

# WPROWADZENIE

Wśród wielu czynników, które decydują o jakości i efektywności systemu edukacyjnego oraz bezpośrednio o pracy szkoły, kluczową rolę odgrywają nauczyciele. To oni mają największy wpływ na działania edukacyjne i poza-edukacyjne wspierające potencjał rozwojowy uczniów oraz integrujące grono pedagogiczne, rodziców i lokalną społeczność wobec wyzwań przyszłości. Zadania stojące przed współczesną szkołą wymagają autonomicznych, odważnych, nieschematycznie przygotowanych i działających nauczycieli, którzy będą pracować w kulturze szkolnej zapewniającej im i ich uczniom satysfakcję oraz poczucie uznania, szacunku i sukcesu zawodowego.

W dokumentach Rady Europy, takich jak *Konkluzje* z maja 2014 r. dotyczące jakości i efektywności kształcenia nauczycieli czy *Edukacja i Szkolenia 2020* poświęcone realizacji strategii edukacyjnej, zwraca się szczególną uwagę na:

- podnoszenie jakości pracy w zawodzie nauczyciela i prestiżu społecznego tego zawodu;
- zapobieganie porzucaniu zawodu;
- wspieranie młodych nauczycieli;
- zapewnianie podnoszenia kompetencji zawodowych.

Zadanie wspierania rozwoju nauczycieli młodych stażem, rozpoczynających pracę w zawodzie, jest kluczowe dla budowania ich motywacji i poczucia własnej wartości. Na samopoczucie nauczyciela na początku

jego zawodowej drogi oddziałuje wiele czynników: osobiste nastawienie, poczucie posiadania kompetencji, zakres wsparcia, motywacja budowana w zespole, uznanie społeczne i poczucie satysfakcji. W znacznym stopniu decydują one o jakości edukacji szkolnej, której nauczyciele są współtwórcami. Ważne jest więc, aby monitorować obecność tych czynników i ich wagę w celu wzmacniania motywacji do pracy i zapobiegania odchodzeniu nauczycieli z zawodu.

W 2011 r. Instytut Badań Edukacyjnych przeprowadził badania w grupie początkujących nauczycieli do 5 lat stażu pracy w szkole w podejściu jakościowym. Zrealizowano 76 wywiadów pogłębionych w grupie nauczycieli z różnych poziomów kształcenia. Proszono ich o ocenę przygotowania do zawodu, wskazanie mocnych i słabych stron w zakresie własnych kompetencji. Badani mieli także opisać proces swojej adaptacji w zawodzie, określić motywy wyboru profesji oraz przedstawić jej zalety i wady z perspektywy pierwszych doświadczeń. Nauczyciele wśród kompetencji opanowanych na dobrym poziomie wymieniali przygotowanie merytoryczne i dydaktyczne do prowadzenia zajęć w szkole, niedostatki zaś dostrzegali w zakresie zarządzania klasą, w szczególności utrzymania dyscypliny oraz bezradność wobec problemów wychowawczych uczniów. Podkreślali też brak przygotowania do współpracy z rodzicami i budowania z nimi efektywnych relacji. Wyniki badań wskazały, że początkujący nauczyciele w większości odczuwają satysfakcję z pracy w szkole, ale jednocześnie dostrzegają obniżający się w społeczeństwie prestiż zawodu. Opinie badanych nauczycieli w większości potwierdziły także wywiady z dyrektorami szkół, w których prowadzono badanie (Walczak, 2012).

W międzynarodowych badaniach TALIS (*Teaching and Learning International Survey*)<sup>1</sup>, w których Polska po raz ostatni brała udział w 2013 r., ponad 90% nauczycieli zgadzało się ze stwierdzeniem, że lubi pracę w swojej szkole, wysoko oceniało też jej jakość. Jedynie 17% badanych chciałoby zmienić wykonywany zawód, gdyby miało taką możliwość. W porównaniu ze średnią międzynarodową w pytaniu o chęć zmiany zawodu (21%)

---

<sup>1</sup> W 2018 r. Polska zrezygnowała z udziału w badaniach TALIS. Natomiast obecnie trwają przygotowania do uczestnictwa Polski w badaniu TALIS 2024.

polscy nauczyciele wypadli więc nieco bardziej optymistycznie, choć warto zauważyć, że już w momencie realizacji badania – w czasach intensywnych i ocenianych dziś pozytywnie zmian w systemie edukacji – była to aż jedna szósta badanej populacji. Międzynarodowy poziom zadowolenia z pracy był zbliżony do wyników Polski (Hernik i in., 2014).

