

ANNA MICHNIUK  
ORCID: 0000-0002-5939-1371  
Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim  
E-mail: amichniuk@ajp.edu.pl

## DLACZEGO WSPÓLCZEŚNI NAUCZYCIELE REZYGNUJĄ Z PRACY W SZKOŁACH PAŃSTWOWYCH? RAPORT Z BADAŃ

AKTUALNA SYTUACJA NAUCZYCIELI W POLSCE –  
MIĘDZY KOMPETENCJAMI A OCZEKIWANIAM  
STAWIANYMI PRZEZ SPOŁECZEŃSTWO

W pedagogice jedną z ważnych dziedzin jest pedeutologia, szczegółowo opisująca znaczenie nauczyciela w procesie kształcenia. Dobry nauczyciel powinien cechować się wieloma kompetencjami w obszarach: merytorycznym, dydaktyczno-metodycznym, wychowawczym, diagnostycznym, a także psychologicznym<sup>1</sup>. Studia, które prowadzone są dla przyszłych nauczycieli, poruszają zagadnienia związane z metodyką nauczania różnych przedmiotów, psychologią rozwoju człowieka, socjologią, filozofią, biologią człowieka czy historią wychowania. Wiedza, którą otrzymują studenci specjalności pedagogicznych jest wielostronna – wszystko po to, by nauczyciel był znakomicie przygotowany do pełnienia swojej roli. Bardzo często nauczyciele przewyższają swoim wykształceniem średnie wykształcenie przeciętnego Polaka. Zarobki nauczycieli nie rosną jednak proporcjonalnie do zdobywania doświadczenia i doksztalcania się.

Bieżąca sytuacja polskich nauczycieli została dokładnie opisana w *Monitorze Kształcenia i Szkolenia 2019*<sup>2</sup>. Według dokumentu, w porównaniu do

---

<sup>1</sup> Por. W. Strykowski, *Kompetencje współczesnego nauczyciela*, „Neodidagmata” 2005, nr 27/28, s. 15–28; R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, red. Z. Kwieciński, B. Śliwerski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003; K. Denek, *Kompetencje nauczycieli w kontekście wyzwań XXI wieku i potrzeb reformy systemu edukacji w Polsce*, [w:] *Kształcenie pedagogiczne w dobie przemian edukacyjnych w Polsce*, red. K. Wenta, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2000.

<sup>2</sup> Komisja Europejska, *Monitor edukacji i kształcenia 2019, Polska* [online], <[https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-poland\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/default/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-poland_pl.pdf)> [dostęp: 27.10.2020].

nauczycieli pracujących w innych krajach europejskich, roczne wynagrodzenie zasadnicze początkującego pedagoga w Polsce, według standardu siły nabywczej (PPS), wynosi mniej niż połowę średniej w krajach Unii Europejskiej i równa się 12 091 euro. Średnia w krajach UE to nieco ponad 25 tysięcy euro. W związku z niskimi zarobkami zainteresowanie wykonywaniem zawodu nauczyciela rokrocznie spada<sup>3</sup>.

W 2018 roku podjęto pewne działania zmierzające do podniesienia zarobków polskich nauczycieli. Jak czytamy w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 lutego 2019 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, zasadnicze wynagrodzenie nauczyciela stażysty z tytułem zawodowym magistra z przygotowaniem pedagogicznym zostało podniesione do kwoty 2538,00 zł brutto, nauczyciela kontraktowego – 2611,00 zł, nauczyciela mianowanego – 2965,00 zł, a nauczyciela dyplomowanego 3483,00 zł.

Podwyżki przyznano nauczycielom także w 2020 roku. Zgodnie z rozporządzeniem z 27 sierpnia<sup>4</sup> od 1 września 2020 roku podstawowe wynagrodzenie nauczycieli wynosiło brutto: w przypadku nauczycieli stażystów – 2949,00 zł, nauczycieli kontraktowych – 3034,00 zł, nauczycieli mianowanych – 3445,00 zł, nauczycieli dyplomowanych – 4046,00 zł.

Zgodnie z art. 30 Karty Nauczyciela, czyli jednym z najważniejszych dokumentów regulujących pracę nauczycieli, wynagrodzenie nauczycieli składa się z: wynagrodzenia zasadniczego, dodatków (za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, warunki pracy), wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy<sup>5</sup>. Po odliczeniu koniecznych składek, np. na ubezpieczenie zdrowotne, należy zauważyć, że podstawowa pensja nauczycieli w Polsce nie jest jednak wysoka.

