekście pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli i roli jaką odgrywają szczególne znaczenie ma kontekst historyczno-społeczny. Anna Radziwiłł (1991) wskazywała, że przyczyn zmieniającego się prestiżu należy szukać w początkach kształtowania się tego zawodu. W czasach gdy edukacja była dobrem elitarnym, guwerner odpowiadał przed rodzicami za poziom wykształcenia ich dzieci. W dwudziestoleciu międzywojennym planowano upowszechnianie edukacji, jednak z powodu braku funduszy i kadr był to proces wolno postępujący. W tym okresie wielu pracowników uniwersyteckich uczyło jednocześnie w szkołach średnich. Z uwagi na wysokie kompetencje przedmiotowe mieli oni wysoką pozycję społeczną. Inaczej postrzegano nauczycieli gminnych, uczących w szkołach podstawowych, którzy nie cieszyli się poważaniem społecznym, nie mieli także wysokich dochodów. Pozwólmy sobie na uwagę, że sytuacja nauczycieli z dwudziestolecia międzywojennego nie była jednak tak korzystna, jak dziś się ją przedstawia. Nauczyciele zarabiali niewiele, ich awans na najwyższe stanowiska uprawniające do wzrostu wynagrodzenia trwał długo – czasem nawet 24 lata (Jarosz, 2005).

W okresie PRL bycie nauczycielem dawało możliwość szybkiego awansu społecznego, jednak w czasach komunizmu nauczyciele byli źle wykształceni oraz słabo opłacani – czego zdają się nie dostrzegać badani często odwołując się do twierdzenia, że „kiedyś nauczyciel był szanowany”. Dla ówczesnych władz lepszy był nauczyciel po kilkumiesięcznym kursie, podatny na ideologię socjalizmu, niż przedwojenny inteligent (Mauersberg 1974; Jarosz 2000). Szczególnie po drugiej wojnie światowej kierownictwo partii rządzącej oczekiwało od nauczycieli – będących wówczas członkami aparatu władzy – edukacji zideologizowanej i kształtowania „nowego socjalistycznego człowieka” (Kwiatkowska, 1991). Tuż po wojnie Polska nie dysponowała tak dużą liczbą odpowiednio wykwalifikowanych ludzi, by wprowadzić powszechną oświatę zarówno na poziomie podstawowym, jak i średnim. W związku z tym zatrudniano osoby tuż po maturze. To pokolenie nauczycieli było bardziej podatne na indoktrynację. Wszystko to sprawiało, że szczególnie w oczach ludzi z wykształceniem wyższym mieli oni niski prestiż. W okresie PRL nastąpiło umasowienie zawodu nauczyciela, wcześniej uważanego głównie za profesję inteligencją. Nie towarzyszyło temu wprowadzanie odpowiednich mechanizmów weryfikacji jakości pracy. W wielu zawodach w PRL odnotowywano niedobory pracowników, jednak nie obniżano wymogów dotyczących wstępnych kwalifikacji lub weryfikacji jakości pracy. Wydaje się jednak, że w okresie PRL wartość ideologiczna pracy nauczyciela była większa niż jego przygotowanie i przekazywanie wiedzy (Dróżka, 2010). W efekcie pod koniec lat 80. XX wieku coraz mniej nauczycieli twierdziło, że wykonywanie zawodu wiąże się z powołaniem (Kwiatkowska, 1991) i traktowało go raczej instrumentalnie. Natomiast we wspomnieniach i odwołaniach do spotkanych na swojej ścieżce edukacyjnej nauczycieli obecny jest mit przedwojennego profesora. Wydaje się jednak, że pozycja ta była budowana na nierównowadze sił, często była wynikiem strachu przed stosowanymi przez niego negatywnymi sankcjami i gniewem rodziców na wiadomość o trudnościach w szkole. Nauczyciele wolą jednak przedstawiać czasy minione jako „złoty okres” dla wykonywania ich zawodu.

W latach 90. XX wieku CBOS (1995) przeprowadził badanie nauczycieli – pytano jakie czynniki w największym stopniu powodują obniżenie prestiżu nauczycieli – respondenci wyróżnili następujące czynniki: niskie zarobki (89% wskazań), zła polityka rządu (78%), zły system promowania (41%), zły dobór pracowników (34%), zły system kształcenia (32%). Jednocześnie tylko 4% nauczycieli jako najbardziej cenioną wartość wskazało profesjonalizm, który wydaje się być jednym z czynników silnie podnoszących prestiż zawodu.

Wanda Dróżka wyróżniła trzy fazy przemian pozycji nauczyciela – przechodzenie od nauczyciela „zależnego”, który był podporządkowany systemowi, poprzez nauczyciela „niezależnego” od systemu politycznego, aż do nauczyciela „współzależnego” od aktorów społeczności lokalnej (Dróżka, 2008). Jednak, autorka ta analizując pamiętniki nauczycieli pokazuje swoistą niezgodę tej grupy społecznej na zmianę wartości wyznawanych przez młodzież. Nauczyciele negatywnie oceniają wzrost tendencji indywidualistycznych i materialistycznych. Zdaniem nauczycieli prymat ekonomii nad wartościami społecznymi niweczy ludzką godność, poddając jednostki grze rynkowej i sprowadzając ludzką egzystencję do wymiaru konsumpcji, gdzie wartości wyższe zdają się być czymś wstydlivym (Dróżka, 2008).

Wątek przemian roli nauczyciela porusza także Tomasz Szkudlarek (1999), który wskazuje obecną potrzebę nauczyciela współzależnego – nauczyciela sieci, relacji, komunikacji i dialogu, w tym również solidarności społecznej, mediatora zmiany, umiejącego balansować między sferą indywidualną a społeczną, jednostką a strukturą, umiejącego interpretować dokonujące się zmiany w warunkach *multi* i różnicy (Szkudlarek, 1999).

Zdaniem badanych nauczycieli to przede wszystkim zmiany społeczne zachodzące we współczesnym świecie wpływają na postrzeganie zawodu nauczyciela. Najczęściej zdają sobie sprawę, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia polskiego społeczeństwa zmniejsza się ich rola społeczna – przestają być osobami, które kiedyś, jako nieliczne, mogły poszczycić się posiadaną wiedzą. Nie są już głównym źródłem informacji dla swoich uczniów. Wydaje się, że dziś w funkcji, jaką pełnią nauczyciele, zaczynają dominować elementy opiekuńcze i wychowawcze, które jednak zapewniają mniejszy prestiż niż funkcja edukacyjna.

4.3 Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli wybranych krajach europejskich

W wielu krajach europejskich dyskusje medialne toczą się wokół obniżającej się pozycji społecznej nauczyciela. Społeczeństwo polskie, podobnie jak społeczeństwa innych krajów europejskich, stosunkowo wysoko w hierarchiach prestiżu zawodów pozycjonuje zawód nauczyciela. Jednocześnie sami nauczyciele są przekonani o spadającym szacunku do ich profesji (Fuller, Goodwyn i Francis-Brophy, 2013; Pérez-Díaz i Rodríguez, 2014; Verhoeven i in., 2006). Wydaje się, że jednym z niewielu krajów, w których nauczyciele nie odczuwają spadku prestiżu jest Finlandia, w której zawód ten cieszy się wysokim uznaniem społecznym, głównie z powodu dużej selekcji do szkół pedagogicznych, co wzmacnia prestiż zawodu. Również w Korei nauczyciel ma wysoką pozycję społeczną – znów wiąże się to z selekcją do zawodu – pod koniec studiów nauczyciel musi zdać trudny egzamin uprawniający do pracy w szkole.

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 – młodszy 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). Źródłem satysfakcji jest więc raczej praca z dziećmi i młodzieżą, a także odgrywanie ważnej społecznie roli. Na uwagę zasługuje fakt, że poczucie bycia cenionym jest wyższe wśród tych nauczycieli, którzy pracują w szkołach zarządzanych w sposób demokratyczny. Badania międzynarodowe mówią również o tym, że poczucie bycia cenionym przekłada się na profesjonalizm nauczycieli (Sachs, 2003).

W badaniach realizowanych we Flandrii (Belgia) Jef C. Verhoeven i współpracownicy (2006) nie odnotowali spadku estymy wobec tej grupy zawodowej. Estymę w tym badaniu określano jako szacunek dla konkretnych osób wykonujących dany zawód oraz satysfakcję z ich pracy. W badaniu tym wskazywano na wpływ rozmaitych cech respondentów na ocenę nauczycieli: im większe zainteresowanie edukacją, lepsze własne doświadczenia szkolne, satysfakcja z nauczycieli własnych dzieci, mniejszy stopień indywidualizmu utylitarne, tym wyższe było poważanie wobec nauczycieli. Badanie belgijskie dowiodło również, że mimo wysokiego szacunku wobec nauczycieli, ich status społeczny, rozumiany jako: płaca, wiedza, odpowiedzialność, społeczna użyteczność i prestiż nie zawsze był postrzegany jednoznacznie. Zawód nauczyciela w porównywaniu do zawodu policjanta, bibliotekarza, kasjera w banku, pracownika socjalnego, sekretarki, menadżera w banku oraz farmaceuty – w ocenie społecznej – charakteryzuje się większą użytecznością, ale i niższymi zarobkami. Wiedza i prestiż nauczycieli zostały ocenione nieco niżej niż w innych zawodach, natomiast odpowiedzialność pozycjonowano różnie, w zależności od zawodu, z którym porównywano nauczycieli (Verhoeven i in., 2006). Ciekawe, że dziennikarze oceniali nauczycieli stosunkowo gorzej niż inni przedstawiciele klasy średniej. Nauczyciele mają jednak potencjał do zmiany sposobu postrzegania swojego zawodu przez innych – szczególnie dzięki zmianie podejścia do uczniów i ich rodziców (Verhoeven i in., 2006).

Opracowania Eurydice wskazują na zróżnicowanie prestiżu zawodu nauczyciela między krajami. I tak w Hiszpanii prestiż nadawany nauczycielom przez społeczeństwo jest podobny do tego, którym darzy się wysoko wykwalifikowanych pracowników umysłowych, na przykład ekonomistów, prawników, psychologów. Natomiast we Włoszech nauczyciele pozycjonowani są bliżej menadżerów średniego szczebla oraz drobnych przedsiębiorców. Tymczasem na Łotwie szacunek jakim darzeni są nauczyciele jest równy temu, jaki nadaje się innym pracownikom sektora publicznego - służby zdrowia, policji, straży pożarnej (Eurydice, 2015).

Z jednej strony nauczyciel posiada wiedzę, odpowiedzialność, autonomię działania – prowadzenia lekcji, co jest charakterystyczne dla profesji wykonywanych przez przedstawicieli wolnych zawodów. Z drugiej strony nauczyciele, jako przedstawiciele masowego zawodu, mają ściśle określone obowiązki, czas pracy oraz sposób rozliczania się z wykonanych zadań, co sprawia, że nie czują się w pełni autonomiczni. Problematiczna wydaje się być też złożoność odpowiedzialności nauczycieli – odpowiadają oni zarówno przed rządem, władzami lokalnymi, mediami, jak i rodzicami i uczniami (Fuller i in., 2013). W związku z niejasnym statusem nauczyciela problemem jest duża rotacja w zawodzie oraz wysoki odsetek odejść, szczególnie na początku kariery. To skłania niektóre rządy, np. w Wielkiej Brytanii (Fuller i in., 2013), do redefinicji profesjonalizacji zawodu nauczyciela poprzez wprowadzanie stopnia awansu potwierdzającego wysokie kwalifikacje.

Wiele krajów – w tym Szwecja, Francja Litwa – z powodu niedoborów w kadrze pedagogicznej prowadzi kampanie propagujące zawód nauczyciela, zachęcające do podejmowania pracy w zawodzie, a także podnoszące prestiż społeczny nauczycieli. Kampanie – telewizyjne i internetowe – przekonują o tym, że za każdym wielkim człowiekiem stoi jakiś nauczyciel (np. celebryci opowiadają o swoich nauczycielach).

Poczucie niedoceny, które jest powszechne wśród badanych nauczycieli z różnych krajów wynika z wielu zmiennych. Jednym z nich są niskie zarobki oraz konieczność podejmowania dodatkowej pracy w celu polepszenia własnej sytuacji ekonomicznej. Przekłada się to na problemy w sferze tzw. *work-life balance*. Łączenie życia prywatnego z zawodowym wydaje się być uniwersalną trudnością wśród nauczycieli w Europie. Z badania szkockich nauczycieli wynika, że tylko 22% z 7 000 badanych uważa, że osiągnęli równowagę między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (Eurydice, 2015). Tymczasem blisko połowa polskich nauczycieli pytanych o to, co daje im praca stwierdziła, że łatwiej w tym fachu organizować opiekę nad dziećmi (Federowicz i in., 2013). Zachwianie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym może być powodem zarówno stresu, jak i zwiększać zagrożenie wypaleniem zawodowym. Wydaje się, że jest to jednak problem powszechny wśród dzisiejszych pracowników. Drugim źródłem frustracji wśród części europejskich nauczycieli jest poczucie przedmiotowego traktowania przez rządy wprowadzające reformy bez konsultacji ze środowiskiem nauczycielskim (Eurydice, 2015).

Szeregu informacji na temat prestiżu zawodu nauczyciela dostarcza także badanie TALIS 2013. W szkołach podstawowych 64% nauczycieli deklaruowało, że niski prestiż zawodu przeszkadza im w wykonywaniu pracy, podobnie mówiło 66% nauczycieli z gimnazjów i 55% ze szkół ponadgimnazjalnych (Hernik red., 2015). Ponadto, poruszone zostały także wątki, które w pośredni sposób przekładają się na prestiż zawodu. Nauczyciele w wielu krajach mogą mieć poczucie, że są częścią skomplikowanej maszyny biurokratycznej i podobnie jak urzędnicy tworzą kolejne dokumenty sprawozdawcze. Polscy nauczyciele przeznaczają podobną ilość czasu na czynności związane ze spełnianiem wymogów biurokratycznych, ile nauczyciele w innych krajach (Hernik red., 2015). 35% polskich nauczycieli ze szkół podstawowych, 39% nauczycieli z gimnazjów oraz 29% nauczycieli ze szkół ponadgimnazjalnych przyznało, że złe relacje w gronie nauczycielskim w pewnym stopniu są problemem w ich pracy.

Wydaje się, że zarządzanie kadrą pedagogiczną w Polsce napotyka na inne problemy niż w krajach europejskich, gdzie systemy edukacyjne stają w obliczu niedoborów nauczycieli oraz z koniecznością zachęcania absolwentów do podjęcia pracy. W Polsce kwestią do rozwiązania jest sposób utrzymania w pracy najlepszych oraz optymalizacji liczebności kadry pedagogicznej i ewentualnych zwolnień nieefektywnych pracowników. Polskie uczelnie pedagogiczne wciąż cieszą się popularnością, a na rynek pracy trafiają kolejni kandydaci do tego zawodu.

5. Informacje o badaniu

5.1. Cel i pytania badawcze

Badanie jakościowe pt. *Pozycja społeczno-zawodowa nauczycieli a szanse na szkolnym i pozaszkolnym rynku pracy*, przeprowadzono między październikiem a grudniem 2014 roku przez zespół dziesięciu badaczy. Zaobserwowana rozbieżność między wynikami badań,

przekazem medialnym i tym, jak o sobie myślą nauczyciele, była przyczyną postawienia pytań o pozycję na drabinie hierarchii zawodów na jakiej lokują siebie nauczyciele, o zróżnicowanie pozycji społecznej w obrębie zawodu oraz o czynniki ją osłabiające i budujące. Poszukiwaliśmy również uzasadnienia rozbieżności między społecznym postrzeganiem zawodu nauczyciela jako prestiżowego a brakiem odczuwania szacunku przez jego wykonawców. Interesowało nas także uzyskanie odpowiedzi na pytanie o to, jakie znaczenie dla pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli ma ustawa *Karta nauczyciela* oraz działalność związków zawodowych.

Głównym celem badania była rekonstrukcja mechanizmów kształtowania się pozycji społeczno-zawodowej nauczyciela – w tym czynników zwiększających, ale też obniżających zarówno prestiż zawodu i osób go wykonujących, jak również szans nauczycieli na szkolnym i pozaszkolnym rynku pracy w percepcji samych nauczycieli, a także uczniów i ich rodziców, przedstawicieli władz lokalnych, czy pracodawców. Interesowały nas także przyczyny odchodzenia z zawodu nauczyciela, a także sposoby wykorzystania kompetencji nauczycielskich w dalszej karierze zawodowej. Starano się ustalić, od czego zależy i jaki jest styl pracy nauczycieli – czy jest bliższy urzędnikom, czy może przedstawicielom wolnych zawodów i w jaki sposób przekłada się na sposób postrzegania nauczycieli przez społeczeństwo.

Ustalenia te staraliśmy się odnieść do ogólniejszego tła przekształceń w strukturze społecznej – tego, czy nauczyciele należą do warstwy inteligencji wykonującej wolne zawody, czy przekształcają się w specjalistów tzw. professions² również należących do klasy średniej.

Wśród głównych pytań badawczych znalazły się następujące:

- Jakie są źródła pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli we współczesnej Polsce?
- Jakie są oczekiwania w stosunku do roli nauczyciela ze strony aktorów życia szkoły, w tym uczniów i ich rodziców oraz władz lokalnych?
- W jaki sposób postrzegane są kompetencje nauczycieli przez pracodawców i przedstawicieli samorządu lokalnego?

5.2. Metoda badania i dobór próby

Badania przeprowadzone zostały metodą studium przypadku z zastosowaniem triangulacji metod. W ramach badania przeprowadzono zarówno indywidualne wywiady pogłębione (IDI – individual in-depth interviews), jak i zogniskowane wywiady grupowe (FGI – focus group interview), a także obserwacje.

Ze względu na potrzebę uwzględnienia kontekstowych czynników warunkujących pozycję społeczno-zawodową nauczycieli kryteriami doboru studiów przypadków były:

² Warunki jakie stawia się profesji: 1. wiedza o silnym zapleczu teoretycznym – wiedza „złożona”, która ma wartość rynkową; 2. prawnie zagwarantowana kontrola nad rekrutacją do zawodu; 3. uzasadnianie swojej odrębności przy pomocy ideologii zawodowych; 4. niedookreślenie sprawy wynagradzania; 5. spisany kodeks etyczny regulujący stosunki z klientem i między sobą w zakresie świadczenia tych usług; 6. wysoka autonomia w pracy; 7. posiadanie własnej organizacji typu korporacyjnego – niechęć do zrzeszania się w ramach związków zawodowych; 8. silna fraternizacja; 9. socjalizacja do zawodu.

- 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 miało charakter jakościowy i objęło cztery lokalizacje w województwie mazowieckim:

- jedną wieś (do 5 tys. mieszkańców) – kod SLU;
- dwa małe miasta (do 20 tys. mieszkańców) - kod SIE i kod SOK;
- duże miasto (powyżej 500 tys. mieszkańców) – kod WAW.

I tak, jedno z małych miast znajduje się w odległości co najmniej 50 km od Warszawy, z niską stopą bezrobocia, wysokimi dochodem własnym gminy na jednego mieszkańca i wysokim wynagrodzeniem nauczycieli (SOK); drugie z miast znajduje się w odległości co najmniej 50 km od Warszawy, z wysoką stopą bezrobocia, niskim dochodem własnym gminy na jednego mieszkańca i niskim wynagrodzeniem nauczycieli (SIE); wieś oddalona jest co najmniej 80 km od Warszawy oraz oddalona o co najmniej 20 km od miasta powiatowego (SLU).

Próba szkół była próbą celową – do badania wybranych zostało 13 szkół o średnim poziomie nauczania, mierzonym za pomocą wskaźnika EWD. Wśród wybranych szkół znalazły się szkoły:

- na wsi: szkoła podstawowa (1), gimnazjum (1);
- w dwóch małych miastach: szkoła podstawowa (2), gimnazjum (2), szkoła ponadgimnazjalna (2);
- w dużym mieście: szkoła podstawowa (1), gimnazjum (1), liceum ogólnokształcące (1), technikum (1), zasadnicza szkoła zawodowa (1).

W badaniu postanowiliśmy dokładniej przyjrzeć się postrzeganiu profesji nauczycieli nie tylko przez pryzmat tych, którzy ten zawód wykonują lub w przeszłości wykonywali, ale także pozostałych aktorów życia szkoły – uczniów, rodziców, przedstawicieli samorządu terytorialnego. W związku z konsekwencjami niżu demograficznego dla pracy szkół i nauczycieli istotny wydaje się także głos pracodawców z edukacyjnego, jak i pozaedukacyjnego rynku pracy. Zrozumienie sposobu myślenia pracodawców o nauczycielach jako potencjalnych pracownikach może okazać się niezwykle cenne przy formułowaniu rekomendacji dla nauczycieli, którzy są zagrożeni utratą pracy w zawodzie.

W badaniu wzięli udział:

- **nauczyciele uczący przedmiotów ogólnokształcących w szkołach dla dzieci i młodzieży** - na wsi nauczyciele szkół podstawowych i gimnazjów, w małych miastach i metropolii nauczyciele szkół podstawowych, gimnazjów, a także wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych (licea ogólnokształcące, technika i zasadnicze szkoły zawodowe)

W próbie nauczycieli znaleźli się nauczyciele pracujący zarówno na cały etat, jak i na część etatu. Wywiady przeprowadzone zostały z nauczycielami różnych przedmiotów, zarówno podstawowych, jak i fakultatywnych oraz pełniącymi różne funkcje w szkole - przynajmniej jeden nauczyciel biorący udział w badaniu w danej szkole pełni funkcje wychowawcy, inny był liderem zespołu przedmiotowego lub pełnił inne dodatkowe funkcje (np. koordynator projektów, opiekun stażu, doradcy zawodowego). Przynajmniej jeden nauczyciel nie pełnił żadnych dodatkowych funkcji w szkole, ani nie działał na rzecz społeczności lokalnej.