W ostatnich latach, a szczególnie po zmianach politycznych w 2015 r., sytuacja polskich nauczycieli zaczęła jednak stawać się coraz trudniejsza. Przede wszystkim w dużych miastach widoczna jest tendencja do odchodzenia ze szkół, uwarunkowana ciągłymi i często słabo uzasadnionymi zmianami w systemie edukacji, niskim statusem ekonomicznym oraz trudnymi warunkami pracy. Ogromne znaczenie ma także spadek prestiżu społecznego nauczycieli, na który wpływ mają media oraz oficjalna narracja dotycząca przedstawicieli tej profesji. Na deprecjację zawodu nauczyciela w kontekście dyskursu medialnego w okresie pandemii Covid-19 i zdalnej edukacji zwraca uwagę m.in. Dobrotowicz (2022). Dlatego zasadne stało się przeprowadzenie kolejnych badań dotyczących zadowolenia nauczycieli z pracy i ich motywacji do pozostania w zawodzie.

Analiza czynników zapewniających dobrostan zawodowy bądź prowadzących do zagrożenia wypaleniem zawodowym stanowiła kluczowy cel międzynarodowego projektu Erasmus+ *Teacher Drop Out*, realizowanego w latach 2020–2023, w którym oprócz Polski brały udział Wielka Brytania i Turcja. Celem tego przedsięwzięcia było poznanie uwarunkowań dobrego startu w zawodzie, zakresu wsparcia udzielanego nauczycielom, ich oceny uzyskanego przygotowania do wykonywania zadań dydaktycznych i wychowawczych w szkole, a także osobistego samopoczucia oraz poczucia uznania społecznego i prestiżu tego zawodu. Dobry start nauczycieli w zawodzie jest warunkowany przez wiele czynników, a wśród nich są: rodzaj motywacji, którą kierowali się, wybierając ten zawód, pokonanie „szoku przejścia” z etapu kształcenia się na uniwersytecie do pracy w szkole czy przebieg procesu adaptacji.

Zauważalny w wielu krajach Unii Europejskiej kryzys związany z brakiem kadry nauczycielskiej, w tym z odchodzeniem z zawodu nauczycieli w ciągu kilku pierwszych lat pracy, wymaga wnikliwego spojrzenia na sytuację tej grupy zawodowej. Poszukiwanie przyczyn odchodzenia z zawodu

jest ogromnym wyzwaniem, ponieważ decyzja ta jest zazwyczaj konsekwencją oddziaływania wielu czynników. Dlatego badania planowane w projekcie poprzedziły analizy teoretyczne w zakresie takich obszarów związanych z pracą w zawodzie nauczyciela, jak: teorie wypalenia zawodowego (Enzmann, Schaufeli, Janssen, Rozeman, 1998; Pine, Aronson, 1988; Demerouti, Bakker, 2008; Santinello, 2008; Maslach, Jackson, 1981; Maslach, 1993; Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, Schwab, 1996; Maslach, Leiter, 2005, 2008, 2016, 2017a, 2017b, 2021), teorie motywacji (Ryan, Deci, 2000; Wiłkomirska, 2002; Cooman i in., 2007; Çeliköz, 2010; Prokopczuk, 2012; Walczak, 2012), teorie uznania społecznego (Taylor, 1992; Williams, 1997) oraz teorie rezyliencji (Hawley, DeHaan, 1996; Black, Lobo, 2008; Henry, Sheffield Morris, Harrist, 2015; Masten, Monn, 2015; Walsh, 2016; Kwiatkowski, 2019).

Efektom badań było przygotowanie raportu oraz rekomendacji dla systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli dotyczących zapobiegania wczesnemu opuszczaniu zawodu. W niniejszej publikacji prezentujemy wyniki badań zrealizowanych w listopadzie i grudniu 2021 r. w grupie 828 młodych stażem (do 5 lat w zawodzie) nauczycieli pracujących w szkołach i przedszkolach w Warszawie. Wybór do badań nauczycieli warszawskich wynikał z założeń projektu realizowanego we współpracy z władzami oświatowymi Miasta Stołecznego Warszawy i Warszawskim Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń, niemniej jednak wyniki badań, w naszej opinii, przedstawiają kondycję nauczycieli i ich problemy w szerszej perspektywie, a wnioski oraz proponowane rekomendacje mogą być wykorzystywane również w innych miastach i miejscowościach.

Mamy nadzieję, że badanie pozwoli wypracować rozwiązania wspierające młodych stażem nauczycieli w pracy zawodowej i wzmocni motywację nauczycieli do pozostania w zawodzie.

Pragniemy serdecznie podziękować nauczycielom, którzy wypełnili ankiety, za zaangażowanie i pomoc w realizacji badania.