Osiągane zarobki, według wielu badań, stanowią ważny czynnik w kontekście odczuwania satysfakcji z pracy. P. Warr, w badaniach, które przeprowadził na pracownikach z krajów o różnych uwarunkowaniach kulturowych (katolickich, komunistycznych, protestanckich), wskazał, że wynagrodzenie było dla wszyst-

---

<sup>3</sup> Tamże, s. 4.

<sup>4</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r. poz. 2215, art. 30 pkt 1, s. 50–51.

kich ważnym elementem, jeśli chodzi o osiągnięcie satysfakcji z pracy<sup>6</sup>. Istotny związek między wynagrodzeniem a satysfakcją z pracy wykazali także między innymi A. Springer<sup>7</sup>, M.E. Malik, R.Q. Danish, Y. Munir<sup>8</sup>, M.S. Chaudhry, H.M. Sabir, N. Rafi, M.N. Kalyar<sup>9</sup>. Czytamy o nim także w Ogólnopolskich Badaniach Satysfakcji z Pracy z czerwca 2020 roku<sup>10</sup>.

Wynagrodzenie zostało przez Agnieszkę Springer<sup>11</sup> zakwalifikowane do kategorii potrzeb bezpieczeństwa kształtujących satysfakcję z pracy u pracownika. Przywołując w tym miejscu klasyczną już koncepcję hierarchii potrzeb A. Masłowa<sup>12</sup>, można zauważyć, że to właśnie zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa znajduje się u podstaw zaspokajania kolejnych potrzeb człowieka (uznania, zaufania, samorealizacji).

Nie tylko pieniądze przynoszą jednak satysfakcję z pracy. W badaniach przeprowadzonych przez zespół, któremu przewodził D. Card<sup>13</sup>, okazało się, że po osiągnięciu pewnego poziomu zarobków, pracownik nie odczuwa już takiej satysfakcji, co powinno zachęcać pracodawcę do poszukiwania innych motywatorów w celu zatrzymania podwładnych i utrzymania ich satysfakcji z pracy. Do podobnych wniosków doszli D. Kahneman oraz A. Deaton<sup>14</sup>, wykazując, że po osiągnięciu określonego poziomu dochodów, dobre samopoczucie człowieka przestaje rosnąć.

Pozafinansowe czynniki, mogące mieć związek z satysfakcją z pracy to między innymi: klimat organizacyjny, perspektywa awansu, układy z przełożonymi,

---

<sup>6</sup> P. Warr, *Work Values: Same Demographic and Cultural Correlates*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2005, nr 81, s. 751–775.

<sup>7</sup> A. Springer, *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 9 (4), s. 162–180.

<sup>8</sup> M.E. Malik, R.Q. Danish, Y. Munir, *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*, „American Journal of Economics” 2012, nr 2 (4), s. 6–9.

<sup>9</sup> M.S. Chaudhry, H.M. Sabir, N. Rafi, M.N. Kalyar, *Exploring the Relationship Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction: A Comparison of Public and Private Sector Organizations*, „The Journal of Commerce” 2011, cz. 3, nr 4 [online], <[http://joc.hcc.edu.pk/articlepdf/joc201143\\_1\\_14.pdf](http://joc.hcc.edu.pk/articlepdf/joc201143_1_14.pdf)> [dostęp: 15.01.2021].

<sup>10</sup> Leanpassion, *Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2020* [online], <<https://leanpassion.pl/wp-content/uploads/2020/09/BSP-2020.pdf>> [dostęp: 15.01.2021].

<sup>11</sup> A. Springer, dz. cyt.

<sup>12</sup> Por. A. Masłowa, *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 62–72.

<sup>13</sup> D. Card, A. Mas, E. Moretti, E. Saez, E., *Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction*, „The American Economic Review” 2012, nr 102 (6), s. 2981–3003.

<sup>14</sup> D. Kahneman, A. Deaton, *High Income Improves Evaluation of Life but not Emotional Well-Being*, „Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America” 2010, nr 107 [online], <<https://www.pnas.org/content/pnas/107/38/16489.full.pdf>> [dostęp: 15.01.2021].

relacje ze współpracownikami, cechy indywidualne zatrudnionych i ich potrzeby, forma pracy, a także uznanie<sup>15</sup>. Analizując ostatni ze wskazanych aspektów, można zauważyć, że nauczyciele, mimo iż w hierarchii zawodów tworzonej według poważania społecznego, opublikowanej w 2019 roku, znajdują się na 7 miejscu<sup>16</sup>, to często (szczególnie w mediach społecznościowych) przedstawiani są w sposób niepochlebny. Przypisuje się im niekończącą się roszczeniowość, brak kompetencji, a także zbyt dużo płatnych dni wolnych od pracy.