- **byli nauczyciele** – osoby, które z różnych przyczyn przestały pracować w zawodzie nauczyciela, a jednocześnie nie osiągnęły wieku emerytalnego
- **dyrektorzy szkół** wybranych do badania
- **przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego (JST)** – odpowiedzialni za kwestie edukacji
- **uczniowie** - w badaniu wzięli udział uczniowie starszych klas szkoły podstawowej (V-VI), gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych
Uczniowie będący uczniami różnych klas i zostali dobrani w sposób gwarantujący zachowanie równowagi płci. Badani uczniowie byli uczniami nauczycieli biorących udział w badaniu.
- **rodzice uczniów** – rodzice uczniów ostatnich klas, których uczy nauczyciel - uczestnik badania

Rodzice uczniów biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych zostali dobrani tak, by kobiety i mężczyźni byli reprezentowani mniej więcej po połowie.

Na wsi zrealizowano jeden zogniskowany wywiad grupowy z rodzicami uczniów grupujący rodziców uczniów szkoły podstawowej i gimnazjum; w dwóch małych miastach przeprowadzono po dwa FGI, z których jeden grupował rodziców uczniów szkoły podstawowej i gimnazjum, a drugi rodziców szkoły ponadgimnazjalnej (łącznie 4 FGI), a w dużym mieście 4 FGI, w których wzięli udział rodzice dzieci ze szkoły podstawowej, gimnazjum, liceum ogólnokształcącego oraz wspólny fokus dla rodziców uczniów technikum i zasadniczej szkoły zawodowej.

- **pracodawcy** - działający na lokalnym rynku edukacyjnym (z wyłączeniem szkół dla dzieci i młodzieży) oraz poza edukacyjnym

Na wsi oraz w dwóch małych miastach zostały przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione z osobą odpowiedzialną za rekrutację pracowników w największym lokalnym przedsiębiorstwie, działającym na rynku poza edukacyjnym oraz rynku edukacyjnym (z wyłączeniem szkół dla dzieci i młodzieży).

W Warszawie tymczasem zostały przeprowadzone dwa zogniskowane wywiady grupowe z osobami odpowiedzialnymi za rekrutację pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 10 pracowników, działających na rynku poza edukacyjnym i rynku edukacyjnym (również z wyłączeniem szkół dla dzieci i młodzieży).

Podjęto zatem decyzję, by w badaniu nie brali udziału psychologzy i pedagodzy szkolni, bibliotekarze, osoby pracujące w Ministerstwie Edukacji Narodowej, Centralnej Komisji Edukacyjnej etc., czyli posiadające status nauczyciela i zatrudnione w oparciu o Kartę Nauczyciela.

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).

Realizacja terenowa została przeprowadzona przez grupę badaczy we współpracy z agencją badawczą wyłonioną w przetargu publicznym.

5.3. Analiza zebranego materiału

Zebrany materiał badawczy, pochodzący z indywidualnych wywiadów pogłębionych i zogniskowanych wywiadów grupowych, zakodowany został za pomocą programu do analiz jakościowych Maxqda i poddany analizie jakościowej z wykorzystaniem pojęć teorii zróżnicowania rodzajów prestiżu Henryka Domańskiego.

Rekonstrukcja pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli dokonana została przede wszystkim w oparciu o wypowiedzi obecnych nauczycieli, jak i tych, którzy odeszli z zawodu. Jednocześnie głos uczniów i ich rodziców, przedstawicieli samorządu lokalnego i pracodawców potraktowaliśmy jako uzupełniający, a tym samym pozwalający lepiej zrozumieć postrzeganie nauczycieli, sposobów nadawania im wysokiej bądź niskiej pozycji. Przeanalizowany został sposób w jaki czynniki instytucjonalne (tj. system kształcenia, awansu zawodowego, ustawa Karta Nauczyciela) wpływają na budowę lub dekonstrukcję pozycji społeczno-zawodowej nauczycieli. Przedstawimy także profil nauczycieli jako pracowników, charakteryzując ich kwalifikacje oraz kompetencje.

Uzyskane dane mają charakter jakościowy, a zatem nieuprawnione jest wyciąganie na ich podstawie wniosków statystycznych na temat poglądów o pozycji społeczno-zawodowej wszystkich nauczycieli w Polsce. Mimo to zebrany materiał może służyć do identyfikacji uwarunkowań prestiżu tego zawodu, czynników go różnicujących, a przede wszystkim być inspiracją do stawiania kolejnych pytań badawczych.

6. Prestiż zawodu nauczyciela

6.1. Prestiż zawodu nauczyciela w odniesieniu do innych zawodów

Jednym z wyznaczników pozycji społeczno-zawodowej jest prestiż wykonywanego zawodu. Nasuwa się pytanie, w którym miejscu hierarchii prestiżu lokują siebie sami nauczyciele. Odpowiedzi badanych wskazują, że nauczyciele powinni cieszyć się poważaniem, ponieważ wykonują odpowiedzialną pracę, przyczyniającą się do rozwoju społecznego. Warto podkreślić, że zdaniem badanych na szczególny szacunek społeczny zasługują wszyscy, którzy wykonują zawody o dużej użyteczności społecznej, świadczące o szczególnym zaangażowaniu w rozwój społeczeństwa i pełnieniu służby publicznej. A zatem ci, których praca niejednokrotnie odbywa się kosztem życia prywatnego i oznacza poświęcenie osobistego szczęścia.

Udzielone odpowiedzi wskazują na wiele analogii między zawodem nauczyciela a innymi profesjami. Badani pytani o to, do jakiego innego porównaliby zawód nauczyciela, opowiadali, że przede wszystkim do zawodu lekarza, a w dalszej kolejności: księdza, pielęgniarki, psychologa lub psychiatry, pracownika socjalnego, prawnika, rzeźbiarza, profesora akademickiego, urzędnika i bibliotekarza, wojskowego. W opinii badanych zawód nauczyciela wymaga wielu kompetencji, wśród nich szczególnie ważna jest gotowość do niesienia pomocy, umiejętność rozwiązywania problemów uczniów, zapewnienia bezpieczeństwa i sprawowania nadzoru, przekazywanie wiedzy, empatia. Widać więc, że rola nauczyciela i oczekiwania wobec niego zawierają wiele sprzeczności.

Ponadto w odpowiedziach nauczycieli i byłych nauczycieli pojawiły się także analogie do zawodów artystycznych, np. do zawodu aktora czy rzeźbiarza. Tak samo jak aktor, nauczyciel musi odgrywać rozmaite role w teatrze życia szkoły, i podobnie jak on jest stale obserwowany, co bywa tremujące i kłopotliwe. Widać więc, że wykonywanie tego zawodu łączy się z posiadaniem wielu rozmaitych zestawów kompetencji społecznych. Mimo kilku analogii do wolnych zawodów praca ta – w opinii nauczycieli – ma wiele cech wspólnych z zawodami urzędniczymi, szczególnie pod względem monotonii, czasochłonności, nadmiernych regulacji, ograniczonej swobody działania.

Przyszedł mi do głowy zawód urzędnika. Urzędnik, może wojskowy. Zawody, które albo kojarzą się jednak z jakąś monotonią albo z jakimś zwierzchnictwem nad kimś, kogo trzeba oszlifować [SOK/GM/N/K/3]³.

6.2. Zróżnicowanie prestiżu zawodu nauczyciela

Badani stwierdzili, że niesprawiedliwe jest traktowanie wszystkich nauczycieli jako homogenicznej grupy: *Robi się z nas taką masę, a nauczyciel nauczycielowi nie jest równy [SIE/GM/N/M/4]*. Pojawia się zatem pytanie: Którzy nauczyciele cieszą się większym lub mniejszym prestiżem i dlaczego? Analiza zebranego materiału pokazała, że o prestiżu nauczycieli decyduje wielkość miejscowości, czynniki instytucjonalne, wpisane w system edukacyjny (np. ważność poszczególnych przedmiotów, specyfika etapów edukacyjnych), styl zarządzania szkołą (relacje z dyrektorem, atmosfera w gronie pedagogicznym), kontakty z otoczeniem, wyniki uczniów, jak również cechy osobiste nauczycieli.

Mam takie wrażenie, że ta krzywa Gaussa opisuje grupę ludzi w sposób obiektywny, część jest takich, część takich, średnia dominuje [WAW/BN/K/7].

Wielkość miejscowości, w której znajduje się szkoła

Z wypowiedzi badanych nauczycieli można wywnioskować, że inne jest postrzeganie zawodu nauczyciela i osób go wykonujących w małych i dużych społecznościach. W małej miejscowości nauczyciel jest osobą rozpoznawaną, a przez to zdecydowanie bardziej wystawioną na ocenę

³ Oznaczenia cytatów: kody miejscowości: SLU, SOK, SIE, WAW; SP- Szkoła Podstawowa, GM – Gimnazjum, TECH –Technikum, LO – Liceum, ZSZ – Zasadnicza Szkoła Zawodowa; K –Kobieta, M – Mężczyzna; N – nauczyciel, BN – były nauczyciel, DYR – dyrektor szkoły, R – rodzic, U – uczeń, S – przedstawiciel samorządu, P – pracodawca; FGI – zogniskowany wywiad grupowy

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 strony tryb jego pracy i sytuacja materialna stają się często przedmiotem krytyki i zazdrości. Zdarza się, że w małych społecznościach dochodzi do otwartej wymiany zdań między nauczycielami a mieszkańcami. Wypowiedzi nauczycieli sugerują, że źle znoszą taką krytykę i potrafią ostro zareagować na, ich zdaniem niesprawiedliwe, wypowiedzi dotyczące ich pracy.

Przykładowo w wakacje idę do sklepu, robię zakupy i słyszę: „Ale wy to macie dobrze”. No bo ja mam wakacje. Ja mówię: „Ja nie mam wakacji, ja mam urlop”. Ja mówię: „A wzięłaś pod uwagę, że ja tego urlopu nie mogę wziąć w maju i czerwcu, kiedy na przykład nad morzem są dużo tańsze noclegi?” To się tak na mnie patrzy. Ja mówię: „No nie patrz się”. A mówię: „A druga sprawa, kto ci broniał kończyć studia?” i rozmowa się urywa. Ale najczęściej się słyszy: „Ale masz fajnie, bo masz wakacje” [SLU/GM/N/K/1].

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. Z tego powodu w relacjach mieszkańcy–nauczyciele pojawia się zazdrość o bezpieczeństwo socjalne. W takich warunkach trudno jest nauczycielom zdobyć sympatię społeczności lokalnej, a zaangażowanie w działalność organizacji pozarządowych wzbudza podejrzliwość. Dodatkowe aktywności nauczycieli traktowane są nie tyle jako przejaw pracy na rzecz społeczności lokalnej, ile jako działania, które mają przynieść korzyści samemu nauczycielowi. 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.

Zdecydowanie więcej dystansu wobec negatywnego wizerunku społecznego mają nauczyciele wielkomiejskich liceów ogólnokształcących. Dzieje się tak zapewne dlatego, że nauczyciele pracujący w miastach mają więcej kontaktów z osobami, które potrafią docenić ich pracę, rozumieją konieczność długich przygotowań do zawodu i skalę złożoności ich pracy. I to właśnie na ich opiniach szczególnie zależy nauczycielom z dużego miasta. Wyniki badania CBOS dotyczące prestiżu zawodów potwierdzają, że osoby wykształcone bardziej cenią nauczycieli i co istotne popierają postulaty podwyższenia ich wynagrodzeń (CBOS, 2013). Jednocześnie osoby te bardziej krytycznie oceniają system edukacji. Najczęściej starannie wybierają szkoły dla swoich dzieci, szukając wysokiej jakości szkół i nauczycieli, a kiedy już znajdą „dobrą szkołę” i „dobrych nauczycieli”, są skłonni postulować dla nich o wyższe wynagrodzenia.

Wyniki uczniów

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 w mniejszym stopniu odczuwają utratę prestiżu. Wyższe uznanie nie jest jednak nadawane automatycznie. Jak zauważają nauczyciele, szkoły, których uczniowie uzyskują wysokie wyniki z egzaminów zewnętrznych przyciągają wymagających „klientów” – zarówno rodziców, jak i uczniów. W takich placówkach nauczyciele, bardziej niż w innych szkołach, czują, że są zobligowani do prowadzenia szczególnie urozmaiconych lekcji w oparciu o różnorodne materiały dydaktyczne. Badani nauczyciele mają poczucie, że w tzw. „dobrych szkołach” grupa oceniająca nauczycieli jest inna – bardziej nagradzająca wysiłki, jakość i styl pracy nauczycieli.

Być może wynika to z faktu większego udziału w tego typu szkołach rodziców uczniów posiadających wyższe wykształcenie, stawiających na wysokiej jakości edukację swoich dzieci.

Współpraca szkoły z otoczeniem

Zauważono, że otwieranie się szkoły na instytucje spoza formalnego systemu edukacji wpływa na zmianę sposobów pracy nauczycieli i uczniów. działanie szkół które brały udział w projektach edukacyjnych finansowanych przez instytucje zewnętrzne było odmienne od tych, które nie uczestniczyły w takiej współpracy. Na tej podstawie zidentyfikowano dwa typy kultury organizacyjnej szkoły, w której pracują badani nauczyciele: (1) kulturę zachowawczą oraz (2) kulturę otwartości na wdrażanie nowoczesnych instrumentów edukacyjnych, dydaktycznych i wychowawczych. 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 zawiera. Jedną z badanych szkół (technikum) współpracuje z wiodącą spółką gazowo-energetyczną. Firma zatrudnia uczniów, organizuje praktyki zawodowe, funduje także stypendia dla uczniów. Tymczasem szkoła w małym mieście zapewniając dostęp do konkursów międzynarodowych i oferując ciekawe zajęcia pozalekcyjne zyskuje w oczach uczniów i rodziców. Nauczyciele w takich szkołach wspólnie z uczniami uczestniczą w ekscytującym procesie dydaktycznym, co sprawia, że postrzegani są nie jako przekazicieli teoretycznej wiedzy, czy kontrolerzy jakości, ale raczej jako przewodnicy po świecie wiedzy. Wypowiedzi badanych nauczycieli wskazują, że uwzględnianie potrzeb uczniów, przekłada się na szacunek okazywanym nauczycielom.

W jednej z badanych szkół to nauczyciel pasjonat zdobył dodatkowe finansowanie dla szkoły, w innej – dyrektorka. W obydwu szkołach konsekwencją uczestnictwa w projekcie jest zmiana schematów myślenia o edukacji oraz mechanizmów działania szkoły – pojawiła się konieczność współpracy całego grona pedagogicznego. Proces zmiany (np. konieczność przeprowadzania wspólnych lekcji; stosowanie określonych metod dydaktycznych) dokonał się w sposób efektywny również z powodu rozmiaru szkoły. Omawiane szkoły były placówkami niewielkimi – liczącymi ok. 250 uczniów.

Wymienione przykłady szkół pokazują, że kultura organizacyjna szkoły promująca nastawienie na rozwój i współpracę grona pedagogicznego z innymi aktorami 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

Różnice w postrzeganiu prestiżu osobistego między nauczycielami wynikają także z relacji panujących w gronie pedagogicznym, zarówno między dyrektorem i nauczycielami, jak i samymi nauczycielami. Tworzy się w gronie pedagogicznym swoista „hierarchia pokoju nauczycielskiego” uzależniona najczęściej od stażu pracy i wagi nauczanego przedmiotu. Wyznaczniki wysokiej pozycji w gronie pedagogicznym mogą być jednak odmienne od tych, które obowiązują np. w kontaktach z rodzicami uczniów. Badani nauczyciele zwracają uwagę, że niejednokrotnie nauczyciele stawiający na efektywną komunikację z rodzicami uczniów spotykają się z ich uznaniem, a jednocześnie odczuwają dezaprobatę ze strony współpracowników, którzy nie widzą miejsca dla rodzica w szkole i nie traktują go jako jednego z wielu równoprawnych aktorów życia szkoły.

Ktoś udostępnił [nr telefonu], to dla rodziców było super, pokazywało, że jesteś normalnym, fajnym człowiekiem, ale dla koleżanek i kolegów było zagrożeniem, no bo pokazywało im, że za chwilę ktoś do nich przyjdzie i powie: dlaczego pani nie robi tak jak pani Iwona? [WAW/BN/K/2].

Mające miejsce w szkole konflikty w gronie pedagogicznym, nie tylko obniżają komfort pracy, ale też niekorzystnie wpływają na poczucie własnej skuteczności, jednak o tym aspekcie pracy w szkole mówili wyłącznie nauczyciele, którzy odeszli z zawodu. Zdarza się, że nauczyciele są poniżani przez współpracowników lub przełożonych, co znacząco obniża poziom odczuwanej satysfakcji z wykonywanej pracy. Poczucie niedoceny i nieuzasadnionej krytyki powoduje, że sami nauczyciele stawiają siebie coraz częściej w negatywnym świetle i źle oceniają środowisko pracy. Można wyróżnić dwie strategie rozwiązywania tej sytuacji przez nauczycieli – odejście z pracy w szkole lub trwanie w niezmiennym środowisku. Wydaje się, że niektóre elementy instytucji, choć niefunkcjonalne są zbyt trudne do zmiany. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że istotnym powodem odejścia z zawodu nauczyciela były właśnie złe relacje w gronie pedagogicznym.

Nie zdarzyło mi się [w nowej pracy], żeby na przykład pan dyrektor nakrzyczał na mnie, jak na jakieś dziecko. Jakbym była, nie wiem bibliotekarzem, a on jest dyrektorem i może mnie zrugać, tak? A niestety w szkole zdarzały się różne takie sytuacje, które wynikały po prostu ze złego humoru pani dyrektor [SLU/BN/K/4].

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 małymi dziećmi. Badani nauczyciele twierdzą także, że nauczycielowi przedmiotów maturalnych w szkole średniej jest bliżej do nauczyciela akademickiego, tymczasem nauczycielowi wczesnej edukacji czy nauczycielowi wychowania przedszkolnego bliżej do roli rodzica, opiekuna. Pierwszy z nich, w ocenie społecznej, posiada wysokie kompetencje przedmiotowe i umiejętność przekazywania skomplikowanej wiedzy, drugi – umie jedynie opiekować się małym dzieckiem, co pozornie potrafi każdy dorosły. Na niższy prestiż nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej wpływa także fakt, że nauczyciele pierwszego etapu edukacyjnego nie muszą w Polsce posiadać stopnia magistra.

Chodzi o przedmioty, które nauczyciele wykładają, dlatego że niestety u nas pokutuje zawsze takie przeświadczenie, że nauczyciel wychowania przedszkolnego to może być każdy, natomiast ktoś, kto uczy matematyki lub języka polskiego, to już są takie przedmioty, gdzie naprawdę trzeba się wyuczyć [WAW/ZAW/N/M/2].

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.

Na pewno pani w przedszkolu jest bezwzględnie autorytetem dla swoich dzieci niezależnie od tego, kim jest, co reprezentuje, to jest takie, pani jest najważniejsza. Potem się to zmienia. Ale też mój, ten, dyrektor to zawsze mówił, że klasa jest taka, jak jego nauczyciel,

jak jej wychowawca. On uważał, że jeżeli nauczyciel wychowawca jest zdyscyplinowany, to i klasa jest zdyscyplinowana. Jeżeli wychowawca jest chaotyczny, to i klasa jest chaotyczna [SOK/BN/K/6].

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 WF [SOK/GM/N/K/3].* Zdaniem nauczycieli wychowania fizycznego (WF) to oni mają przewagę nad nauczycielami przedmiotów „tablicowych” np. języka polskiego czy historii, ponieważ lekcje WF 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.

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 przeświadczenia o zaniżaniu pozycji społecznej przez cechy małżonka.

Symptomatyczne, że nauczyciele opisując człowieka sukcesu, zdecydowanie większą wagę przypisują czynnikom pozafinansowym. Człowiekiem sukcesu określają osobę zadowoloną z własnego życia, cieszącą się wolnością osobistą, autonomią, posiadającą wewnętrzną harmonię, spełnioną szczególnie w obszarach życia rodzinnego, wykonującą zawód przynoszący satysfakcję. Ten typ argumentacji może wskazywać na racjonalizację własnej pozycji społeczno-zawodowej.

Płeć nauczycieli

Nie sposób pominąć faktu, że jest to zawód sfeminizowany omawiając wątek prestiżu zawodu nauczyciela. Być może feminizacja zawodu oznacza mniejszy jego prestiż. Ten typ refleksji jest jednak nieobecny w wypowiedziach badanych nauczycieli, twierdzą jednak, że wzrost zarobków przełożyłby się na wzrost liczby mężczyzn w zawodzie. Szczególnie na wsi mamy do czynienia ze stereotypowym postrzeganiem ról płciowych oraz charakteru korzyści, które płyną z wykonywania zawodu nauczyciela.

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.]

Podsumowując, nauczyciele stanowią liczną grupę zawodową, a co za tym idzie są zróżnicowani zarówno ze względu na cechy społeczno-demograficzne, jak również styl pracy, nastawienie do zmiany, szkoły w których pracują. Odejście od traktowania nauczycieli jako homogenicznej grupy wydaje się konieczne, by wprowadzane rozwiązania były skuteczne i bardziej efektywnie reagowały na potrzeby i docierały do konkretnych typów nauczycieli.

7. Czynniki obniżające prestiż zawodu nauczyciela

Zatem warto w wypowiedziach nauczycieli poszukać czynników warunkujących to jak obecni i byli nauczyciele postrzegają własną pozycję społeczno-zawodową. Na uwagę zasługuje fakt, że sami badani, pytani o społeczny wizerunek zawodu nauczyciela, wymieniali przede wszystkim czynniki obniżające jego pozycję społeczną, dlatego przedstawiono je w pierwszej kolejności. Następnie opisane zostaną czynniki, które zdaniem badanych podwyższają prestiż. Wśród czynników obniżających prestiż badani wymieniali czynniki społeczne, kulturowe, instytucjonalne i osobiste.

Współczesna rola nauczyciela

W debacie społecznej na temat nauczycieli wyróżnić możemy rozmaite ujęcia osoby nauczyciela: socjologiczne – nauczyciel pełniący rolę osoby socjalizującej młodzież, psychologiczne – nauczyciel posiadający zestaw idealnych cech oraz technologiczne – zwracające uwagę na kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Zróżnicowanie oczekiwań wobec nauczycieli jest ogromne. A funkcje zawodowe nauczyciela wraz z upływem czasu ewoluowały – wcześniej przekazywał wiedzę, dziś powinien zachęcać do własnych poszukiwań, porządkowania natłoku informacji, inspirowania indywidualnego rozwoju w miejsce zasady uczenia wszystkich tego samego w tym samym czasie.

Badani twierdzili, że nauczyciel sprawuje wobec społeczeństwa „funkcję służalczą”. Wymaga się od niego, by uczył i wychowywał młode pokolenia. Pełnienie funkcji wychowawczych, opiekuńczych i edukacyjnych, zdaniem samych nauczycieli, nie jest wyznacznikiem statusu – nie zapewnia nauczycielom wysokiego miejsca w hierarchii społecznej. Wpływa to na niską samoocenę i częstsze wchodzenie w rolę osoby pokrzywdzonej, pozbawionej własnego zdania i możliwości głosu np. w relacjach z rodzicami uczniów.

Nauczyciel dzisiaj pełni funkcję, taką bym powiedziała, służalczą w społeczeństwie w tym sensie, że on ma być, on ma służyć, on ma dzieci nauczyć, podzielić się wiedzą i jeszcze je wychować, a nie jest kimś jakimś takim ważnym [SOK/SP/N/K/3].

Byli nauczyciele oraz samorządowcy wskazują, że obniżenie prestiżu zawodu może wynikać także z zaprzestania pełnienia ważnych funkcji w społecznościach lokalnych. O ile wcześniej był to ważny aspekt aktywności nauczycieli, o tyle obecnie funkcja ta uległa rozproszeniu – pełnią ją również dyrektorzy bibliotek, liderzy organizacji pozarządowych czy domów kultury.

To nie jest już taki zawód, gdzie nauczyciel jest tym takim guru, liderem. Ci liderzy już są zupełnie inni. Kiedyś to właśnie nauczyciele byli głównie tymi liderami społeczności lokalnej,

często wchodzili w skład rady gminy, gdzieś tam podejmowali różne inne inicjatywy. Bo kiedyś rzeczywiście nauczyciel to był ktoś. Teraz wydaje mi się, że nie. Teraz po prostu stał się jednym z wielu zawodów [SLU/BN/M/3].

Badani nauczyciele wielokrotnie przyrównywali się do swoich nauczycieli. Wskazywali, że wypełnianie tej roli społecznej jest obecnie dużo trudniejsze. Z wypowiedzi można wnioskować kształtowaniu swoistego mitu, o podziwie i szacunku dla ówczesnych pedagogów i tęsknotę za ich warunkami pracy. Rzadko jednak przywoływany jest rzeczywisty obraz tej profesji kształtujący się w XX w. Wielu nauczycieli nie posiadało odpowiedniego wykształcenia, zarobki były niskie, a szkoły źle wyposażone.

Tłumacząc odczuwany społeczny brak szacunku wobec nauczycieli, badani zwracali uwagę na niedostateczną wiedzę społeczeństwa na temat specyfiki ich pracy. Nauczyciele mają poczucie, że społeczeństwo nie wie co faktycznie należy do ich obowiązków, a przez to nie rozumie złożoności i odpowiedzialności ich pracy. Postrzegani są jako osoby pracujące kilka godzin dziennie, mające wolne weekendy, długie wakacje i przerwy świąteczne. Nauczyciele nie mają wątpliwości, że w opinii społecznej funkcjonują jako osoby zdecydowanie za wysoko wynagradzane w odniesieniu do rzeczywistych nakładów pracy.

Tymczasem w percepcji badanych praca nauczyciela nie kończy się wraz z wyjściem ze szkoły. Szczególnie trudne jest oddzielenie pracy zawodowej od życia osobistego. Przygotowywanie się do lekcji, sprawdzanie prac uczniowskich, uzupełnianie dokumentacji szkolnej jest społecznie deprecjonowane, czy wręcz niezauważane również z powodu miejsca wykonywania tych czynności – częściej w domu, niż w szkole. Na uwagę zasługuje fakt, że niekiedy nawet najbliższe otoczenie badanych nauczycieli nie rozumie specyfiki pracy w tym zawodzie.

Mama mi powiedziała: No ty nic nie robisz, tylko albo kursy, albo z tymi dziećmi się bawisz. I co? Już niedługo będą święta i znowu będziesz miała dużo wolnego [SIE/SP/N/K/1].

I kto nie zna nauczyciela blisko, ten nie ma pojęcia o tym, jaka to jest ciężka praca. Bo jest nie tylko praca z uczniem. Bo to jest również praca z rodzicem. A tak jak mówię coraz trudniejsza, bo rodzic ma coraz więcej praw. A my coraz mniej. To jest praca z papierami i tego naprawdę jest od groma. I to jest bardzo dużo czasowo. Ja np. na weekend wychodzę z wielką torbą ćwiczeń, czy z wielką torbą zeszytów, klasówek. [...] To jest bardzo czasochłonne i jest to duży problem. Jest to ciężki zawód [WAW/GM/N/K/3].

Ponadto, zarówno we własnych oczach, jak i odbiorze rodziców, nauczyciele utracili pozycję specjalistów od spraw wychowawczych na rzecz psychologów, specjalistycznych pism, społeczności internetowych. Nauczyciele paradoksalnie wzmacniają tę nieufność powtarzając tezę o źle wychowanej młodzieży, niemożności poradzenia sobie z nieadekwatnym zachowaniem uczniów, zbyt wielu prawach ucznia. Tymczasem byli nauczyciele uzależniali spadek prestiżu zawodu od zmian w podejściu obecnego pokolenia nauczycieli do pracy. Wskazywali, że niewielu nauczycieli jest wypalonych, a jednocześnie wielu brakuje pasji i zaangażowania w wykonywaną pracę. Wypowiedzi nauczycieli sugerują że rzadziej upatrywali oni przyczyn tego spadku w tym, jak sami pracują z dziećmi i młodzieżą. Jako jedyną przyczynę widzieli gorsze merytoryczne przygotowanie młodych stażem kolegów.

Wyda mi się, że w tej chwili nie ma nauczycieli takich z prawdziwego zdarzenia, ci którzy przychodzą do zawodu nauczycielskiego, to nie są ci nauczyciele, tak zwani pasjonaci [SLU/GM/N/M/2].

Rola mediów w kreowaniu wizerunku nauczyciela

Za negatywne opinie o nauczycielach badani obarczają odpowiedzialnością przede wszystkim media – zarówno tradycyjne, jak i elektroniczne – które podtrzymują i powielają nieprawdziwy wizerunek tej profesji. Media informują częściej o wydarzeniach sensacyjnych, niż promują przykłady dobrej praktyki pracy z uczniem. Nagłaśnianie wyłącznie negatywnych zdarzeń wzmacnia w nauczycielach niepewność i poczucie lęku wynikające z tego, że każdy ich błąd zostanie wyolbrzymiony, a starania pozostaną niezauważone. Takie przekonania nauczycieli nie przyczyniają się do budowania pewności w roli zawodowej oraz podnoszenia atrakcyjności tego zawodu.

Wrażenie jest głównie po tym, co się pojawia w komentarzach pod artykułami w Internecie. Jak nieraz się pojawia jakiś artykuł dotyczący nauczycieli, to ja sobie go z reguły czytam, no bo to tak mówię, grupa zawodowa. I jak czytam te komentarze, to po prostu mam wrażenie, że nie szanuje się tego zawodu.(...) Na przykład jak się w szkole dzieje naprawdę, szkoły naprawdę robią dużo fajnych, ciekawych rzeczy. O tym się nie mówi, ale jak uczniowie nauczycielowi założą kosz na głowę... czy uczniowie jeden drugiego prześladuje czy tam coś sobie zrobią nawzajem, to jest momentalnie nagłaśnione, natomiast doprosić się gazety, nawet lokalnej, po to, żeby przyszła na jakąś imprezę, którą szkoła organizuje ciekawą, dla społeczności lokalnej, jest problem [WAW/TECH/DYR].

Selekcja i przygotowanie do zawodu

Niski prestiż zawodu, na co zwracają uwagę badani, może być również uzależniony od „jakości” kandydatów do zawodu. Studia pedagogiczne postrzegane są jako łatwe, w przeciwieństwie np. do studiów medycznych lub prawniczych, co sprzyja, jak zauważają badani, obniżaniu prestiżu zawodu nauczyciela. Badani rodzice uczniów i byli nauczyciele niektórych znanych sobie nauczycieli postrzegają jako osoby, które nie mają szans na otwartym rynku pracy, a praca w zawodzie nauczyciela jest maksimum tego, co mogą osiągnąć w karierze zawodowej. Twierdząc w ten sposób zdradzają jednocześnie swoje przekonania o tym, że dziś nauczycielem może zostać właściwie każdy. Zarówno przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, jak i rodzice uczniów zauważają, że niektóre osoby nie powinny pracować w szkole, ponieważ nie posiadają odpowiednich kompetencji społecznych, a także predyspozycji do wykonywania zawodu nauczyciela. Przywołując sylwetki tego typu nauczycieli badani odwoływali się przede wszystkim do brakujących pedagogom pasji i powołania. Wydaje się zatem, że większą wagę przykładają się do cech osobowościowych nauczyciela, nie do jego kompetencji.

Bardziej krytycznie na temat przygotowania nauczycieli do zawodu wypowiadają się byli nauczyciele, twierdząc, że większość osób pracujących w tym zawodzie nie potrafi wyposażyć swoich uczniów w kluczowe kompetencje, szczególnie w kompetencje miękkie, niezbędne do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie oraz na współczesnym rynku pracy.

Niestety uważam, że nadal jest z tym dosyć duży problem, który dotyka samych nauczycieli, że w ogóle nie mają pojęcia o tym, jak funkcjonuje społeczeństwo obywatelskie, które my przecież mamy współtworzyć i być jego tkanką. To jest dla mnie wielki problem. Jak rozmawiamy to mnie przeraża poziom niewiedzy i podejścia [SIE/BN/M/5].

Początkujący nauczyciele, według badanych, są dziś niewystarczająco dobrze przygotowani do wykonywania zawodu. Wiąże się to w dużej mierze z obecnym systemem kształcenia, którego jakość badani oceniają gorzej w porównaniu do lat 80. i 90. XX wieku. Starsi stażem

nauczyciele podkreślają, że w czasach, w których oni zdobywali wykształcenie nauczycielskie koncentrowano się na praktyce, czyli możliwości sprawdzenia się w kontakcie z uczniem bezpośrednio w sali lekcyjnej. Praktyki odbywały się kilka razy w miesiącu po kilkanaście godzin. Jednocześnie wielu badanych nauczycieli wspomina swoich praktykantów jako osoby mające trudności ze swobodną wypowiedzią, przygotowaniem scenariusza lekcji czy wypełnieniem dokumentacji szkolnej.

Natomiast no większość to naprawdę ludzie, którzy nie potrafią się wysłowić do końca, mają jakieś elementarne braki w wiedzy. [...] To są młodzi, tak jak wspomniałam, którzy nie mają bladego pojęcia, zresztą podobnie jak ja – przychodząc do pracy – o administracji, czyli o wypełnianiu dziennika, o wypełnianiu arkuszy i tak dalej [SOK/SP/N/K/1].

Ważna jest również odpowiednia procedura selekcji kandydatów do pracy w szkole. Niektórzy dyrektorzy zwracają szczególnie uwagę na ukończoną przez kandydata uczelnię, mając własne rankingi uczelni kształcących pedagogów oraz odbyte praktyki.

Przede wszystkim na wykształcenie, na uczelnię, którą skończył nauczyciel. Ponieważ mam takie doświadczenie, że wiele tak zwanych uczelni prywatnych nie daje podstaw, dobrych podstaw do wykonywania zawodu nauczyciela. Natomiast nie wszyscy nadają się do bycia nauczycielem, tak że nie ukrywajmy tego. Jeśli ktoś nie przechodził praktyk na wszystkich poziomach nauczania, no to niestety miałam kilku takich nauczycieli, którzy popracowali 2-3 tygodnie i odchodzili. Powiem szczerze, teraz tych wyższych szkół pedagogicznych nie ma. To są wszystko albo jakieś akademie albo uniwersytety ze specjalnością nauczycielską, tak? I czego jest mało? Jest mało metodyki, nauczania każdego przedmiotu i jest mało praktyk, ponieważ mówię, no ja uczyłam się w ten sposób, że nie dosyć, że miałam praktyki, począwszy od szkoły podstawowej na każdym poziomie, miesięczne, gdzie byłam rzucona, jak to się mówi, na głęboką wodę i prowadziłam lekcje. To oprócz tego raz w tygodniu prowadziliśmy lekcję w ramach zajęć z metodyki, w jakichś tam wybranych szkołach, z którymi uczelnia miała podpisane umowy. Uczy to bycia nauczycielem, a nie fachowcem w danej dziedzinie [WAW/TECH/DYR].

System awansu zawodowego

Przyczyny niskiego prestiżu zawodu nauczyciela badani dostrzegli również w systemie awansu. Istniejący system awansu postrzegany jest przez badanych nie tyle jako mechanizm potwierdzający wysokie kwalifikacje do wykonywanej pracy, ile jako sposób na podwyższenie wynagrodzenia. Trudno o społeczne postrzeganie tego zawodu w kategorii sukcesu, skoro w ciągu dziesięciu lat od rozpoczęcia pracy można uzyskać najwyższy stopień zawodowy. Ponadto prestiż zawodu obniżają, zdaniem nauczycieli, formalizm i kontrola obecne w codziennej pracy. Wydaje się, że system awansu nie świadczy o pozycji zawodowej nauczycieli, ponieważ rodzice nie wiedzą jaki stopień awansu mają nauczyciele ich dzieci. Inaczej jest np. w Wielkiej Brytanii, gdzie przyznawany jest tylko jeden stopień awansu (tzw. *advanced skilled teacher*) świadczący o profesjonalizacji nauczyciela (Fuller i in., 2013).

Ścieżka kariery jest dość krótka. Według mnie nie ma szans na jakiś awans. Bo tak jak ktoś zaczyna w korporacji od bycia telefonistką, a może stać się członkiem zarządu. Tak praca nauczyciela – nie. W zasadzie jest się cały czas na jednym poziomie. Można tylko ten wyższy stopień awansu osiągnąć, który jest, że tak powiem, czystą papierologią i daje te paręset złotych do pensji [SOK/GM/N/K/3].

Stopnie awansu tworzą, w opiniach nauczycieli, hierarchie wśród nauczycieli. Procedura zdobywania awansu wywołuje poczucie niesprawiedliwości wynagradzania – starsi pracownicy,

którzy weszli do zawodu przed rokiem 2004 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.

Ograniczone poczucie autonomii

Analiza wypowiedzi ujawniła rozbieżność między wyobrażeniami a rzeczywistością, która sprawia, że nauczyciele odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy, postrzegają ją jako mniej kreatywną i mniej wartościową niż zakładali, kiedy podejmowali decyzję o wyborze ścieżki kariery. Chociaż polskie prawo przyznaje nauczycielom możliwość opierania się na autorskim programie nauczania, nauczyciele w większym stopniu odczuwają kontrolne funkcje systemu.

Nauczyciele mają jednak poczucie, że autonomia wykonywanej pracy została ograniczona przez wprowadzenie egzaminów zewnętrznych, co wymusiło na nich zmianę stylu nauczania – ograniczyło możliwość dyskusji z uczniami, stawiania pytań i poszukiwania odpowiedzi. Wielu z nich twierdzi, że programy nauczania coraz mniej wymagają od uczniów, a w związku z tym proces nauki staje się mniej ciekawy. Taki stan oddala nauczycieli od postrzegania siebie i swojej pracy w kategoriach specjalistów wykonujących wolne zawody. Nauczyciele i dyrektorzy mają również poczucie, że liczba dokumentów, które muszą wypełniać – planów, sprawozdań, raportów i rozliczeń – sprawia, że ich praca w mniejszym stopniu polega na uczeniu, a w większym na sprawozdawczości.

Za dużo jest zmian w prawie, taka bolączka. Biurokracja, okropna biurokracja. Jest przerażająca i to na każdym szczeblu. Biurokracja już teraz dotyka nauczycieli w coraz większym stopniu. A już sekretariat szkoły, dyrektora to, to jest podaje się już wszystkie dane informacyjne, nawet jaki numer kapelusza nosi, poza tym numer butów, bo tak zwane SIO wypełnienia jest rozbudowane. Tam jeszcze te programy niedograne też. No i wszystko wymaga udokumentowania. To nie służy. Bo inaczej wypełnia się ten nadzór. Nadzór to jest takie codzienne chodzenie po korytarzu, zaglądnienie. Ten dyrektor miał mniej, a wiem co mówię, bo mówię i o osiemdziesiątym ósmym roku kiedy zaczynałem. Miał, funkcjonował, miał mniej tej pracy korespondencyjnej, innej biurowej i tak dalej. Więcej był takim człowiekiem żywym. Więcej był z dziećmi, z ludźmi. Czy w pokoju nauczycielskim, czy na korytarzu na przerwie i nie tylko na przerwie, w czasie lekcji. Bo to było takie nadzorowanie. Takie pełne nadzorowanie. Był opiekunem. A dzisiaj to to wszystko trzeba by mieć w dokumentacji. Czyli stworzyć dokument, procedura, regulamin, procedura do każdego postępowania, szkolenie i procedura [SIE/DYR/GM].

Relacje nauczycieli z uczniami

Obecnie budowanie autorytetu na nierównowadze pozycji, metodami opartymi na strachu i karaniu uczniów nie przynosi efektów. Mimo tego, na co zwracają szczególną uwagę byli

⁴ 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.

nauczyciele, niektórzy pedagodzy nie potrafią zrezygnować z odwoływania się do argumentu siły i używają go do utrzymania dyscypliny w klasie. W wypowiedziach niektórych nauczycieli wyczuwalna jest tęsknota za tradycyjnym sposobem wychowania tzw. kindersztubą. Część nauczycieli jednoznacznie negatywnie ocenia wzrost podmiotowości uczniów, zmianę charakteru relacji w klasie, zarzucając podopiecznym brak poszanowania dla autorytetów. Inni natomiast starają się budować swoją pozycję poprzez skracanie dystansu dzielącego ich z uczniami. Tacy nauczyciele stają się idolami dla młodzieży, ale nie są szanowani przez kolegów z pracy.

Myśmy podchodzili do ucznia z szacunkiem, oni mieli do nas zaufanie i szacunek był do nich. To było takie dwustronne. Natomiast, jak ja słyszę, że nauczyciel odzywa się do ucznia: „kapsel”, „ty”, „bąbel” itd. i gwizdże na niego na palcach nauczycielka, no to we mnie coś się oburzyło. Nauczyciel nie może zejść do poziomu ucznia [SOK/BN/M/2].

Problematyczna dla niektórych nauczycieli staje się również kwestia wzrostu praw uczniów. Nauczyciele wskazują, że ważne są nie tylko ich przywileje, lecz także jasno określone zasady i procedury pociągające uczniów do odpowiedzialności za łamanie ogólnie przyjętych w szkole zasad, niewiele jest jednak narzędzi do ich egzekwowania. Byli nauczyciele postulowali wręcz, by nauczyciele mieli większy wpływ na losy niezdyscyplinowanych podopiecznych, ponieważ obecnie nawet najbardziej niesubordynowani nie tracą praw ucznia. Może to dowodzić słabości norm obowiązujących w szkole.

Wbrew pozorom bardzo trudno jest młodego człowieka wyrzucić ze szkoły. Naprawdę, najwięksi chuligani są nie do wyrzucenia, a tak nie powinno być. Uważam, że nauczyciel powinien mieć większą decyzyjność [WAW/BN/K/11].

Z drugiej strony byli nauczyciele zwracali uwagę, że prestiżu zawodu nie podnosi ciągle mówienie o „złych i niesubordynowanych uczniach”, z którymi nie można pracować. Konieczne jest zdaniem tej grupy badanych branie większej odpowiedzialności przez nauczycieli za relacje z podopiecznymi.