Według A. Królikowskiej i B. Topij-Stempińskiej, problem z wizerunkiem nauczyciela wynikać może z dysonansu między społecznymi oczekiwaniami wobec nauczycieli a możliwościami sprostania im<sup>17</sup>. Oczekiwania te są bardzo duże. Edukacja, czyli branża, w której pracują, definiowana jest jako „ogół procesów i oddziaływań, których celem jest zmienianie ludzi, przede wszystkim dzieci i młodzieży stosownie do panujących w danym społeczeństwie ideałów i celów wychowawczych”<sup>18</sup>. Bazując na tym wyjaśnieniu, możemy spodziewać się, że nauczyciele będą wykazywać się biegłością w wykonywaniu wielu czynności związanych z organizacją procesu kształcenia oraz wychowania, a także znajomością wielu dziedzin (takich, jak np.: psychologia, socjologia, biologia, dydaktyka, metodyka).

Nauczyciele jako obywatele współczesnego świata cały czas powinni się rozwijać, a zgodnie z ideą *lifelong learning* powinni także nieustannie przygotowywać ucznia do całościowego uczenia się i umiejętności elastycznego funkcjonowania w zmieniającym się świecie. Dodając, za G. Kerschensteinerem: „Nauczycielem powinien zostać tylko ten, kto znajduje szczęście w przyczynianiu się do duchowego i psychicznego wzrostu innych ludzi, kto tyle ma w sobie czystej młodości, że ani ciężar przeżytych lat, ani życiowa dojrzałość, ani mozół codziennej pracy nie potrafią w nim zasypać tryskającego źródła niewzruszonej wiary w zwycięską moc ogólnoludzkich ponadczasowych wartości”<sup>19</sup>. Podobną

<sup>15</sup> Por. U. Gros, *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003; L.L. Meier, P.E. Spector, *Job satisfaction*, [w:] Wiley Encyclopedia of Management [online], <[https://www.researchgate.net/publication/319576474\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/319576474_Job_Satisfaction)> [dostęp: 15.01.2021].

<sup>16</sup> CBOS, *Które zawody poważamy?* [online], <[https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\\_157\\_19.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF)> [dostęp: 6.11.2020]. Przed nauczycielami znaleźli się: strażacy (94% – duże poważanie społeczne), pielęgniarki (89%), robotnicy wykwalifikowani (np. murarze, tokarze) (84%), górnicy (84%), profesorowie uniwersytetu (83%), a także lekarze (80%). Poważanie społeczne nauczycieli na poziomie ok. 70–77% utrzymuje się w Polsce od połowy lat 70. XX wieku.

<sup>17</sup> A. Królikowska, B. Topij-Stempińska, *Wizerunek nauczyciela we współczesnym społeczeństwie polskim*, „Edukacja elementarna w teorii i praktyce” 2014, 31, s. 13–26.

<sup>18</sup> W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 87.

<sup>19</sup> G. Kerschensteiner, cyt. za: B. Suchodolski (red.), *Pedagogika*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1985, s. 705.

opinię znajdziemy również w pracach S. M. Kwiatkowskiego, który podkreśla, że układ cech nauczycieli stanowić powinny: „sprawności sensomotoryczne, zdolności (do czegoś) oraz cechy osobowości”. Podkreślając przy tym szczególnie poczucie powołania, misji oraz pasji<sup>20</sup>.

Ze względu na to, że droga do wykonywania zawodu nauczyciela w Polsce jest dość krótka (wystarczą trzyletnie studia licencjackie<sup>21</sup>), zdarza się, że bez odpowiednich predyspozycji osobowościowych i kompetencyjnych wiele osób, nawet po studiach, nie jest gotowych do wypełniania powierzonych im obowiązków. Społeczeństwo natomiast wymaga od nauczyciela, już od pierwszych dni jego pracy, pełnego profesjonalizmu w zakresie posiadanych kwalifikacji i kompetencji. Pedagog nie ma czasu i miejsca na błędy czy naukę przez doświadczenie.

Wspomniane już A. Królikowska i B. Topij-Stempińska, tłumacząc rozbieżności związane z oczekiwaniami i możliwościami nauczycieli, powołują się na aspekty socjologiczne oraz psychologiczne. W przypadku pierwszych opierają się na pracach S.M. Kwiatkowskiego i klasycznym błędzie podporządkowania zadań w grupie społecznej. Wyjaśniają, że rodzice przenoszą odpowiedzialność za szeroko rozumiane wypełnianie zadań edukacyjnych na nauczycieli, bo sami nie są w stanie pomóc i odczuwają związaną z tym dyskomfort. W przypadku uwarunkowań psychologicznych przytaczane są teorie wpływu społecznego – nauczyciele pod wpływem nacisku społeczeństwa starają się sprostać, bezpośrednio lub pośrednio, stawianym przed nimi oczekiwaniom. Niespełnianie ich może prowadzić u nauczycieli do lęku, frustracji, wycofania, rezygnacji, a także po prostu do wypalenia zawodowego<sup>22</sup>.