Nauczyciele opowiadając o barierach wykonywania zawodu wskazują na złe zachowania młodzieży. Diagnozują jednak, że deficyty wychowania biorą się ze złej sytuacji rodzin i braku należytej opieki ze strony rodziców. W pewnym sensie współczują młodzieży i chcą im pomóc. Oznacza to, że z jednej strony chcieliby mieć więcej wpływu na wychowanie, z drugiej jednak twierdzą, że to rodzina powinna dbać o przekazanie odpowiednich postaw. Sposób podejścia do uczniów cechuje więc pewna ambiwalencja.

Jeżeli nauczyciel na zebraniach ciągle mówi: „Państwa dziecko jest takie, takie, takie... Cały czas są jakieś problemy, nie uczy się i tak dalej...”, to myślę, że ten szacunek spada. Bo wiadomo, najpierw zaczniemy oceniać siebie i zobaczymy, spójrzmy, co my robimy źle, a potem wyciągamy jakieś tam armaty, że to dziecko się nie uczy i stwarza jakieś problemy [SLU/BN/K/4].

Z wypowiedzi niektórych nauczycieli wynika, że niejednokrotnie pragną oni swoim działaniem wobec ucznia zrekompensować mu wszystkie deficyty. I choć taka postawa sprzyja budowaniu autorytetu i szacunku wobec nauczyciela, to prowadzi w dość szybkim tempie do wypalenia zawodowego z uwagi na zbyt duże obciążenie psychiczne nauczyciela.

Jak ktoś jest dobrym nauczycielem, czy tam odpowiedzialnym nauczycielem, to on chce przejąć rolę wszystkich - rodziców, instytucji, dziadków, babć, tak? I jeszcze nauczyciela, i to spala [WAW/TECH/DYR].

W opiniach badanych nauczycieli relacje z uczniami, szczególnie w początkowym etapie, przypominają swoistą „grę sił”. Nauczyciel, który zaczyna w nią grać na zasadach uczniów, pokazując emocje – zdenerwowanie lub smutek – prawdopodobnie będzie miał niższy autorytet. Badani nauczyciele mówili o tym, że coraz rzadziej doświadczają przejawów szacunku ze strony uczniów. Opowiadając o zjawisku ignorowania poleceń (np. gdy uczniowie chcą manifestować niezaangażowanie – zakładają słuchawki, bawią się telefonem) oraz niekulturalnych formach zwracania się do nich przedstawiają to jako osobisty atak na nich, często nie rozumiejąc, że takie zachowanie uczniów, zazwyczaj określanych przez nich jako pochodzących z rodzin patologicznych, jest raczej przejawem oporu wobec szkoły (McLaren 1998, Giroux 1988). Jednocześnie uczniowie wiedzą, że ich zachowanie nie jest adekwatne i mówią, że na miejscu nauczycieli to „pozabijałbym uczniów”.

A już najgorszą rzeczą, jaka jest, jaka może się zdarzyć nauczycielowi, to jest, głównie nauczycielkom, to powiem tak, kobietom, to jest to, że płaczą, że jak nie potrafią sobie poradzić z jakimś problemem w klasie, to wybuchają płaczem na przykład i wychodzą z klasy. Nie wejdzie taki nauczyciel już po raz drugi do sali lekcyjnej, bo młodzież już wie, że w każdej chwili może ją wyprowadzić z równowagi i ona wtedy jak to oni mówią, wymięka i ten nauczyciel nie ma już autorytetu, nie ma. Ja mówię, to co powiedziałam wcześniej, że bycie nauczycielem to tak, nie wolno być ani za miękkim, ani za twardym, "Pamiętaj, że żeby sobie ustawić klasę, to najpierw jest kij. Przez pierwsze dwa miesiące, czyli musisz być konsekwentny, stanowczy, na żadne układy nie iść. Po dwóch miesiącach możesz powoli dawać marchewkę, ale bardzo powoli" [WAW/TECH/DYR].

Bo jeżeli miałby patrzeć na zachowanie no to połowa klasy by nie zdała [WAW/ZAW/N/K/3].

Uczniowie szkół zawodowych mówią o tym, że lubią nauczycieli przedmiotów zawodowych. Dzieje się tak zapewne dlatego, że widzą sens uczenia się ich, wiedzą, że będą wykorzystywać tę wiedzę w praktyce. Nauczyciele deklarowali satysfakcję z uczenia w tego typu szkołach.

Myślę, że jakoś nie osiadłam na laurach czy nie wiem, nie obniżył mi się lot i cały czas czerpię taką samą satysfakcję z tego a nawet bym powiedziała, że większą, bo nabywam tego doświadczenia i nabieram tej łatwości rozmowy z uczniami i łatwości w pomocy im, tak, że, że jakby bardziej potrafię wyczuć jakiś problem i go rozwiązać/ nauczycielka [WAW/ZAW/N/K/1].

Na podstawie analizy zebranego materiału można wyróżnić kilka czynników, które powodują, że uczniowie bardziej szanują i cenią nauczycieli:

- partnerskie relacje z uczniami;

Świetny kontakt z uczniami. Na takim luzie, ale w odpowiednich momentach potrafi być dla nas surowa, ale wie jaka być, w jakim momencie.[WAW/FGI/U/TECH]

- cierpliwość i zrozumienie dla indywidualnego tempa uczenia się;

Potrafią nas wysłuchać, gdy mamy jakiś problem, możemy zawsze przyjść do nich, jeśli nie zrozumieliśmy do końca czegoś na lekcji i oni to nam opowiedzą jeszcze raz, tak próbują

jakoś inaczej przedstawić, żebyśmy pojęli dany temat jakiś, którego nie rozumiemy [WAW/FGI/U/TECH].

- prowadzenie lekcji w sposób zaangażowany, z wykorzystaniem różnorodnych metod, form i pomocy dydaktycznych.

Wśród tych starszych nauczycieli jest tak, że jest takie przekazywanie suchych faktów. Żadnej rozmowy z nami tylko przekazywanie nam faktów, które mamy zapisać i je znać, nauczyć się i no i tyle [WAW/FGI/U/TECH].

- sprawiedliwość w ocenianiu uczniów. Nauczyciele, którzy nie krytykują uczniów publicznie, postępują konsekwentnie zyskują miano sprawiedliwych. Warto zwrócić uwagę, że uczniowie ZSZ zgłaszają problem etykietowania – mówią, że nauczyciele na podstawie jednego negatywnego zachowania uczniów generalizują nadając etykietę „złych uczniów”, „gorszej klasy”.

Relacje nauczyciela z rodzicami uczniów

Zgromadzony materiał pozwala na postawienie tezy, że interakcja między nauczycielem i rodzicem jest pojmowana przez rodziców jako relacja podobna do rynkowych, gdzie nauczyciel oferuje usługę, a rodzic ma prawo domagać się dostarczenia jej wysokiej jakości. Nauczyciele jednak kontestują ten model interakcji, nie chcą myśleć o sobie jako usługodawcach, ale podkreślają raczej misyjny wymiar swojej pracy.

Wśród czynników obniżających prestiż zawodu nauczyciele wymieniali brak profesjonalizmu w relacjach z rodzicami uczniów. Rodzic spontanicznie (np. na korytarzu szkolnym) inicjujący rozmowę z nauczycielem o postępach w nauce swojego dziecka czy jego problemach, postrzegany jest jako ten, który nie szanuje pracy nauczycieli. Ci natomiast nie potrafią wyegzekwować, by takie spotkania odbywały się po wcześniejszym umówieniu, aby obie strony mogły porozmawiać w przyjaznej atmosferze i skupić się na sprawach dotyczących ucznia.

Zupełnie nie wiedziałam, że współpraca z rodzicami jest tak ciężka. Jest to naprawdę bardzo ciężka działka [SOK TECH/N4/K].

Niski prestiż zawodu to również konsekwencja wygórowanych oczekiwań wobec nauczycieli, a także wzajemne oskarżanie się nauczycieli i rodziców za niepowodzenia ucznia. Nauczyciele mają poczucie, że obwinia się ich za złe wyniki na egzaminach, problemy wychowawcze i osobiste młodzieży. Wspominają jednak, że odpowiedzialność za wyniki w nauce, opiekę i wychowanie nie spoczywa wyłącznie na nich. Nauczyciele podkreślają, że wina za niepowodzenia i brak motywacji uczniów leży również po stronie rodziców i samych dzieci. Konfrontacyjne nastawienie rzadko prowadzi do podejmowania wspólnie przez nauczycieli i rodziców działań naprawczych. Nauczyciele często mówią o roszczeniowych rodzicach, natomiast z wypowiedzi samych rodziców nie wynika, że źle oceniają nauczycieli, lub mają wobec nich nadmierne oczekiwania.

Obniżający się prestiż zawodu nauczyciela badani tłumaczyli także sposobem postrzegania zawodu przez rodziców uczniów. Nauczyciele wspominali czasy swojej edukacji szkolnej i ówczesny szacunek dla tej profesji. Szczególnie często odnosili się do przeszłości, kiedy rodzice uczyli ich szacunku do przedstawicieli tego zawodu: podkreślali wyjątkowość nauczycieli, wymagali od swoich dzieci szacunku i posłuszeństwa wobec nich.

Jak ja chodziłam do szkoły, to mi wpajano, też rodzice mi mówili, że nauczyciel to jest bardzo ważna osoba, to jest wykształcona, ma zawsze rację. Nigdy nie było, że pani jest głupia, że pani nie ma racji. Tylko zawsze, że mam słuchać, bo to jest mądra osoba i zawsze dobrze mówi. I ja wyszłam z domu z takim przekonaniem [SLU/GM/N/K/1].

Należy podkreślić, że biorący udział w badaniu rodzice uczniów deklarują szacunek dla nauczycieli, wyrażają podziw dla trudnego zawodu i konieczności pracy z źle zachowującą się młodzieżą. Jednak proszeni o opisanie grona nauczycielskiego mówią, że kontaktują się zazwyczaj jedynie z wychowawcą, pozostałych nauczycieli nie znają.

Na uwagę zasługuje opinia o nauczycielach wyrażana przez rodziców uczniów ze szkół zawodowych, którzy nie tylko mają dobre zdanie o nauczycielach, ale także im ufają. Przyznają, że za naganne zachowanie uczniów odpowiadają przede wszystkim rodzice. Częściej niż inni skłonni są tłumaczyć nauczycieli, choć irytuje ich postawa wyższościowa nauczycieli i nieodpowiednie traktowanie przez pedagogów szkolnego personelu pomocniczego. Ze zrozumieniem mówią, że „jak w każdym zawodzie są nauczyciele z powołania i „dla przywilejów”.

Brak szacunku dla ludzi którzy pracują na stanowisku, są panie które sprzątaj, są panowie na portierni i nauczyciele są po prostu jak bogowie i traktują ich strasznie, no w tamtej szkole, nie wiem jak jest w innej. Więc akurat tu to nauczyciel ma duży minus [FGI/WAW/ZSZ/R].

I choć rodzice uczniów w dużej mierze mają pozytywny obraz nauczycieli, to jednak postrzegają ich jako grupę zawodową posiadającą dużo wolnego czasu, co pozwala na podejmowanie dodatkowej pracy. Według rodziców wielu nauczycieli traktuje szkołę jako zakład pracy, który opłaca im składki ZUS, przy czym zawodowo realizują się w innym (dodatkowym) miejscu pracy. Takie zachowanie nie jest postrzegane jako przejaw przedsiębiorczości, ale raczej jako wykorzystywanie systemu.

Na pewno mają lepiej niż my [FGI/SIE/GM/R].

Mają tyle wolnego [FGI/SIE/GM/R].

Nie muszą się na przykład przejmować feriami, wakacjami [FGI/SIE/GM/R].

Nie pracują. Oni mają cztery, góra chyba pięć godzin [FGI/SIE/GM/R].

Podsumowując, wśród czynników obniżających prestiż nauczyciela, znajdują się zarówno takie, które wynikają z przemian polskiego społeczeństwa – powszechny dostęp do wiedzy, możliwy między innymi poprzez wzrost informatyzacji i cyfryzacji, inflacja wyższego wykształcenia, wzrost konsumpcjonizmu, wzrost indywidualizacji i potrzeb w zakresie wyrażania podmiotowości – jak i takie, które wbudowane są w system oświaty w Polsce: kształcenie nauczycieli, system doskonalenia, istniejący system awansu, czy demokratyzacja życia szkoły. 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. Analiza materiału badawczego pozwoliła zaobserwować mechanizm polegający na zdejmowaniu odpowiedzialności za brak prestiżu z osób go wykonywujących, a przenoszeniu jej na czynniki zewnętrzne, zwłaszcza makrospołeczne. Badani nauczyciele relatywnie rzadko obniżający się prestiż zawodu tłumaczą własnym brakiem profesjonalizmu, niską jakością

pracy, czy złymi relacjami z uczniami oraz rodzicami uczniów. Analiza prezentowanego tu materiału jakościowego pozwala dostrzec deklaracje niektórych nauczycieli mówiące o tym, że ich autonomia bywa ograniczana przez prawa uczniów i ich rodziców. Można zatem twierdzić za Marią Dudzikową (2013), że świadczy to o pozorne reformatorskim szkoły. Mimo, że reformy postulują większe otwarcie się szkoły na działania uczniów i rodziców, nauczyciele posiadają możliwość zatrzymania tej zmiany.

8. Czynniki budujące prestiż zawodu nauczyciela

Mimo długiej listy uwarunkowań wpływających na obniżanie się prestiżu zawodu, w wypowiedziach badanych można odnaleźć i takie czynniki, które go wzmacniają.

Cechy osobowości nauczyciela i styl pracy z uczniem

W opinii badanych, zarówno nauczycieli, jak i uczniów i ich rodziców kluczową rolę odgrywają cechy osobowości. Nauczyciel otwarty, słuchający, rozumiejący, empatyczny jest bardziej szanowany przez uczniów i rodziców. Istotny jest też styl pracy – bardziej poważany, zdaniem badanych, jest nauczyciel angażujący się w życie szkoły i swoich uczniów, potrafiący stworzyć głęboką relację z podopiecznym i utrzymywać dobre kontakty z jego rodzicami. Co więcej, nauczyciel wiarygodny, spójny w słowach i czynach, uczciwy i sprawiedliwy w ocenianiu uczniów budzi szacunek swoich podopiecznych. Zdecydowanie częściej cenią oni tych, którzy potrafią zainteresować danym przedmiotem i zachęcić do nauki. Autorytetem cieszą się zwłaszcza osoby potrafiące stworzyć relację mistrz–uczeń, będące przewodnikami nie tylko po dziedzinie, której nauczają, lecz także mentorami w odniesieniu do innych aspektów życia społecznego, np. relacji międzyludzkich czy wartości moralnych. Bardziej niż innych ceni się także nauczycieli wymagających, przekazujących wiedzę przydatną na dalszych etapach edukacji lub w dorosłym życiu. Bywa, że uczniowie dopiero po pewnym czasie dostrzegają ogromne zaangażowanie nauczyciela w ich rozwój osobisty.

Myślę, że uczniowie bardzo szybko zjedzą ludzi nijakich. Bo ci ludzie też nie będą potrafili zastosować odpowiednich technik pedagogicznych w kontakcie z tymi uczniami. Myślę, że to szybko wzbudzi jakiś szacunek. Jeżeli ci uczniowie będą widzieli, że ten nauczyciel po prostu z pasją podchodzi do tego, co robi. Że nawet poza szkołą ma jeszcze jakieś pasje [WAW/BN/M/9].

I z drugiej strony szacunek dla nauczyciela, który wychodzi dopiero po czasie. Czyli uczniowie, którzy kończą tę szkołę, idą do szkoły średniej i oni wtedy dopiero rozumieją, dlaczego ten nauczyciel wymaga. Ja idę do szkoły średniej, ja nie mam problemów z tym przedmiotem, ja jestem chwalony. Uczeń taki przyjdzie, porozmawia, podziękuje, że było tak i owak [SLU/GM/N/M/2].

Zawód nauczyciel jako element tożsamości

Badani nauczyciele podkreślali konieczność uświadomienia opinii społecznej, że dla sporej grupy nauczycieli praca zawodowa jest istotną częścią ich tożsamości. O nauczycielach podchodzących w taki sposób do obowiązków zawodowych mówiono, że *kochają swoją pracę i wykonują ją z oddaniem i zaangażowaniem*. Domagają się szacunku właśnie za poświęcenie, rzadziej uważają, że należy się on za posiadaną wiedzę.

Dla mnie to jest całe moje życie. To jest wyzwanie, to jest pasja, to jest miłość, ogromna chyba, do tego co się robi, to jest poświęcenie na pewno [SIE/LO/N/K/3].

Analiza wypowiedzi nauczycieli umożliwiła wyróżnienie dwóch typów osób aktywnych i zaangażowanych w pracę: *społeczników* i *profesjonalistów*⁵. *Społecznik* to nauczyciel bardzo zaangażowany zarówno w nauczanie, jak i wychowanie uczniów. *Profesjonalista* natomiast bardziej angażuje się w funkcje edukacyjne szkoły, stosuje nowoczesne metody pracy z uczniami, potrafi ich motywować. Pierwsi podtrzymują etos inteligencji, widzą swoje posłannictwo w bezinteresownym działaniu na rzecz podopiecznych, pomaganiu im również w sytuacjach niezwiązanych z przekazywaniem wiedzy, zwłaszcza w problemach osobistych i rodzinnych. W drugiej grupie znaleźli się specjaliści w swoich dziedzinach, posiadający wysokie kompetencje merytoryczne i dydaktyczne. Kładą oni duży nacisk na jakość prowadzonych lekcji, zarówno pod kątem przekazywanej wiedzy, umiejętności, jak i stylu pracy z uczniem, promują aktywizujące metody nauczania i nieustannie dbają o własny rozwój zawodowy. Obie te grupy cieszą się dużym szacunkiem wśród uczniów.

Wzrost autonomii i decyzyjności nauczycieli

W oczach samych badanych prestiż społeczny zawodu i osób go wykonujących podniosłoby zwiększenie autonomii, decyzyjności oraz udziału w zarządzaniu szkołą. Dotyczy to szczególnie nauczycieli młodszych, którzy czują się pomijani i wyłączeni z procesu administrowania szkołą (Grzęda, 2010). Należy jednak podkreślić, że jest to postulat kierowany przede wszystkim do samorządowców lub dyrektorów, bowiem rozwiązania promujące tego typu działania są obecne w polskim prawodawstwie. Wypowiedzi badanych nauczycieli nasuwają przypuszczenie, że choć w przepisach przewidziano takie rozwiązania, to ich realizacji poświęca się zbyt mało uwagi.

Myślę, że jakby nauczycielom dać trochę więcej wolności jednak w kwestii tego, jak można prowadzić lekcje, można prowadzić swoją klasę. Ja nie mówię tylko o kwestii nauczania, ale o kwestii tego wychowywania, prawda [SOK/GM/N/K/3].

Szkoła działająca na rzecz społeczności lokalnej

Z wypowiedzi nauczycieli można wnioskować, że prestiż tego zawodu wynika także z roli samej szkoły. Postrzeganie szkoły jako instytucji odpowiedzialnej społecznie, zajmującej centralne miejsce w życiu społeczności lokalnej tożsame jest z nadawaniem wysokiego prestiżu pracujących w niej nauczycieli, którzy budują swoją pozycję w społeczności lokalnej współpracując z całym otoczeniem.

Czynnikiem wpływającym na pozycję społeczno-zawodową nauczyciela jest kultura organizacyjna szkoły. Warto opisać dokładniej przypadek jednej ze szkół (technikum), w której wszystkie elementy działania szkoły – programy nauczania, sposób zarządzania, sposób doboru kadry nauczycielskiej – sprawiają, że nauczyciele są cenienni zarówno przez uczniów, jak i przez rodziców. Dyrektorka technikum zachęca nauczycieli i uczniów do aktywności społecznej. Uczniowie technikum chodzą do przedszkoli by organizować tam lekcje pokazowe z fizyki (np. jak powstaje ciepło). Dyrektorka stara się, by uczniom na zajęciach zawodowych

⁵ Typy te, o czym należy pamiętać, nie są rozłączne

przekazywana była aktualna wiedza i umiejętności. W tym celu nawiązano współpracę z firmami działającymi w branży. Takie warunki nauki powodują zaangażowanie uczniów w życie szkoły i przełamanie ich oporu. Uczniowie mają szansę widzieć zaangażowanie nauczycieli w pracę, a w związku z tym docenić ciekawie przygotowane lekcje. W szkole tej nauczyciele nie uskarżają się na upadek autorytetu. Współpraca z przedsiębiorcami powoduje zmianę nawyków działania nauczycieli, są oni bardziej otwarci na innowacje, zwłaszcza na nowe formy prowadzenia zajęć. Przemyślany jest także system kontroli jakości pracy nauczycieli. Przede wszystkim nauczyciele, za pomocą systemu samowypełnianych ankiet, dokonują autoewaluacji.

U mnie nauczyciele na koniec roku szkolnego wypełniają taki arkusz samooceny, gdzie podsumowują cały rok swojej pracy i ja także obserwując ich, nie tylko ich obserwując jakby na co dzień, tak? Ale także czytając ten arkusz samoobserwacji i weryfikując to, co mam w swoich notatkach, jakby mam już obraz tego komu należy się za ten poprzedni rok nagroda, bo mówię, no pamięć ludzka jest ulotna. [WAW/TECH/DYREKTOR]

Podsumowując można wskazać, że budowaniu prestiżu nauczyciela sprzyja nowoczesne podejście do zadań szkoły, otwartości na zmiany, zrozumienia potrzeb uczniów i ich rodziców. W dobrze zaprojektowanej instytucji nauczyciele zachęceni są do rozwoju kompetencji swoich i uczniowskich. Ważną rolę w budowaniu prestiżu nauczyciela odgrywają cechy osobowości, zwłaszcza postawa otwartości i szacunku wobec ucznia, a także zrozumienie dla jego potrzeb i słabości. Oprócz cech osobowości istotny jest styl pracy. Większy szacunek wzbudza ten nauczyciel, który jest oddany swojej pracy, angażuje się w życie szkoły i swoich uczniów, stawia na głęboką relację z uczniem, nawiązuje komunikację z jego rodzicem, w końcu jest wiarygodny, spójny w słowach i czynach, uczciwy i sprawiedliwy w ocenianiu. Szanuje się także tych, którzy potrafią zainteresować danym przedmiotem, zachęcić ucznia do nauki. Szczególnie ceniony przez uczniów jest nauczyciel, który potrafi stworzyć relację mistrz – uczeń, nauczyciel będący swojego rodzaju przewodnikiem, który choć wymagający, ale sprawiedliwy w ocenie przekazuje wiedzę oraz pokazuje sposoby jej wykorzystywania. Dla prestiżu zawodu nauczyciela nie bez znaczenia jest miejsce pracy. Szkoła odpowiedzialna społecznie, zajmująca centralne miejsce w życiu społeczności lokalnej warunkuje wysoki prestiż pracujących w niej nauczycieli. Również praca w szkołach osiągających wysokie wyniki pozytywnie przekłada się na postrzeganie nauczycieli szczególnie przez przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego i rodziców uczniów.

9. Rola związków zawodowych

Odkłamywanie stereotypów związanych z zawodem nauczyciela mogłyby zająć się, zdaniem nauczycieli, organizacje przedstawicielskie. Związki zawodowe nauczycieli są jednymi z najsilniejszych w Polsce, a ich reprezentanci często zabierają głos w mediach i kształtują w ten sposób obraz profesji. Zastanawiając się nad tym jakie działania mogłyby podjąć związki zawodowe w celu wzmocnienia prestiżu zawodu nauczyciela, badani wskazywali przede wszystkim na działania upowszechniające informacje o specyfice pracy nauczyciela, jej złożoności, odpowiedzialności i czasochłonności. W opinii samych zainteresowanych kluczowe jest zatem, by związki zawodowe przestały wyłącznie bronić przywilejów, a zaczęły kreować pozytywny wizerunek zawodu.

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 [WAW/TECH/N/K/2].

Kolejnym działaniem, które mogłyby i powinny podjąć te organizacje, to próba ograniczenia zmian wprowadzanych bez konsultacji z nauczycielami. Związki zawodowe powinny zadbać o to, by decydenci w większym stopniu liczyli się ze zdaniem nauczycieli, by naturalną praktyką było poprzedzanie wprowadzanych rozporządzeń dyskusją z gronem pedagogicznym. Wspomnianym przez niektórych przykładem złej praktyki był brak protestów Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), gdy otwierano niepubliczne szkoły wyższe, na których oferuje się niskiej jakości kurs pedagogiki, co czyni zawód nauczyciela dostępnym niemal dla wszystkich. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w wypowiedziach nauczycieli i byłych nauczycieli dotyczących roli związków zawodowych w budowaniu i wzmacnianiu prestiżu zawodu nauczyciela, nie brakowało głosów krytycznych. W opinii badanych działacze związkowi, zabiegający za wszelką cenę o utrzymanie przywilejów nadawanych nauczycielom przez kolejne rządy, przyczyniają się do obniżania pozycji społecznej nauczycieli. Wszyscy badani uważają, że ZNP powinien zerwać z niechlubnym wizerunkiem organizacji działającej w okresie PRL, odciąć się od dziedzictwa działalności podczas komunizmu. 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 [SIE/BN/M/5].

Różnice w wypowiedziach nauczycieli i byłych nauczycieli dotyczyły roli związków zawodowych w kwestii podwyższenia płac. Nauczyciele, którzy postulowali wzrost prestiżu zawodu poprzez podniesienie zarobków, uważają, że związki zawodowe mają możliwości, by do takich zmian doprowadzić. Natomiast byli nauczyciele nie upatrują kwestii wzrostu zarobków nauczycieli jako głównego czynnika budującego prestiż, wręcz przeciwnie – krytykują bowiem takie postulaty związkowców.

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 [WAW/BN/K/2].

Wszyscy badani postulowali, by związki zawodowe przestały skupiać się wyłącznie na swoich działaniach i nie ograniczały się do wspierania nauczycieli związkowców. Co więcej, domagano się uwzględniania głosu całego środowiska i jego rzeczywistych potrzeb. Można sądzić, że nauczyciele czują się reprezentowani przez organizacje związkowe.

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 [WAW/BN/K/8].

Z tego co obserwuję w mediach, to te związki są praktycznie niewidoczne i ich postulaty nie zawsze są zbieżne z rzeczywistymi postulatami nauczycieli, z tym co nauczycielom byłoby naprawdę potrzebne [SOK/GM/N/K/1].

Pojawiły się też opinie, że podwyższenie prestiżu zawodu nauczyciela nie jest rolą związków zawodowych, lecz samych nauczycieli, by to każdy nauczyciel swoją postawą i pracą budował prestiż osobisty, co może przyczynić się do wzrostu prestiżu całej grupy zawodowej.

10. Pozycja zawodu nauczyciela w kontekście przepisów *Karty nauczyciela*

Nauczyciele są zatrudniani na podstawie *Karty nauczyciela*, ustawy regulującej prawa i obowiązki, która ma pierwszeństwo przed Kodeksem pracy. W jakim stopniu taki sposób zatrudniania przekłada się na prestiż zawodu? Odpowiedzi udzielane na to pytanie zależały od statusu zawodowego respondentów.

Nauczyciele nie składali jasnych propozycji zmian w *Karcie nauczyciela* pod kątem podwyższenia prestiżu zawodu. Część badanych przyznała, że nie zna treści tego dokumentu wystarczająco dobrze, by móc cokolwiek zaproponować. Nieliczni zauważyli, że zapisy tej ustawy w równym stopniu bronią interesów nauczycieli dobrze i źle wykonujących swoją pracę – z tego powodu powinny one ulec zmianie.

Byli nauczyciele natomiast przytoczyli wiele argumentów na rzecz zniesienia przywilejów zapisanych w ustawie. Postrzegali oni przepisy *Karty nauczyciela* jako niesprzyjające podwyższaniu jakości pracy – zgadzali się z opinią, że chronią one słabych pracowników. Obowiązujące systemy: awansu, oceny i zatrudniania nauczycieli nie motywują do ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych. Co więcej, zapisy tej ustawy utrwalają fałszywe przekonania na temat pracy nauczycieli i wzmacniają negatywne opinie o nich jako o grupie uprzywilejowanej. Byli nauczyciele postulują, by szkoły były prowadzone podobnie jak prywatne przedsiębiorstwa. Taki styl zarządzania korzystnie wpłynąłby na konkurencyjność i docenianie najlepszych. 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.

Karta, jeżeli nauczyciel jest zatrudniony poprzez mianowanie, tak go chroni, że nawet mimo poważnych braków merytorycznych, bardzo lekceważącego podejścia do przedmiotu, do obowiązku, do zakresu czynności, dyrektor nie może go zwolnić. Oczywiście są jakieś możliwości, ale to są takie już radykalne, trzeba mieć takie dowody i zawsze liczyć się z tym, że jeszcze osoba się odwoła do sądu pracy i musi mieć tam bardzo, bardzo mocne plecy [SIE/BN/M/5].

Karta nauczyciela krzywdzi nauczyciela dając taki społeczny wizerunek jakiegoś uprzywilejowanego nieroba [WAW/BN/K/7].

Ja wolałabym mieć dyrektora menadżera, wolałabym, żeby to było przedsiębiorstwo. Niech zabierają tę Kartę, wtedy będzie tak, że jeżeli ja dobrze pracuję, to jestem doceniona [SLU/BN/K/2].

Ona jest zupełnie niedostosowana do rzeczywistości. Bo widzi pan, szkoła ma służyć uczniowi. Z karty nauczyciela wynika, że szkoła służy nauczycielowi. [...] Na przykład nie można nauczycielowi nie dać dodatku motywacyjnego, ponieważ w karcie nauczyciela jest powiedziane, że nauczyciel otrzymuje dodatek motywacyjny. Przecież to jest chore [SIE/BN/K/6].

Z jednej strony samorządowcy mówią, że Karta jest dobrym mechanizmem ochrony dla nauczycieli. Szczególnie w małych miejscowościach podchodzili z troską do wymiarów urlopu

nauczycieli i dyrektorów. Przyjmowali zapisy Karty jako aksjomat. W zgromadzonych wywiadach z przedstawicielami JST nie było tak krytycznych głosów jak w opinii byłych nauczycieli. Przedstawiciele JST w większym stopniu wskazywali obciążenia dla budżetu gminy jaki stanowi konieczność utrzymania małych szkół. Z narracji wynikało bowiem, że likwidacja szkoły nie oznacza redukcji etatów nauczycielskich, ale jedynie pozbycie się kosztów eksploatacyjnych budynku. Dzieje się tak dlatego, że w rzeczywistości bardzo często nauczyciele są „transferowani” do innych szkół w charakterze nauczyciela tablicowego lub świetlicowego. Z drugiej strony samorządowcy mówią również o trudnościach związanych z wymiarem zwolnień nauczycieli. Zdarzają się sytuacje długoterminowych zwolnień lekarskich związanych z chorobami zawodowymi, zwolnień dla poratowania zdrowia, urlopów macierzyńskich. Utrudnia to redukcje etatów nauczycielskich powodowanych niżem demograficznym. Zarówno przedstawiciele JST, jak i byli nauczyciele mówili o sytuacjach gdy zwolnienia nauczycieli wiązały się z pobieraniem odpraw, które w późniejszym czasie umożliwiają rozpoczynanie nowej ścieżki zawodowej.

11. Nauczyciel na rynku pracy

Nauczyciele są w Polsce ogromną grupą zawodową i społeczną. Stanowią ważny potencjał z punktu widzenia kapitału intelektualnego kraju (jako tradycyjny zawód inteligencki), budują lokalne elity (wielu samorządowców to byli lub aktywni nauczyciele), są też wysoko wykwalifikowanymi pracownikami. Co 10. nauczyciel w Europie jest Polakiem. Liczba nauczycieli w Polsce, w stosunku do liczby uczniów, należy do najwyższych w krajach rozwiniętych. Jednocześnie, procesy demograficzne i społeczne stwarzają wyzwania, na które ta grupa zawodowa będzie musiała odpowiedzieć. W związku z tym rodzi się pytanie czy nauczyciele potrafią dostrzec, że posiadają szereg kompetencji poszukiwanych na współczesnym rynku pracy społeczeństwa wiedzy. Sposób dostosowania się do tych zmian może świadczyć o pozycji społeczno-zawodowej. Zagrożenie bezrobociem, utrata pracy, konieczność przekwalifikowania to cechy współczesnego rynku pracy. Osoby posiadające wysoką pozycję społeczno-zawodową w mniejszym stopniu obawiają się o swoją przyszłość, są też w większym stopniu przekonane o aplikowalności własnych kompetencji i kwalifikacji w różnych miejscach pracy. Przyjrzyjmy się zatem jak postrzegają siebie nauczyciele oraz jak są odbierani przez potencjalnych pracodawców. Czy nauczyciel jest widziany, jako osoba posiadająca pewien zestaw kwalifikacji, które mogłyby być wykorzystywane w rozmaitych zawodach? Czy sami nauczyciele są otwarci na możliwość przekwalifikowania się, czy może postrzegają siebie jako osoby uczące wyłącznie młodzież?

Nauczyciele o swojej pracy

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.

Zawód nauczyciela jest profesją, której zasady wykonywania zmieniły się w stosunkowo niewielkim stopniu i nie przystają do dzisiejszego rynku pracy. Można wysnuć hipotezę, że również specyfika pracy i czas na nią poświęcany może powodować, że nauczanie uznaje się za zawód mniej poważny niż np. 10 godzinną pracę w firmach prywatnych. Postrzeganie nauczycieli związane jest również z posiadaniem przez nich szeregu przywilejów (urlopy dla poratowania zdrowia, różnorodne dodatki do pensji, mniejszy wymiar godzin w miejscu pracy, pomoc emerytom). Jednak tylko jedna z nauczycielek wspomniała o specyficznych korzyściach pozapłacowych.

Mamy te wakacje wolne, to i tak jest dużym plusem w zawodzie nauczyciela, więc czasami mi się wydaje, że mamy za dużo praw, chociażby nawet jeśli chodzi o emerytów. W każdym zawodzie są emeryci, a tak naprawdę to tylko w zawodzie nauczyciela mają dużo większe możliwości, dużo większą pomoc, bo mają różnego typu dodatki, zawsze mogą przyjść do szkoły, i szkoła im to wypłaci, tak. Natomiast zwykły człowiek, który przepracował fizycznie przez trzydzieści parę lat ma taką emeryturę że też mu nie starcza ale on już nie ma gdzie iść [WAW/TECH/N/K/2].

W liceum zaczęłam myśleć o tym, co dalej, tak, kim chcę zostać i wtedy już, już tak, takie myśli miałam, żeby może zostanę nauczycielką, chociaż trochę się przed tym broniłam, ponieważ wiadomo, jaka płaca nauczyciela jest i nie jest to taki zawód, rozwijający finansowo i dający duże perspektywy, co można by jeszcze zadziałać [WAW/ZAW/N/K/1].

Narracja nauczycieli o specyfice pracy jest negatywna. Często podkreślają przeciążenie obowiązkami zawodowymi, mając na myśli konieczność przygotowywania się do lekcji i wypełniania dokumentacji. Badani nauczyciele rzadko wskazują na możliwość elastycznego wykorzystywania pozostałego czasu pracy⁶. Nie doceniają tego, że połowę czasu pracy (pozostałe 20 godzin – nauczyciele są zatrudnieni bowiem na 40 godzinnym etacie) mogą wykonywać w dogodnym dla siebie momencie.

No na pewno mogę się rozwijać. Robię stopnie awansu nauczyciela, ale też to, co jest atrakcyjne w tej pracy, to ten czas, który spędzamy w miejscu pracy. Etat to jest osiemnaście godzin tygodniowo tych godzin zajęć lekcyjnych. Oczywiście przygotowujemy się do lekcji w domu, poświęcamy na to też sporo czasu, ale samo to, że właśnie mogę wyjść wcześniej ze szkoły i czymś innym się zająć a te obowiązki, które mam dodatkowe, nie tylko tutaj, mogę sobie wybrać, kiedy chcę to robić, czy wieczorem czy zaraz jak wrócę do domu, czy nawet tutaj na miejscu [WAW/ZAW/N/K/4].

Byli nauczyciele mają inną optykę postrzegania czasu pracy. Zauważają, że możliwość elastycznego wykonywania części obowiązków zawodowych jest zaletą.

Tylko, że ja w tym wolnym czasie... to już zaczynałem w wolnym czasie dorabiać do pensji, więc to było.... zdecydowanie było go więcej. Teraz zaczęło być tak, że, że się trochę martwię, że przedszkole za krótko otwarte. A wtedy nie było żadnego problemu no jednak. 14:25 to była ostatnia lekcja. 14:25 to teraz mija mi jakby nie wiem kiedy [WAW/BN/M/1].

Nauczyciele szkół publicznych rzadko też doceniają stabilność pracy, którą zapewnia zatrudnienie w sektorze publicznym. W szkołach przestrzega się ustanowionych praw pracowniczych, wypłaca się regularnie pensje i nie dochodzi do zwolnień w trakcie roku szkolnego, czego nie zawsze doświadczają inni pracujący, zwłaszcza rosnąca grupa osób, która jest zatrudniona na krótkoterminowe kontrakty.

Pensja na pierwszego, zawsze pensję dostanie. Nie są to wielkie pieniądze, ale na pierwszego ma jakieś te. No i są nauczyciele tacy, którzy faktycznie pracują osiemnaście godzin w tygodniu, bo nie robią nic w domu, nie robią nic dodatkowo z dziećmi. I tacy

⁶ Jeśli chodzi o czas pracy nauczycieli, to mediana tygodniowej liczby godzin nauczycieli pełnozatrudnionych w roku 2012 roku wynosiła 19 godzin. Ponadto wzrósł udział nauczycieli pełnozatrudnionych realizujących jedynie 18 godzin zajęć tygodniowo (z 35% do 38%). Większość nauczycieli, bo aż 88% jest zatrudnionych w jednej szkole. Pozostałe 12% nauczycieli pracuje w większej liczbie szkół. Nauczyciele pracujący w kilku szkołach w większości (55%) mają w którejś z nich pełny etat. Zatem 45% spośród tej grupy w żadnej ze szkół nie realizuje pełnego etatu. Nauczyciele jako dodatkowe miejsce pracy rzadko wybierają szkołę niepubliczną, robi tak tylko 1,5% nauczycieli. W okresie 2007-2013 największy procentowy spadek liczby etatów nauczycieli nastąpił w liceach ogólnokształcących (19%), najmniejszy spadek zauważyć można w technikach (1%). Jednocześnie w placówkach wychowania przedszkolnego obserwujemy wzrost liczby etatów o blisko 39%, w ślad za rosnącą liczbą wychowanków przedszkoli (Kłobuszewska i in., 2014).

nauczyciele też są hołubieni, bo jest wepchnięty przez samorząd, jest wepchnięty taki nauczyciel przez dyrektora [SIE/GM/N/M/2].

Nauczyciel to zawód specyficzny ze względu na złożony system podległości. W opinii nauczycieli jakość ich pracy mierzy się przede wszystkim wynikami uczniów, na które mają jedynie pośredni wpływ. Są podlegli zarówno Ministerstwu Edukacji Narodowej – zobowiązani do wprowadzania reform, ale zatrudniani przez jednostkę samorządu terytorialnego. Bezpośrednim przełożonym nauczyciela jest jego dyrektor, ale ich pracę nadzoruje również kuratorium. Ta skomplikowana struktura podległości nie ułatwia nauczycielom myślenia o autonomii zawodu. Taka struktura wielopoziomowej podległości ma jednak również pozytywne aspekty. W sytuacji niżu demograficznego oraz zmniejszania liczby etatów w szkole cenne jest, gdy osoba zagrożona zwolnieniem posiada szeroką sieć wsparcia, którą tworzą dyrektorzy i urzędnicy. Nauczyciele rzadko muszą szukać pracy, zazwyczaj są przenoszeni – na inne stanowisko, lub do innej szkoły.

Kiedy szukałam pracy, wysyłałam swoje CV do różnych szkół i tak naprawdę w tym zawodzie jest bardzo ciężko zdobyć pracę bez znajomości, więc i ja też dostałam tą pracę po znajomości. Moja mama pracuje, jest księgową w OHPie, tutaj mamy oddział i dzięki znajomości właśnie tutaj pani S. z dyrekcją, no było wolne miejsce, moja mama rozsiała też plotki, że ja potrzebuję, szukam takiej pracy i byłam na rozmowie, dyrektor mnie zaakceptował i jestem [WAR/ZSZ/N/K/2].

Tutaj organ prowadzący i tutaj ze mną w porozumieniu, czyli ja, tak można powiedzieć z panią naczelnik, obiecaliśmy jej znalezienie gdziekolwiek. Ale tam też znowu przez kontakty osobiste dyrektora, dyrekcji można powiedzieć. Czyli tak konkretnie dyrektora z drugim dyrektorem można się, czy też z prowadzącym szkołę, to jest prywatna szkoła, rekomendować, polecić. To nie są nauczyciele, którzy jakiś wymagań nie spełniają w swoim zawodzie. Nie. Tylko to są nauczyciele, którzy w zestawieniu z innymi mają trochę słabszą pozycję. A decyzja musi być jedna. Ktoś musi odejść, i dlatego. Więc tam znalazła też w szkole [SIE/DYR/GIMN].

Mechanizm zatrzymywania nauczycieli w niektórych szkołach nie jest oparty o przesłanki merytoryczne, ale powodowany troską o słabszych. Kluczem wydaje się być myślenie dyrektora o tym, że jeśli ktoś nie poradzi sobie na otwartym rynku pracy, wówczas utrzymany zostaje jego etat.

Proszę sobie wyobrazić ich w rzeczywistości pozaszkolnej, kto się sprawdzi? No i wyszło mu, że ten pan no i rozwiązał stosunek pracy i on sobie poradził, odnalazł się. Czy ta pani by sobie poradziła? Mam wątpliwości [SIE/BN/M5].

Nawet wówczas, gdy na nauczyciela są skargi, dyrekcja nie zawsze dąży do zwolnienia takiej osoby – wynika z tego, że solidarność zawodowa jest dużą wartością w tym środowisku.

Ja też nie jestem taką osobą, która wyrzuca z pracy, bo to nie na tym polega, naprawdę. Wiedząc o tym jaka jest sytuacja na rynku, jaka jest sytuacja ekonomiczna, no to też trzeba być człowiekiem, tak? [WAR/TECH/DYR].

Zarówno urzędnicy, jak i burmistrzowie i wójtowie mówili o tym, że starają się nie redukować etatów nauczycielskich. W oczach urzędników uczestniczących w badaniu nauczyciele mają wysoką pozycję społeczną, urzędnicy pozycjonują siebie na podobnym miejscu drabiny

społecznej. Nauczyciele są w związku z tym grupą, która jest chroniona nie tylko przez dyrekcję, ale także przez samorząd lokalny.

Wbrew temu, co się mówi o zagrożeniu zwolnieniami, przebadane samorzady opisywały sytuację nauczycieli jako stabilną. Przedstawiciele samorządu uważają również, że jednym z mechanizmów wsparcia obecnych nauczycieli jest przeznaczanie części środków na doskonalenie zawodowe na nabywanie kwalifikacji do nauczania nowych przedmiotów.

To był taki bufor, w tym roku powstał i będzie w następnym roku i dla szkół podstawowych jakby automatycznie przez kolejne cykle to się w miarę tak nasyciło. Wiadomo, że z każdym rokiem to może komuś tam przybyć uprawnienie do... czy możliwość przejścia na emeryturę i można to ogarnąć po prostu, że nie powinno jakiegoś krachu być, co do nauczycieli przynajmniej tych, którzy mają w tej chwili zatrudnienie. My w tej chwili nie widzimy zagrożenia dużego [SOK/JST].

Podsumowując, na uwagę zwraca fakt negatywnej narracji nauczycieli na temat specyfiki ich pracy. Badani mówią o przeciążeniu pracą oraz o problematycznej młodzieży i braku wsparcia ze strony rodziców. Mówiąc o zawodzie rzadko wspominają o jego pozytywnych stronach – takich jak trzynasta pensja, długie wakacje, możliwość dodatkowej pracy. Nauczyciele zapytani o te benefity przyjmują strategię umniejszania ich znaczenia. Mówią na przykład wówczas o tym, że czas wakacji nie jest czasem odpoczynku, ale przygotowania do pracy w trakcie roku szkolnego, że nie mogą zaplanować urlopu w dowolnym momencie roku. Nauczyciele narzekając na wymiar swojej pracy wymagają rozumienia dla rodzaju obciążeń jakie ona niesie, jednocześnie nie wykazują empatii wobec rodziców uczniów, którzy nierzadko pracują więcej niż 8 godzin dziennie, bez możliwości elastycznego wyboru miejsca pełnienia obowiązku pracy.

Doświadczenie pracy poza szkołą

Wypowiedzi nauczycieli wskazują, że niewielu badanych posiada doświadczenia pracy w innym zawodzie. Wśród badanych znalazły się jednak osoby, które przed pracą w szkole podejmowały inne zadania, w większości krótkotrwałe, czy to w trakcie nauki w szkole, czy podczas studiów. Wykonywane prace można zaliczyć do zadań niewymagających wysokich kwalifikacji, np. praca sprzątaczką, sprzedawcą, opiekunką do dzieci, fryzjerką, pielęgniarką czy sekretarką. Zdarzyły się dwa przypadki nauczycielek, które poprzedziły pracę w szkole pracą w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej, Domu Pomocy Społecznej, czy Domu Dziecka. Tylko jedna nauczycielka była drobnym przedsiębiorcą prowadząc przez osiem lat sklep spożywczo-przemysłowy. Osoba ta jest obecnie nauczycielem biznesu i w swojej codziennej pracy stara się kształtować wśród uczniów postawy i umiejętności dostosowane do potrzeb rynku pracy. Mężczyźni najczęściej pracowali fizycznie - tylko jeden nauczyciel pracował jako grafik komputerowy.

No ale wracając do przedsiębiorczości, do tych umiejętności. Mówię, że ponieważ sama też będąc nauczycielem biznes prowadziłam swój własny, to wiem że to ważne jest żeby wiedzieć jak najwięcej jak założyć firmę. Ja ich bardzo dużo też edukuję w tym kierunku żeby na studiach już zakładali firmy. Żeby włączyli się w jakieś projekty, które przybliżają im środowiska zawodowe [SIE/LO/N/K/1].

Jedynie czterech na 52 nauczycieli (trzech nauczycieli gimnazjum i jeden technikum) pracuje równolegle w dwóch szkołach. Z wywiadów wynika, że podstawową motywacją łączenia pracy w dwóch szkołach są względy finansowe – praca w dwóch szkołach pozwala „uzbierać” etat. Konieczność dorabiania do pensji sprawia, że nauczyciele udzielają korepetycji lub angażują się w projekty unijne.

Nauczyciele, którzy nie są zadowoleni z własnej sytuacji finansowej decydują się na podjęcie dodatkowych prac. Szczególnie dotyczy to młodych osób w większych miastach.

Poczucie szans na rynku pracy

Badanych nauczycieli zapytaliśmy o poczucie szans na otwartym rynku pracy. Nauczyciele w przypadku utraty pracy, lub chęci jej zmiany, przewidywali trudności. Szczególnie trudna sytuacja, ich zdaniem, ma miejsce na wiejskim i małomiasteczkowym rynku pracy, na którym trudno znaleźć pracę, zwłaszcza osobom z wyższym wykształceniem.

Proszę pani, u nas ludzie po wyższych studiach pracują na taśmie w zakładach mięsnych zarabiając tysiąc trzysta złotych [SOK/SP/N/K/4].

Wydaje się też, że z uwagi na ubogą ofertę pracy, zwłaszcza dla osób z wyższym wykształceniem, niewielką rotację pracowników u lokalnych pracodawców oraz fakt, że w opinii badanych o wyborze pracowników decydują przede wszystkim nieformalne, lokalne układy, a nie czynniki merytoryczne, nauczyciele mają poczucie, że ich jedyną alternatywą jest praca na stanowisku ekspedienta. Badani zwracają również uwagę na fakt, że szkoły praktycznie nie zatrudniają nowych pracowników. Najbardziej krytycznie oceniali swoje szanse nauczyciele starsi i mający długi staż pracy.

Tu nie ma pracy. (...)w urzędzie gminy, która jest taką siedzibą władz najwyższych, to tam może dwie osoby są po studiach. A niektórzy to nie wiem co, ale na pewno studiów nie mają. I oni przez zasiedzenie siedzą, ale nie ma takiej możliwości żeby np. kogoś tam zwolnić bez trudu i zatrudnić na to miejsce nauczyciela po studiach, który na pewno by sobie poradził z tym co oni tam robią. Ale to nie jest przewidziane w urzędzie. Drugą firmą jest np. GS, tam też są ludzie, którzy studiów nie mają, ale siedzą, siedzą, siedzą [SLU/GM/N/M/3].

Tutaj rynek pracy jest niezwykle mały i jeśli odchodzi z zawodu nauczyciela, no właściwie jedyna alternatywa to kasa w supermarkecie [SOK/GM/N/K/1].

I koleżanka, rozmawiam z nią, i ona mówi, słuchaj – mówi, ale ja całe życie uczyłam, i trzydzieści lat uczyłam – mówi – i ja nie umiem niczego innego robić. Ja po prostu nie umiem. I co z tego że ja skończyłam jedno studia, drugie, trzecie studia – mówi – ale ja umiem tylko uczyć [SOK/TECH/N/K/2].

Co więcej, zdecydowana większość badanych nauczycieli nie tylko sama nie widzi możliwości podjęcia pracy w innym zawodzie, ale także twierdzi, że pracodawcy poza rynkiem edukacyjnym nie dostrzegają, by posiadane przez nauczycieli kompetencje mogły okazać się przydatne w innym zawodzie niż zawód nauczyciela. Wydaje się zatem, że badani nauczyciele nie dostrzegają swojego potencjału i faktu, że posiadają szereg kompetencji poszukiwanych na otwartym rynku pracy. Zdecydowanie częściej dostrzegają swoje ograniczenia. Pracodawcy częściowo potwierdzają diagnozy nauczycieli, jednak jako największe trudności w adaptacji nauczycieli w nowym miejscu pracy widzą takie ich cechy jak: przekonanie o własnej racji i pouczanie innych.

Chociaż powiem pani, że na przykład rozmawiałam z taką jedną kobietką i ona mówi – z przyjemnością poszłabym gdybym miała taką możliwość, a – mówi – nikt mnie nie chce przyjąć. Mówi – a jestem w stanie się, że tak powiem, mam tam kwalifikacje na przykład do czegoś tam innego prawda, ale nikt mnie nie chce przyjąć do pracy. Bo każdy widzi że byłam tylko nauczycielem [SOK/TECH/N/K/2].

My jesteśmy w większości nauczyciele, my jesteśmy zupełnie jakby oderwani od tego co się dzieje w świecie takim biznesowym. I ja np. jak patrzę na swoje koleżanki i na siebie, mnie by było bardzo trudno odnaleźć się w takim innym świecie, gdzie taki wyścig szczurów jest troszkę. My nie mamy tego [WAW/GM/N/K/3].

My jednak nauczyciele nie mam właśnie takiej dobrej opinii, jeśli chodzi właśnie o takie nasze mędrkowanie prawda. Też my jesteśmy dość przyzwyczajeni do tego, że jednak w ramach tej, tej codzienności my sterujemy sytuacją, musielibyśmy może zmienić nasze przyzwyczajenia [WAW/LO/N/K/3].

Nauczyciele nie są również przyzwyczajeni do realnej oceny ich pracy. System oceny pracy nauczyciela w Polsce jest fasadowy (Malinowska 2015). Hospitacje lekcji przez dyrektora lub wzajemne obserwacje koleżeńskie zdarzają się rzadko – nauczyciele nie mają więc okazji otrzymywać konstruktywnych uwag dotyczących ich pracy. Brak umiejętności reagowania na krytykę mógłby być trudny w przystosowaniu się do nowej pracy.

Są to batalie - związki zawodowe, organy prowadzące, organ nadzorujący, czyli kuratorium. Wszyscy święci poruszeni, to naprawdę nauczyciel musi mieć nie wiem, sprawę karną, tak?[WAW/TECH/DYR].

Nieliczni badani deklarowali, 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. Co ciekawe, nawet ci badani, którzy oceniają swoje szanse na rynku pracy wysoko, podkreślają, że dla większości nauczycieli znalezienie pracy czy to w innej szkole, czy innym zawodzie jest zadaniem szczególnie trudnym. W pierwszym przypadku dlatego, że spada liczba etatów w szkołach, w drugim zaś dlatego, że sami nauczyciele nie dostrzegają możliwości podjęcia pracy w innym zawodzie, w myśl zasady: *Nauczyciel to nauczyciel* [WAW/ZAW/N/K/4]. Pojedynczy badani nauczyciele potrafili wskazać kompetencje, które mogą okazać się cenne także poza edukacją, a wśród nich takie jak terminowość, sumienność, odporność na stres, czy umiejętność autoprezentacji.

Ja nie musiałabym być koniecznie nauczycielem. Mnie naprawdę nie przeszkadzałoby wykonywanie innej pracy. Nie byłoby, że już do końca swojego życia. Ale nie miałabym problemy aby iść pracować w knajpie na przykład. Nie byłoby to dla mnie trudne [SOK/GM/N/K/3].

I ja gdybym straciła to byłoby mi przykro ale jakoś tak to nie byłaby dla mnie tragedia życiowa, ponieważ mogłabym w każdym miejscu pracować a wiem, że w końcu bym znalazła pracę na, której mi zależy [WAW/SP/N/K/3].

Niektórzy badani podkreślali, że szanse na rynku pracy są zróżnicowane dla poszczególnych nauczycieli. W ich opiniach większe szanse mają nauczyciele matematyki, informatyki i języków obcych. To nauczyciele tych przedmiotów, zdaniem badanych, w większym stopniu niż inni posiadają umiejętność praktycznego stosowania wiedzy, co więcej posiadają kompetencje kluczowe takie jak: porozumiewanie się w językach obcych; kompetencje analityczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne oraz informatyczne poszukiwane na obecnym rynku pracy. Wydaje się, że doświadczenie pracy w innym zawodzie daje większe poczucie bezpieczeństwa i perspektywy, choć im dłuższa jest przerwa w wykonywaniu innego zawodu, tym mniej pewności mają badani.

To znaczy jeśli już to ja myślę o swojej działalności właśnie jeśli chodzi o reklamę, o takie rzeczy. (...) Myślę, że to bym próbowała tak. Ale nie wiem czy by mi się udało [SLU/GM/N/K/1].

Badani przywoływali przykłady nauczycieli, którzy po utracie pracy w szkole rejestrowali się w Urzędzie Pracy jako bezrobotni i takimi nadal pozostają podejmując drobne prace dorywcze.

Sporo, sporo nauczycieli się poddało. (...) Tak po prostu prowadzą taki tryb życia zasiłek, może coś tam się zahaczy, coś na lewo, coś na czarno jakąś robotę. No jeśli ktoś złoży 200, 300 ofert CV swoich i żadna nie odpowiada, no to niestety [SLU/GM/N/M/3].

Odejście z zawodu nauczyciela

Nauczyciele pytani o znane im osobiście lub ze słyszenia osoby, które przed uzyskaniem wieku emerytalnego odeszły z zawodu nauczyciela potrafili nie tylko wskazać te osoby, ale także wymienić szereg powodów zaprzestania pracy w szkole. Wśród nich znalazły się między innymi: likwidacja szkoły i redukcja etatów w wyniku niżu demograficznego. Rzadko odejście z pracy było konsekwencją chorób zawodowych narządu głosu. Tymczasem po stronie czynników wewnętrznych wymieniano: niewystarczające zarobki, brak satysfakcji z pracy, w tym poczucie niskiej skuteczności, poczucie braku predyspozycji do pracy z dziećmi, w końcu wypalenie zawodowe i wiążącą się z nim potrzebę zasadniczej zmiany w sferze zawodowej, ale i prywatnej np. stylu życia.

Nauczyciele, którzy samodzielnie podejmowali decyzję o zmianie zawodu znaleźli pracę w sektorze publicznym, jako urzędnicy, część w sektorze prywatnym np. w marketingu, czy wykonując pracę księgowego, a niektórzy założyli własną działalność gospodarczą. Jednak nie wszyscy polepszyli swoją sytuację materialnej. Nauczyciele, którzy odeszli z zawodu mówią, że zarabiają gorzej, niż wcześniej.

Co straciłam? Straciłam... jako dyplomowany miałam dwa razy większą pensję. Materialnie straciłam [SIE/BN/K/4].

Nie za dobra. Generalnie to jest opinia o nauczycielu to jest taka, nie dość że nic nie robi, pracuje osiemnaście godzin w tygodniu, ma kupę wolnego i bierze pieniądze za to i jeszcze mu jest źle. Tak? Natomiast sytuacja z ostatniego miesiąca, kiedy tata mówi do mnie: „Podwyżki dostajecie.” A ja: „Tak, a jak to?” – „No bo mówili w telewizji.” No i rzeczywiście coś tam w tej telewizji powiedzieli, natomiast my nie wiemy w ogóle o czym oni, nie było nic słyhać i tych podwyżek nie ma. Więc tak naprawdę też troszeczkę opinia publiczna jest wprowadzana w błąd. Na przykład, nie mówi się o tym, że my potrzebujemy po to mieć wolny czas, żebyśmy się mogli psychicznie zregenerować, my musimy dalej iść. Naprawdę trzeba psychicznie być odpornym, a ludzie tego nie rozumieją. To jest wystawianie ocen, kiedy to jest walka z sumieniem swoim. To nie jest tak. Kiedy dzieciak ma same piątki czwórki, nie ma problemów, to się wystawia. Ale jak ma słabe oceny to jest wielki dylemat, czy rzeczywiście to tak, czy podciągać czy go dopytywać czy cały czas ciągnąć, no jest to naprawdę trudne [WAW/TECH/N/K/2].

W opinii badanych nauczycieli wszystkie osoby, które odeszły z zawodu z własnej woli w konsekwencji podjęcia takiej decyzji uzyskały szereg korzyści – wykonują bowiem nie tylko ciekawą i interesującą pracę, ale także lepiej płatną, a zatem czerpią dziś większą satysfakcję z pracy niż wtedy, gdy pracowali jako nauczyciele. Natomiast zgodnie z wiedzą badanych,

część byłych nauczycieli – tych, którzy stracili pracę w związku z likwidacją szkół lub redukcją etatów – zasiliło grono osób bezrobotnych, co nie znaczy, że przestali uczyć – niektórzy udzielali prywatnych korepetycji.

Nauczyciele odczuwający przemęczenie pracą w szkole częściej myślą o odejściu z zawodu. Tego typu potrzeba nie wydaje się jednak charakterystyczna wyłącznie dla zawodu nauczyciela. Natomiast tym co przede wszystkim odsuwa myśli o odejściu z zawodu jest satysfakcja, jaką nauczyciele czerpią z pracy z młodzieżą. Drugim wymienianym powodem jest poczucie trudności na rynku pracy, zwłaszcza kurczeniem się rynku pracy w Polsce.

Od tej pory nie, ale jest taka sytuacja na rynku, dzieci coraz mniej, więc może się zdarzyć, że w końcu tej pracy zabraknie. Wszyscy słyszymy, że są zwolnienia nauczycieli, a w tej szkole jestem zatrudniona jako wuefistka ostatnia, więc tak naprawdę pierwsza do zwolnienia, ponieważ kwalifikacje wszyscy mamy takie same [SIE/LO/N/K/3].

Tymczasem po stronie czynników skłaniających badanych nauczycieli do myślenia o odejściu z zawodu nauczyciela znalazły się z jednej strony czynniki finansowe oraz konieczność godzenia pracy w szkole z podejmowaniem dodatkowej pracy. Z drugiej strony czynniki osobiste – poczucie wypalenia zawodowego; choroby zawodowe czy konieczność opieki nad chorym członkiem rodziny np. dzieckiem. Niektóre nauczycielki mówiły o tym, że zrezygnowałyby z pracy, gdyby ich małżonek zarabiał wystarczająco, by utrzymać dom i rodzinę. W końcu wymieniany jest klimat szkoły, w tym zła atmosfera w miejscu pracy, konflikty w szkole, zwłaszcza z przełożonym, brak poczucia skuteczności i autonomii w działaniu.

Musiałabym poczuć, że ktoś deprecjonuje to co ja robię. W taki wyraźny sposób deprecjonuje to co ja robię, podważa wartość tej mojej pracy i to robi stale, a w dodatku w taki sposób spektakularny [SOK/GM/N/K/1].

Byli nauczyciele mają wiele zastrzeżeń do systemu oświaty, z ich powodu również rezygnują z pracy w szkole. Jednym z nich jest fakt braku otwarcia się na rodziny uczniów, bowiem rodzice i bliscy dzieci nie mogą uczestniczyć w życiu szkoły i dzieci. W związku z tym nie widzą wysiłku i pozytywnych konsekwencji działań nauczycieli.

U nas dzieciaki ćwiczą, a rodzice tego nie widzą, no bo ale to ciężko przewrócić cały system. To co mówię, że gdyby sport był popołudniami, nauczyciel by wtedy nie musiał tam przed południem. No trudno powiedzieć, musiałby zaszuwać, pracować popołudniami, ale wtedy nawet soboty, niedziele się zaprasza rodzica na rozgrywki. Pełne trybuny, dziadkowie, rodzice [WAW/BN/M/4].

Ciekawe, że w opinii byłych nauczycieli z zawodu odchodzą z reguły osoby bardziej niż inni innowacyjne, kreatywne, nastawione na rozwój i samorealizację. Wypowiedzi byłych nauczycieli pozwoliły wyróżnić dwa wzory odchodzenia z zawodu nauczyciela. Co ciekawe, są one mocno uzależnione od specyfiki lokalnego rynku pracy. Wydaje się, że nauczyciele z dużych miast często rezygnują z pracy w szkole na rzecz pracy w organizacji pozarządowej działającej w obszarze edukacji i kultury lub przechodzą do prywatnych firm szkoleniowych. Podejmują zatem prace adekwatne do posiadanych kwalifikacji, wiedzy, umiejętności i kompetencji. Tymczasem byli nauczyciele z małych miast i wsi, z powodu dużo mniejszej oferty rynku pracy, przede wszystkim lokują się w sektorze publicznym – w lokalnych domach kultury i bibliotekach. W sposób szczególny cenią sobie bezpieczeństwo zatrudnienia i benefity socjalne.

Alternatywne ścieżki kariery

Nauczyciele pytani o wskazanie zawodu, którego wykonywanie mogłoby stanowić alternatywę dla pracy w szkole wymieniali 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 logistyk, drobny przedsiębiorca. Niektórzy wskazywali także stanowiska niewymagające kwalifikacji – sprzątaczkę, kierowcę, kasjer w sklepie, opiekunkę do dzieci. Zgodnie z opinią byłych nauczycieli, w latach 90. XX wieku ci, którzy rezygnowali z pracy w szkole często podejmowali lepiej płatne zajęcia poniżej swoich kwalifikacji, a wśród nich między innymi prace taksówkarza, budowlańca. Zdarzały się także przypadki migracji międzynarodowej.

W dużej mierze ci badani, którzy odeszli z zawodu nauczyciela w dalszym ciągu wykonują zawody związane z działalnością edukacyjną lub kulturalną. Podejmując bowiem pracę w domach kultury i bibliotekach spełniają się w roli animatorów kultury, a obecna praca, w porównaniu z pracą nauczyciela, przynosi im dużą satysfakcję i rozwój. Wśród byłych nauczycieli znaleźli się także wizytatorzy szkolni, przedstawiciele burmistrza ds. edukacji, czy urzędnicy (zwłaszcza w małych miastach). Osoby bardziej przedsiębiorcze zdecydowały się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

Mimo, że wcześniej pisano o tym, że nauczyciele nie są osobami posiadającymi kompetencje cenione na dzisiejszym rynku pracy, to wśród badanych przez nas byłych nauczycieli można znaleźć przykłady tzw. historii sukcesu – udanego przekwalifikowania się lub zmiany branży. Wynika to jednak z osobistych predyspozycji tych nauczycieli, z tego, że już pełniąc obowiązki nauczyciela wykazywali się dodatkową działalnością zawodową.

No i zacząłem, prawda, karierę w korporacjach i generalnie sobie bardzo chwalę. Lubię swoją pracę i że jakoś tak nie ma kiedy wykorzystywać urlopu [WAW/BN/M/3].

Bo ja praktycznie to nie chciałem zrezygnować ze szkoły, tylko zmniejszyć sobie ilość godzin, żeby móc prowadzić to, co mi zaproponowano, czyli koordynację sportu szkolnego, Plus Warszawa, bo mnie tam na tyle cenią, że ja robię i warszawskie duże zawody, czyli dzwonią, że ja jakby koordynuję duże zawody lekkoatletyczne. To jest taka Warszawska Olimpiada Młodzieży, to jest największa taka masowa impreza szkolna, praktycznie w Europie, jak się policzy, że ponad 4000 rokrocznie dzieciaków bierze udział w całej Warszawie [WAW/BN/M/4].

Można więc twierdzić, że wśród nauczycieli są osoby przedsiębiorcze, bez lęku podejmujące różnorodne wyzwania – jest to postawa cechująca ich działania w szkole, jak i poza nią. Jednak myśląc o części nauczycieli, która musi się przekwalifikować, nie można zakładać istnienia takich dyspozycji w ich zachowaniach.

Byli nauczyciele z dużego miasta są także wizytatorami i pracownikami kuratoriów. Oceniają się wyżej w hierarchii od nauczycieli, chociaż zarabiają mniej.

Mi się też tak wydaje, że ci co świadomie odchodzą ze szkoły, albo no po prostu zostali zwolnieni i zasmakują pracy gdzieś indziej, to moim zdaniem już sami dobrowolnie nie wrócą do szkoły. Z takimi też się po prostu spotkałam opiniami, z ludźmi, którzy sami odeszli albo po prostu zostali zwolnieni. I gdzieś indziej dostali pracę. To tak jest. Tak to niby się cieszymy, że mamy pracę nauczyciela, jest fajnie no bo dostosowaliśmy się, mamy wakacje, święta, no bo jednak jest bardzo dużo wolnego w szkole, ale jednak ta specyfika pracy

z młodzieżą, to że często napotyka się na takie przeszkody, że się robi, robi, robi a i tak [młodzież odpycha] [WAW/BN/K/11].

Tak, że ja się nie denerwuję w połowie kwietnia, jak są egzaminy gimnazjalne, jak napiszą, tak? Czy jak mają, na koniec chyba maja, czy czerwca, na koniec chyba czerwca przyjąć wyniki do szkoły, tak? Że wszyscy chodzą na baczność, po ścianach prawie i Jezu, Jezu, jak napisali? Tak? [WAW/BN/K/13].

Wśród badanych były także dwie osoby, które po odejściu ze szkoły stały się bezrobotnymi lub pracującymi biednymi. Jedna z osób wyjechała do Warszawy na studia doktoranckie, jednak była zmuszona je przerwać i podjąć pracę w biurze, później w sklepie AGD. Po tych nieudanych doświadczeniach wróciła do swojego miasta i została nauczycielką w lokalnej szkole.

Rzeczy, które robię wydają się wszystkim zbędne, nikt nie docenia wartości egzaminów zewnętrznych więc jak ja mogę się postawić, zarobki też nie są wysokie, satysfakcji nie mam żadnej bo nie pracuję z człowiekiem. [śmiech] Upadłam [WAW/BN/K/7].

To było, dla mnie to jest praca dla nastolatków, którzy chcą sobie dorobić, nie? Bo ja na przykład dojeżdżając w tą i z powrotem, 60 kilometrów dziennie muszę dojechać, tak? I teraz, jeżeli ktoś mi oferuje 800 złotych i bez, umowę zlecenie, bez ubezpieczenia, tak? Ja jeszcze mam paliwo, wie pan, nie wiadomo, czy nocować, czy wrócić, czy co, no to dla mnie to jest śmieszne [SLU/BN/K/2].

Gotowość do zmiany

Zmiana miejsca pracy, wykonywanego zawodu, czy miejsca zamieszkania nie jest postrzegana przez badanych 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. W przypadku miejsca pracy dużo bardziej akceptowalną byłaby zmiana, która oznacza pozostanie w sektorze edukacji, choć nie musi być to wyłącznie praca w szkole. Poza tym, gotowość do zmiany jest tym większa im w większym stopniu decyzja ta jest definiowana jako konieczność życiowa.

Jakbym musiał, jakby mnie życie zmusiło to na pewno [SLU/SP/N/K/4].

Wśród czynników zewnętrznych, które wzmacniają gotowość do zmiany, badani nauczyciele wymieniali przede wszystkim otrzymanie propozycji szczególnie atrakcyjnej i satysfakcjonującej zarówno finansowo, jak i intelektualnie pracy. Natomiast niechęć do mobilności zmniejsza ową gotowość do zmiany. Zmianę miejsca zamieszkania traktowano jako zbyt duży koszt dla rodziny - dzieci, współmałżonka/partnera, a także samych badanych silnie utożsamiających się z aktualnym miejscem zamieszkania. Przed przeprowadzką do dużego miasta powstrzymuje również świadomość bardzo wysokich kosztów życia.

Kocham swoje miasto. Tu mam rodzinę, tu mam znajomych, nie mam nigdzie więcej rodziny, więc jestem bardzo tutaj związana [WAW/ZAW/N/K/4].

Zgromadzony materiał pokazuje, że niewielu nauczycieli gotowych jest na prowadzenie własnego biznesu, oceniając, że nie mają predyspozycji do tego typu aktywności zawodowej. Szczególnie jeśli chodzi o nauczycieli z małych miast widać, że praca w szkole została wybrana z uwagi na możliwość zapewnienia stałości zatrudnienia i szereg pozapłacowych korzyści, dlatego też ci nauczyciele poszukują pracy w sektorze budżetowym szukając bezpieczeństwa socjalnego. Wynika to również z przekonania tych nauczycieli o trudnych warunkach rynku

pracy – mówią to na podstawie swoich doświadczeń lub sytuacji osób bliskich. Nauczyciele nie mają też zamiaru otwierać własnych placówek opiekuńczo-wychowawczych, ponieważ z tym związane szacują jako zbyt wysokie. Byli nauczyciele oceniają tych obecnych jako: *osoby oderwane zupełnie od realiów* [SIE/BN/M/6]. Tej specyfiki nie uwzględniły programy pomocowe dla nauczycieli zaproponowane przez rząd i Jednostki Samorządu Terytorialnego w 2013 roku, które zachęcały do rozwijania własnej firmy, szukania innego zawodu, również w sektorze prywatnym.

Postrzeganie przez nauczycieli i byłych nauczycieli własnych szans i możliwości na rynku pracy wydaje się być dwojakie – z jednej strony jest grupa tych, którzy definiują się jako osoby przedsiębiorcze i gotowi są podejmować różnego rodzaju wyzwania w obszarze życia zawodowego – poszukiwać nowych rozwiązań, dróg rozwoju i kariery; z drugiej strony są ci, którzy zdecydowanie boją się zmian, a utrzymanie status quo staje się dla nich celem samym w sobie.

W narracjach nauczycieli o ich pracy widać pewną niekonsekwencję – z jednej strony negatywnie oceniają warunki pracy i wynagrodzenia, wydaje się również, że uwierzyli w medialny przekaz pokazujący nauczyciela w negatywnym świetle. Wielu nauczycieli ma niską samoocenę. Z drugiej strony nauczyciele nie chcą odchodzić z zawodu. Z ich wypowiedzi można wnioskować strach przed przekwalifikowaniem się. Przedstawiając więc siebie jako „skazanych” na szkołę, a swoją ścieżkę zawodową jako bezalternatywną, nie przyczyniają się do budowania wysokiej pozycji społeczno-zawodowej.

Nauczyciele nie dostrzegają, że z jednej strony sytuacja demograficzna powoduje redukcję etatów w szkołach dla młodzieży, z drugiej zaś wzrasta popyt na osoby potrafiące kształcić dorosłych (idea Life Long Learning). Rodzi się pytanie, czy nauczyciele potrafią wykorzystać te tendencje i wykreować popyt na własne usługi? Istnieje obawa, że pewna grupa nauczycieli jednak nie akceptuje zmieniającej się roli szkoły oraz nowych potrzeb społecznych zarówno uczniów, rodziców oraz innych dorosłych.

Odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie o to, czy rozważali edukowanie dorosłych wskazują, że większość nauczycieli nie miałaby problemu z prowadzeniem zajęć dla dorosłych, a co więcej spora część nauczycieli pracowała już z tą grupą wiekową. Ci nauczyciele wydają się widzieć posiadane przez siebie kompetencje jako uniwersalne. Jednocześnie część nauczycieli jednoznacznie stwierdziła, że woli pracować z dziećmi i młodzieżą niż z osobami dorosłymi. Nie tylko praca z dziećmi daje im większą satysfakcję, ale bywa też dużo łatwiejsza. Zdaniem badanych znacznie trudniej utrzymać dyscyplinę i wzbudzić zainteresowanie tematem wśród dorosłych .

Powiem szczerze większą satysfakcję sprawia mi praca z dziećmi niż z dorosłym [SIE/GM/N/M/2].

Dzieci są bardziej plastyczne, dzieci bardziej, tutaj wydaje mi się chłoną tą wiedzę, natomiast z tego, co wiem szkoły dla dorosłych, to raczej dosyć specyficzną mają, tutaj klientelę, można tak powiedzieć, no i niestety nie przychodzą tam raczej osoby, które chcą się uczyć [WAW/SP/N/M/1].

Planowany rozwój zawodowy

Z uwagi na konsekwencje niżu demograficznego i wynikające z nich realne zagrożenie dla stabilności zatrudnienia zapytaliśmy badanych o rozwój zawodowy, po to, by zbadać czy myślą o przekwalifikowaniu się.

Wśród badanych nauczycieli znaleźli się zarówno tacy, którzy – jak deklarowali – nieustająco biorą udział w różnego rodzaju formach doskonalenia zawodowego, jak i tacy, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie nie wzięli udziału w żadnej z form doskonalenia. Tylko niektórzy badani nauczyciele tłumaczyli swój brak doskonalenia koniecznością opieki nad małym dzieckiem lub chorą osobą starszą – własnym rodzicem.

Spośród rozmaitych form działań z zakresu doskonalenia zawodowego, w których wzięli udział badani nauczyciele, wymienione zostały te dotyczące wiedzy z nauczanego przedmiotu, kompetencji pedagogicznych, doradztwa zawodowego, wykorzystania w nauczaniu umiejętności z zakresu technik informacyjnych i komputerowych, znajomości programów nauczania, prawa oświatowego. Niektórzy badani brali także udział w szkoleniach w dotyczących podręczników szkolnych organizowanych przez wydawnictwa edukacyjne, czy egzaminów zewnętrznych (np. matur). Niektórzy badani nauczyciele myśląc perspektywicznie planowali zdobycie kwalifikacji do nauczania kolejnego przedmiotu.

W tą stronę wszystko idzie, że trzeba jednak być wielopredmiotowcem, więc rozważam, zastanawiam się. Tutaj trzeba też przeanalizować potrzeby szkoły, potrzeby miejsca, potrzeby jakby tutaj i naszego całego ośrodka tutaj [SIE/GM/N/M/4].

Jeden z badanych nauczycieli wspominał, że odbył kurs przygotowujący nauczycieli do pełnienia roli egzaminatora. Pojedyncze osoby wymieniły szkolenia, które nie są wprost związane z nauczaniem, choć oczywiście wiedza i umiejętności podczas nich zdobyte można wykorzystywać w codziennej pracy w szkole (np. szkolenie dla mediatorów społecznych).

Nieliczni badani nauczyciele ukończyli studia podyplomowe lub planują rozpocząć tego typu studia. Przeważały formy krótkie, a wśród nich przede wszystkim kursy, warsztaty, konferencje. Pojedyncze osoby wspominały o udziale w długotrwałym programie, którego przekładem może być dwuletni program „Lider sukcesu”.

Wydaje się, że nauczyciele najczęściej rozwijają swoje kompetencje nauczycielskie, a nie starają się nabywać takich kompetencji, które mogłyby być wykorzystane na otwartym rynku pracy, a zatem także w innych profesjach. Być może dzieje się tak dlatego, że – jak wynika w wypowiedzi nauczycieli – patrząc w przyszłość nie widzą się w innym zawodzie – mają nadzieję, że bez względu na konsekwencje niżu demograficznego uda się im utrzymać etat w szkole dla młodzieży, w której pracowali w momencie badania. Niektórzy byliby nawet gotowi podjąć pracę w kolejnej szkole, o ile to dałoby możliwość dalej wykonywać zawód nauczyciela i być zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin.

Satysfakcja z wynagrodzenia

W okresie PRL posiadanie prestiżu nie łączyło się z osiąganiem wysokich dochodów. Wykonywanie zawodu społecznie ważnego zapewniało prestiż. Posiadanie wyższego wykształcenia również było elementem przekładającym się na wzrost pozycji społecznej. Specyficzny styl życia oraz obcowanie z kulturą wyższą dawały nauczycielom poczucie wyjątkowości.

Wtedy nauczyciel był kimś, a teraz jest zwykłym człowiekiem [WAW/TECH/N/M/2].

Natomiast obecnie nauczyciele pytani o to, kogo i dlaczego uważa się za człowieka sukcesu, byli przekonani, że są to przede wszystkim osoby, które odniosły sukces finansowy. O wysokim statusie społecznym decyduje także popularność medialna – to dlatego, zdaniem nauczycieli, bardziej niż innych, ceni się dziś piłkarzy, gwiazdy muzyki i kina. Badani sądzili także, że społeczeństwo darzy nauczycieli mniejszym uznaniem niż polityków czy średni personel administracji.

Kwestia postrzegania poziomu wynagrodzenia nauczycieli jest złożona. Sami nauczyciele uważają, że zarabiają mało. Mają jednak wrażenie, że do świadomości społecznej trafia wysokość zarobków netto, a nie brutto (w mediach podawane są kwoty brutto, nauczyciele są przekonani, że społeczeństwo myśli, że zarabiają oni tyle „na rękę”), co staje się przyczyną błędnych wyobrażeń na temat wysokości ich wynagrodzeń. 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.

Także myślę, że wypłata młodego nauczyciela, takiego w pierwszym roku wcale nie jest tak niska. To też zależy od tego gdzie się mieszka, gdzie się pracuje, czy jest to Warszawa, czy jest to wieś, tak jak nasza. To wszystko zależy od kosztów życia. U nas uważam, że zdecydowanie tak, że jest to dobrze płatny zawód [SLU/BN/K/4].

Nauczyciele argumentują, że dodatki motywacyjne i premie powinno się przydzielać w sposób egalitarny, ponieważ „wszyscy się starają”. Rzadko w ich wypowiedziach pojawia się kategoria zróżnicowania zdolności lub efektów pracy.

I uważam też, że bardzo krzywdzące jest to, że organ prowadzący wydziela nam tu jakieś dodatki motywacyjne i nikt nie wie, za co. Że jest to dawane gdzieś tam, jakoś potajemnie i jeden ma na przykład, nie wiem, dwadzieścia procent – drugi nie ma nic. I ktoś uczy na przykład dwadzieścia lat i nigdy nie miał dodatku motywacyjnego. To jest bardzo niesprawiedliwe, tak samo jak niesprawiedliwy jest dodatek za wychowawstwo. To jest bardzo niesprawiedliwe, bo nie ma tak, że ktoś jest lepszym wychowawcą, ktoś jest gorszym. Na prawdę tak nie ma. Każdy stara się na miarę swoich możliwości [SOK/TECH/N/K/2].

Odpowiedzi badanych nauczycieli na pytanie o poczucie zadowolenia ze swojego wynagrodzenia są dwójakie. Nauczyciele zapytani o sytuację materialną zazwyczaj odpowiadają, że „wiadomo, że jest kiepska”, jednak śledząc wysokość ich zarobków widać, że ostatnia dekada przyniosła duże podwyżki w tym zawodzie. Wysokość pensji nauczycieli jest określana centralnie, co oznacza, że zarówno nauczyciele z małych miejscowości dostają podobną pensję zasadniczą, co nauczyciele mieszkający w dużych miastach (Federowicz, Choińska-Mika, Walczak (red.), 2014). Wynika stąd, że sytuacja nauczycieli w małych miejscowościach, gdzie pensja nauczycielska jest relatywnie wysoka i stabilna jest inna niż w dużych miastach, w których nauczyciele mogą doświadczać relatywnej deprivacji materialnej. Takie poczucie mogą mieć w stosunku do rodziców uczniów, ale także do swoich znajomych z dzieciństwa, którzy wybierając inną ścieżkę zawodową mają inny poziom finansowy.

Postawiłam na wykształcenie, że chcę się uczyć, że całe życie właściwie się uczę, a nie jest to, nie jest to docenione. No niestety, może nie tą drogą poszłam. Ci moi znajomi z dzieciństwa co niektórzy, wcale nie szli, nie uczyli się. Ale mieli pomysł, mieli biznes,

niektórzy świetnie prosperują. Świetnie funkcjonują. Liczy się pomysł, dzisiaj takie czasy. I gdzieś tam to co mówię, jest różnica między tym prestiżem za to, co robię, a tym, jaką mam pozycję w społeczeństwie. To jest dzisiaj troszeczkę inaczej, to się myślę zmienia, bo ktoś mnie tam docenia i dla niektórych ja zrobiłam karierę. Ja zrobiłam karierę, że ja byłam nauczycielem, potem byłam dyrektorem, że z tym wszystkim sobie poradziłam, teraz pracuję w kuratorium, jestem wizytatorem. I dla wielu ludzi jest to postrzegane jako ta osoba, która zrobiła karierę, natomiast dla mnie, dla mnie prestiż i kariera, ja to powtarzam ludziom, ja się tym nie najem, ja mam rodzinę. Żeby się uczyć, żeby się doszkałać, ja już nie mówię nie wiem ile, 4 tysiące. No to bym powiedziała dobrze, ja bym słowa nie powiedziała, tak? Pracuję sobie i czuję się naprawdę tak odpowiednio zmotywowana. Natomiast no śmieszne jest to [SLU/BN/K2].

Niektórzy nauczyciele mówią o zdecydowanie niewystarczających zarobkach zarówno do nakładów pracy, jak i posiadanych kwalifikacji oraz kompetencji, zwłaszcza, gdy porównują je do nauczycieli pracujących w innych krajach Europy. Inni wręcz nie chcą rozmawiać o wynagrodzeniach uważając ich wysokość za skandalicznie niską.

Jest to bardzo ciężki zawód, bardzo obciążający, a finansowo żałośniejsz odpłacalny. No nie ukrywajmy, nie jestem w stanie utrzymać sama swojej rodziny z tej pensji. Nie jestem w stanie [SOK/GM/N/K/4].

Chciałabym mieć więcej pieniędzy za ten czas, pracę, za wykształcenie. Powinien być nauczyciel wyżej odpłacany. Jak patrzę na pensję nauczycieli w innych krajach, to zdecydowanie tak [WAW/GM/N/K/3].

Na litość boską nie mówmy o finansach. Tu spraw finansowych jako takich nie ma, no bo pensja jest żenująca (...) uważam, że nikt rozsądny nie jest zadowolony z pieniędzy [SOK/TECH/N/K/1].

Nauczyciele zwracali uwagę na brak podwyżek w ostatnich latach, krytycznie też odnoszą się do propozycji Ministerstwa Edukacji Narodowej dotyczącej likwidacji przywilejów przysługujących od 1982 roku nauczycielom pracującym na wsi, czyli tak zwanego dodatku wiejskiego.

Drugą grupę nauczycieli stanowią ci, którzy określają swoje wynagrodzenie jako przeciętne i wystarczające. Doceniają raczej fakt posiadania jakiegokolwiek pracy a krytycznie odnoszą się do wszystkich tych, którzy uskarżają na wysokość wynagrodzenia nauczycieli.

To nie jest to pensja jakaś taka, no powiedzmy, strasznie głodowa, ale to nie jest też pensja taka, strasznie prestiżowa [SOK/TECH/N/K/2].

Ja zwłaszcza jeżeli ktoś twierdzi, że ma mało jako nauczyciel, ja zawsze twierdziłem, że mi jest to wystarczające w zupełności i nigdy nie narzekałem [SIE/SP/N/M/3].

Przy okazji pytania o satysfakcję z wynagrodzenia można było usłyszeć opinie o systemie awansu, który traktowany jest jako mechanizm umożliwiający podwyższanie wynagrodzenia nauczycieli. Badani negatywnie oceniają fakt, że po osiągnięciu najwyższego stopnia awansu brakuje mechanizmów umożliwiających lepsze zarobki.

Wie pan co, przeraża mnie to, bo tak jak jest się na jakimś tam etapie awansu, no to wiadomo, że jeszcze jest tam kolejny pułap, że mogę zrobić kolejny awans i ta pensja będzie wyższa. Teraz jak ja zrobię dyplomowanego, to ta moja pensja tam ileś będzie i właściwie

ona już stanie i wszystko będzie zależało od rządu czy da podwyżkę czy nie. I to tak jest też takie deprymujące, no bo ja już więcej nie zarobię [SLU/GM/N/K/1].

Jednocześnie 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.

Utrzymanie we wsi tak, tu gdzie mieszkam. No to można by powiedzieć, że ja super zarabiam tak, ktoś inny. No bo są zarobki po 1200, po 1300 u nas nie [SLU/GM/N/K/1].

Wielu ludziom na wsi się źle powodzi. A ci mają stałą pracę, stałą pensję i teraz wszystkie dodatki jakie tam umożliwiają podniesienie pensji, każdy korzysta i nie, nie mają najgorzej [SLU/GM/N/M/3].

A zatem im większa miejscowość, tym większe koszty życia i tym większy poziom niezadowolenia nauczycieli z zarobków. Z drugiej strony, w tych miejscach są też większe możliwości podejmowania dodatkowych zajęć. Niektóre samorządy zabiegają o to, by zapewnić nauczycielom dodatkowe możliwości zarobkowania poprzez udział w projektach unijnych.

Dajemy możliwość dorabiania w projektach unijnych. Znaczy to znowu mówię, to są średnie. Ale są nauczyciele, którzy tam ten tysiąc złotych dodatkowo jeszcze...[WAW/JST]

Ocena sytuacji materialnej względem rówieśników

Podejmując wątek wynagrodzenia nauczycieli zadaliśmy badanym pytanie o to, czy ich sytuacja materialna jest lepsza od ich kolegów i koleżanek z dzieciństwa. Niezależnie od miejsca zamieszkania badanych nauczycieli w okresie dzieciństwa – czy to na wsi, czy w małym, czy też w dużym mieście – wszyscy odnosząc swoją sytuację materialną do znajomych z dzieciństwa lokują się w środku drabiny hierarchii. Znają bowiem zarówno takie osoby, które są wysoko wykwalifikowanymi i wysoko opłacanymi pracownikami – prawnikami, lekarzami, prowadzą własną działalność gospodarczą – jak i takie, które wykonują niskopłatne prace usługowe np. sprzątaczkami lub są gospodyniami domowymi, czy wręcz osobami bezrobotnymi.

Znamienne, że nauczyciele z małych miejscowości, częściej niż inni podkreślali, że sporo ich znajomych wyjechało, by pracować w większym mieście, zwiększając sobie tym samym szanse zawodowe. Najgorzej swoją obecną sytuację materialną względem sytuacji znajomych z dzieciństwa oceniają nauczyciele pochodzący z dużego miasta, którzy częściej niż inni mają wśród znajomych z dzieciństwa takich, którzy wykonują prestiżowe i dobrze płatne zawody.

Właśnie tak obserwuję i właśnie się śmieję, że mają domy, prawda, stać ich. Dużo moich właśnie koleżanek, na przykład kolegów jest lekarzami i wszyscy mają domy i dobrze im się powodzi i nawet są młodszy ode mnie, bo nie z równoległej klasy, tylko z niższych. Mają domy, widać, że się im dobrze powodzi [WAW/SP/N/K/2].

Wypowiedzi badanych nauczycieli świadczą o sile kapitału kulturowego i społecznego. Nauczyciele, pochodzący z tak zwanych biednych dzielnic dużego miasta, bardziej niż inni przyznają, że w odniesieniu do znajomych odnieśli sukces.

Ja się wychowałem w blokowisku gdzie, gdzie no kilkoro wręcz, dwoje, troje, czworo, już w tej chwili nie pamiętam, znajomych miało potem problemy z prawem. Dzielnica

nieciekawa. Większość z nich w tej chwili jest na wyspach brytyjskich, pracuje fizycznie za nieduże tak naprawdę pieniądze. Nie są wykwalifikowanymi pracownikami. Natomiast ci, którzy zostali w Polsce albo zarabiają podobnie, albo również mniej w mniej opłacanych zawodach [WAW/ LO/N/M/2].

Jednocześnie ci, którzy urodzili się i wychowali w małych miejscowościach a następnie przyjechali do Warszawy porównując swoją sytuację zawodową i życiową do sytuacji kolegów nie mają wątpliwości, że są wygranymi.

Dużo osób z dzieciństwa, z którymi też dorastałam nie podjęło się w ogóle jako takiej pracy zawodowej dobrze płatnej to wynika na pewno z tego, że ja wywodzę się, ja pochodzę z Mazur (...) W tych okolicach, gdzie mieszkam nie ma tyle miejsc też tam pracy, raczej to się wszystko opiera na fabrykach, na zakładach przemysłowych, sklepach [WAW/SP/N/K/3].

Bo ja się wychowywałam wie Pani w takiej wiosce, no to ludzie którzy tam pozostali, to w ogóle bez porównania. Nawet nie chcę porównywać bo to aż żal. Chociaż część ludzi może ma podobnie, może trochę gorzej [WAW/ LO/N/K/4].

Ciekawostką jest fakt, że nauczyciele wiejscy częściej niż inni wspominając o karierach zawodowych swoich kolegów z dzieciństwa wymieniają zawód policjanta, który niewątpliwie – jak wynika z ich wypowiedzi – traktowany jest nie tylko jako prestiżowy, ale i taki, który pozwala przejść na wcześniejszą emeryturę, co w połączeniu z pracą podejmowaną już na emeryturze daje szansę na satysfakcjonujące dochody.

Mam dużo kolegów ze swojego dzieciństwa którzy są obecnie policjantami. I w tym momencie za rok za dwa przechodzą na emeryturę. Emeryturę sobie będzie miał, może dalej pracować. Jeżeli przechodzi na emeryturę to może sobie spokojnie dorobić bez żadnego problemu [SLU/SP/N/M/3].

Poczucie awansu vs degradacji w porównaniu z sytuacją materialną rodziców

Wszyscy badani nauczyciele wiejscy oceniają swoją sytuację życiową jako lepszą od sytuacji swoich rodziców, kiedy ci byli w ich wieku. Ci nauczyciele, których rodzice są rolnikami, podkreślają, że pracując jako nauczyciele nie muszą wykonywać ciężkiej pracy fizycznej.

Moi rodzice są nadal na gospodarstwie. Siostra teraz jest tam. I no lepiej mam bo nie muszę pracować fizycznie z gospodarstwa. Tego to nie lubiłem, nie robię [SLU/SP/N/K/1].

Tak, czyli mnie udało się osiągnąć to co sobie postawiłam za cel. Żebym miała w życiu lżej niż moi rodzice, żebym nie musiała pracować fizycznie. I to jak skończyłam szkołę podstawową, to był główny cel ukończyć studia [SLU/GM/N/K/1].

Tymczasem większość badanych nauczycieli z małego miasta podkreśla, że żyje im się gorzej niż żyło się ich rodzicom, zwłaszcza pod względem materialnym.

Moi rodzice byli ludźmi dość zamożnymi i jeśli patrzę na to, na moje zarobki i ich zarobki wówczas, to moje jest na pewno gorsze [SOK/GM/N/K/1].

Moim rodzicom też się żyło nieźle. Mieli pracę. Myślę, że, że niczego nam nie brakowało. Wiadomo były inne realia [SIE/SP/N/K/4].

Ci badani, którzy biorą pod uwagę kontekst społeczno-polityczno-ekonomiczny lat ich dzieciństwa nie mają wątpliwości, że żyje im się lepiej, bo w wolnym i demokratycznym kraju. Jednocześnie w ich wypowiedziach wybrzmiewa swoista tęsknota za obowiązującą politykę „pełnego zatrudnienia” w PRL.

Znaczy na pewno mieli lepszą, bo nie oszukujmy się, jak to ktoś kiedyś powiedział, w tamtym systemie, kto chciał pracować, ten pracował, więc mieli chyba lepszą sytuację [SOK/GM/N/K/2].

Jestem z robotniczo polskiej rodziny. U mnie sytuacja jest lepsza. Mój mąż ma wyższe wykształcenie, ja też. Tylko, że teraz czasy się zmieniły [WAW/GM/N/K/4].

Poczucie awansu lub degradacji społecznej w porównaniu z innymi nauczycielami

Tymczasem badani nauczyciele pytani o poczucie awansu czy degradacji w porównaniu z sytuacją materialną innych nauczycieli niemal jednogłośnie twierdzili, że ich sytuacja jest podobna.

Jedziemy na podobnym wózku [SOK/TECH/N/K/1].

Pojawiły się nieliczne głosy nauczycieli z małych miejscowości, którzy podkreślali dużo lepszą sytuację zarówno materialną, jak i pod względem warunków pracy, nauczycieli pracujących w Warszawie. Potencjalnie wyższe zarobki nauczycieli w dużych miastach wynikają, zadaniem badanych, z lepszej sytuacji finansowej samorządów. Jednak nie zawsze przekłada się ona w tak prosty sposób na wynagrodzenia kadry pedagogicznej.

Wiem, że w Warszawie jest dużo, dużo lepsze możliwości. I tak samo jak na nauczyciela. Też mam porównanie, koleżankę, że tam pracuje, kolegów w zawodzie więc jest różnica niesamowita. To jest przepaść między szkołą tam i nauczycielami tam a tutaj nami. Chociażby w finansowaniu. (...) W zarobkach jest ogromna różnica [SOK/TECH/N/K/2].

Nauczyciele, którzy odchodzą z zawodu dostrzegają pewną degradację jeśli chodzi o postrzeganie ich pozycji społeczno zawodowej. Z wypowiedzi byłych nauczycieli wynika, że nie chcieliby wrócić do pracy w szkole (*Bo ja za dużo już wiem, żeby wrócić do szkoły. Ja bym się tam nudziła*), mimo, że np. w kuratorium zarabiają mniej.

Mówiłem, że pracuję w IT to każdy: aha, a jak mówiłem nauczyciel, to każdy: mm, nauczyciel... To było takie, ten etos w głosie już było słychać, tutaj już nie słychać [WAW/BN/M/3].

No to było dla mnie misja. Odbierałam to w takich kategoriach misji, zreformowanie systemu egzaminów to było wielkie wyzwanie, wielka praca i uważałam siebie za osobę wybraną. Jednak straciłam interesującą pracę, zyskałam dużo stresu, dużo niesympatycznych sytuacji największą odpowiedzialność taką może, taką widzianą mam na myśli ocenę zewnętrzną przeżyłam ataki mediów, przeżyłam ataki nauczycieli, przeżyłam ataki uczniów, ataki ministra więc wszystko co się dało [WAW/BN/K/7].

12. Wnioski

Zgromadzony materiał pozwolił odpowiedzieć na pytania dotyczące pozycji społeczno-zawodowej nauczyciela – jej uwarunkowań i zróżnicowania, w tym poczucia szacunku i uznania w związku z wykonywaną pracą i postrzeganych szans na rynku pracy.

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.

Zawód nauczyciela wydaje być zawodem niezwykle złożonym, na co wskazują liczne analogie do innych zawodów, w tym do lekarza, a w dalszej kolejności (według hierarchii odpowiedzi) księdza, pielęgniarki, psychologa i psychiatry, pracownika socjalnego, prawnika, artysty (rzeźbiarza), profesora akademickiego, urzędnika, policjanta, żołnierza, aktora i bibliotekarza. Jednocześnie część społeczeństwa nie jest świadome specyfiki i złożoności pracy nauczycieli. Wydaje się zatem konieczna, na co zresztą zwracają uwagę sami nauczyciele, zmiana społecznej percepcji zawodu nauczyciela, która nie jest możliwa bez współpracy samych nauczycieli, jak i związków zawodowych, Ministerstwa Edukacji Narodowej, a także mediów.

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. Nauczyciele posiadają wyższe wykształcenie, nie są jednak uważani za ekspertów. Może to mieć związek z tym, jak nauczyciele kreują swój wizerunek. Wciąż podkreślają znaczenie powołania do zawodu, a nie wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne. Utrzymują, że ta szczególna społeczna funkcja stanowi argument za koniecznością pozostawienia im przywilejów pracowniczych lub podniesienia pensji – odgrywanie ról społecznie użytecznych zasługuje bowiem na specjalne traktowanie. 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 (Kwiatkowska, 2005). 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 szczególne 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 nauczyciele upatrują również w postawach rodziców. Nauczyciele winili rodziców za brak zainteresowania dziećmi i stosowanie pobłażliwych metod wychowawczych. Część nauczycieli wskazuje 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. Analiza materiału badawczego pozwoliła zaobserwować mechanizm polegający na zdejmowaniu odpowiedzialności za brak prestiżu zawodu z osób go wykonywujących, a przenoszeniu jej na czynniki zewnętrzne, zwłaszcza makrospołeczne. Obniżający się prestiż zawodu nauczyciela pedagogzy relatywnie rzadko tłumaczą własnym brakiem profesjonalizmu, niską jakością pracy, czy złymi relacjami z uczniami i ich rodzicami. Jest to specyficzny sposób budowania swojego wizerunku. 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. Natomiast 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 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 – różnią się stażem pracy w zawodzie, stopniem awansu, nauczonym przedmiotem, szkołą w której pracują, ale także mają odmienne motywacje, stopień zaangażowania, style pracy i przekonanie o własnych kompetencjach zawodowych i społecznych. Owo zróżnicowanie przekłada się na prestiż jakim darzy nauczycieli społeczeństwo, ale także jakim oni sami siebie darzą. Osoby uczące na wyższych etapach edukacyjnych (np. w liceach ogólnokształcących) mają wyższy prestiż. Ciekawe, że nauczyciele ze wsi, czy małych miejscowości – wbrew naszym przypuszczeniom – są raczej obiektem zazdrości i niezrozumienia ze strony mieszkańców niż członkami lokalnej elity. Szczególnie nieuprzywilejowana wydaje się być sytuacja nauczycieli kobiet, edukacji wczesnoszkolnej, w wieku 45+, uczących w wiejskich lub małomiasteczkowych szkołach.

Na podstawie wypowiedzi badanych nauczycieli można wnioskować, że dziś większym szacunkiem społecznym cieszą się ci, którzy dostrzegli zmieniającą się rolę szkoły i wpisali się swoim stylem pracy w nową rolę nauczyciela. 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 tożsamości, który wymaga nieustannego rozwoju zawodowego. Wydaje się, że dziś pedagogzy, którzy nie widzą, nie chcą lub nie potrafią sprostać wymaganiom zmieniającej się szkoły, tęsknią za narzędziami

umożliwiający 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 do zawodu także nie służą budowaniu pozycji nauczycieli jako profesjonalistów. Brak jest efektywnych mechanizmów, które motywują nauczycieli do rozwoju. Należy zatem przełamać negatywną selekcję do zawodu i za przykładem krajów europejskich wypracować mechanizmy przyciągania najlepszych absolwentów szkół średnich na studia nauczycielskie.

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.

Negatywny sposób narracji nauczycieli o zawodzie oraz jednoznaczna ocena tego, że ich prestiż spada może wynikać również z rozdziwisku między tym, jak wyobrażali sobie pracę w zawodzie, a tym jakie mechanizmy wpływają na jej obecne wykonywanie. Największą satysfakcję przynosi nauczycielom obcowanie z dziećmi, przekazywanie im wiedzy oraz własny rozwój. Tymczasem w rzeczywistości ich praca w dużej mierze polega na wypełnianiu dokumentów, nauczania „pod testy”, konieczności realizowania „zadanych tematów”. Nauczyciele zwracają uwagę również na to, że „poszatkwienie 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 najsłabszych 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 spotkania na wzór superwizji.

Istotnym aktorem mogącym doprowadzić do wzrostu prestiżu zawodu nauczyciela, zarówno społecznego, jak i tego odczuwanego przez nauczycieli, są 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.

Zrealizowane badanie dostarcza wielu cennych refleksji na temat metodologii badań nad prestiżem zawodów. W ankiecie CBOS dotyczącej hierarchii prestiżu zawodów respondent nie może wypowiedzieć się na temat zawodów nowych – takich jak np. menadżerowanie w korporacjach, specjalista od PR, analityk biznesowy, analityk bankowy. Tymczasem to właśnie tego typu zawody coraz częściej wykonują rodzice uczniów, szczególnie tych w miastach. W gospodarce opartej na wiedzy pojawia się więc wiele zawodów, których prestiż nie jest badany. W zestawieniu CBOS nie ma również tzw. ekspertów, a jak wynika z badania na temat aspiracji zawodowych młodzieży (CBOS 2012), połowa uczniów takim ekspertem chce się stać. Tymczasem 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 pełnią.

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 wskazując 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 „wieloprzedmiotowcem” ma uchronić ich przed bezrobociem. Nie mają jednak refleksji na temat tego, że rozwiązaniem dającym więcej możliwości byłoby raczej zdobycie kwalifikacji np. do nauczania dorosłych, zwłaszcza w kontekście wymagań uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning). Nauczyciele twierdzą, że potrafią to robić, jednak rzadko pracują z dorosłymi, ponieważ daje im to mniej satysfakcji, jest też trudniejsze. Niechętnie myślą o konieczności zmiany zawodu, wręcz wykluczają taką możliwość.

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.

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.

13. Literatura cytowana

Centrum Badania Opinii Publicznej (2013). *Prestiż zawodów*. [Komunikat z badań BS/164/2013.] Warszawa: Centrum Badania Opinii Publicznej.

Domański, H. (2012). *Prestiż*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Domański, H. (2013). *Sprawiedliwe nierówności zarobków*. Warszawa: Scholar.

Dróżka, W. (2008) *Generacja wielkiej zmiany. Studium autobiografii średniego pokolenia nauczycieli polskich 2004*.

Dróżka W. (2010) *Problemy funkcjonowania zawodowego nauczycieli w okresie zmiany społeczno-edukacyjnej*. (w:) Dróżka W. Matyjas B. (2010) *Współczesne problem zawodu nauczyciela i pedagoga*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego.

Dudzikowa, M., (1996) *Nauczyciel – uczeń. Między przemocą a dialogiem, obszary napięć i typy interakcji*. Kraków: Impuls

Dudzikowa, M., Knasiecka-Falbińska, K. (2013) *Sprawcy i/lub ofiary działań pozornych w edukacji szkolnej*. (w:) *Pałace Problemy Edukacji i Pedagogiki*, Kraków: Impuls

Eurydice (2004). *The teaching profession in Europe: profile, trends and concerns. Report IV. Keeping teaching attractive for the 21st century. General lower secondary education*. Brussels: Eurydice.

Federowicz, M., Choińska-Mika, J., Walczak, D. (red.) (2014) *Raport o stanie edukacji 2013. Liczą się nauczyciele*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Federowicz, M., Haman, J., Herczyński, J., Hernik, K., Krawczyk-Radwan, M., Malinowska, K., Pawłowski, M., Strawiński, P., Walczak, D. i Wichrowski, A. (2013). *Czas pracy i warunki pracy w relacjach nauczycieli*. [Raport tematyczny z badania.] Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Fuller, C., Goodwyn, A. i Francis-Brophy, E., (2013). *Advanced skills teachers: professional identity and status*. Reading: University of Reading. doi: 10.1080/13540602.2013.770228

Grzęda, M. (2010). *Nauczyciele matematyki w Polsce – raport z badania TEDS-M*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.

Hernik, K. (2015). *Polscy nauczyciele i dyrektorzy w Międzynarodowym Badaniu Nauczania i Uczenia się TALIS 2013*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Jarozuk, T. (2005). *Świat w szkole. Twórczość wspomnieniowa nauczycieli polski odrodzonej (1918-1939)*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

Kwiatkowska, H. (1991). *Etos zawodowy nauczyciela i jego przemiany*. W: A. Nowak (red.), *Przemiany zawodu nauczycielskiego*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

- Kwiatkowska, H. (2008) *Pedeutologia*, Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Marody, M. (2007) *Kulturowe aspekty transformacji ekonomicznej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Mauersberg S. (1974) *Reforma szkolnictwa w Polsce 1944-1948*, Wrocław
- Pérez-Díaz, V. i Rodríguez, J. C. (2014). *Teachers' prestige in Spain: probing the public's and the teachers' contrary views*. 49(3), 365–377. doi: 10.1111/ejed.12087
- Przewłocka, J. (2015). *Bezpieczeństwo uczniów i klimat społeczny w polskich szkołach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Radziwiłł, A. (1991). O etosie nauczyciela. *Znak*, 436(9), 10–15.
- Szkudlarek T. (2009) *Media: szkice z filozofii i pedagogiki dystansu*, Oficyna Wydawnicza "Impuls", Kraków.
- Verhoeven, J. C. i in. (2006). *Public perceptions of teachers' status in Flanders, w: Teachers and teaching: theory and practice*, 12, 479–500, Routhledge. DOI: 10.1080/13450600600644350
- Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: a review. *Social Science Research*. 38(3), 2009, 505–520
- Ziółkowski M., (1994). *Rozdział II* [w:] Marek Ziółkowski, Barbara Pawłowska, Rafał Drozdowski *Jednostka wobec władzy* Poznań: Nakom.
- Związek Nauczycielstwa Polskiego (2013). Jak kształcić nauczyciel?, dostępne: http://www.znp.edu.pl/element/1713/Jak_ksztalcic_nauczycieli

15. Nota o autorze

Magdalena Smak - socjolog, starszy specjalista ds. badań i analiz w Zespole Badań Nauczycieli Instytutu Badań Edukacyjnych. Absolwentka Studiów Doktoranckich Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Pracowała w projektach ogólnopolskich i europejskich dotyczących edukacji.

Dominika Walczak - doktor socjologii, absolwentka międzywydziałowych interdyscyplinarnych studiów doktoranckich prowadzonych w Instytucie Studiów Społecznych im. prof. R.B. Zajonca na Uniwersytecie Warszawskim, adiunkt na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, lider Zespołu Badań Nauczycieli w Instytucie Badań Edukacyjnych. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół socjologii edukacji, zwłaszcza nauczycieli, systemu nauki i szkolnictwa wyższego, studiów doktoranckich, przebiegu karier naukowych, mobilności międzynarodowej studentów i naukowców oraz problematyki socjologii płci.