Wskazane wyżej aspekty, tj. finansowy oraz związany ze stawianymi nauczycielom oczekiwaniami, mogą mieć znaczenie dla pedagogów pracujących w szkołach publicznych, podejmujących decyzję o tym, by porzucić swoje dotychczasowe miejsce pracy. W niniejszym artykule zostaną przedstawione wyniki ankiety przeprowadzonej wśród nauczycieli, pozwalającej określić, czy czynnik finansowy i ten związany z uznaniem mają związek z odchodzeniem przez na-

---

<sup>20</sup> S.M. Kwiatkowski, *Oczekiwania społeczne wobec nauczycieli – w kierunku szlachetnej utopii*, [w:] *Nauczyciel w świecie współczesnym*, red. B. Muchacka, M. Szymański, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008, s. 27–28.

<sup>21</sup> Wyjątek, od 2019 roku, stanowią studia pedagogiczne przygotowujące do pracy w przedszkolach i edukacji wczesnoszkolnej, a także na stanowiskach pedagoga specjalnego w zakresie: surdopedagogiki, tyflopedagogiki, edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, pedagogiki leczniczo-terapeutycznej, edukacji i terapii osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, edukacji włączającej. Obecnie, by wykonywać te zawody, należy ukończyć, trwające pięć lat, jednolite studia magisterskie (Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela).

<sup>22</sup> A. Królikowska, B. Topij-Stempińska, *Wizerunek nauczyciela...*, dz. cyt., s. 13–26.

uczycieli z pracy w szkołach publicznych. Ponadto zostaną wskazane inne przyczyny rezygnacji z pracy, wymieniane przez osoby badane.

#### METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem artykułu i przeprowadzonych badań było określenie przyczyn, dla których polscy nauczyciele rezygnują z nauczania w placówkach publicznych. Dodatkowo, w czasie prowadzonych badań szukano odpowiedzi na pytania dotyczące tego, czym nauczyciele porzucający pracę w szkołach publicznych chcą się zająć później oraz czy odchodząc z pracy mieli już nową ofertę zatrudnienia. Istotną kwestią było również określenie, czy strajk nauczycieli odbywający się wiosną 2019 roku<sup>23</sup> mógł mieć związek z decyzjami podejmowanymi przez nauczycieli.

Metodą, którą przyjęto w badaniach, był sondaż diagnostyczny przeprowadzony w Internecie, udostępniony w mediach społecznościowych (tj. w facebookowej grupie zrzeszającej byłych nauczycieli), a także poprzez bezpośrednie wysłanie linku z kwestionariuszem do pedagogów, którzy odeszli z pracy w szkołach. Ankieta dostępna była we wrześniu i październiku 2019 oraz w marcu 2020 roku. Udział w badaniu był dobrowolny i anonimowy. W kwestionariuszu znalazły się pytania zamknięte i otwarte.

Wyniki badań nie mają charakteru reprezentatywnych, przedstawiają jedynie opinie respondentów biorących udział w badaniu.

#### OPIS GRUPY BADANEJ

W badaniach wzięło udział 108 ankietowanych. 91 kobiet (86% wszystkich badanych) oraz 15 mężczyzn. Zdecydowana większość badanych (78%) znajdowała się w przedziale wiekowym 25–45 lat. Najlicniejszą grupę nauczycieli stanowili nauczyciele dyplomowani (39%). Ponadto w badaniu wzięło udział 30 nauczycieli kontraktowych (28%), 21 mianowanych (20%), 14 stażystów (13%). Wśród respondentów największą grupę stanowili nauczyciele języków obcych (37 wskazań) oraz wychowania przedszkolnego i wczesnoszkolnego (23 wskazania). Na kolejnych pozycjach znaleźli się nauczyciele: języka polskiego (13), informatyki (13) oraz matematyki (11). Przedstawiciele innych przed-

---

<sup>23</sup> Jedną z głównych przyczyn wybuchu ogólnopolskiego strajku nauczycieli były zarobki. W tysiącach szkół nauczyciele przestali prowadzić zajęcia dydaktyczne 8 kwietnia. W tym czasie nie uczestniczyli również w egzaminach gimnazjalnych. Protest został zawieszony 27 kwietnia 2019 roku. Nauczycielom nie udało się osiągnąć głoszonych postulatów – przypis autorki.

miotów, w każdym z możliwych przypadków, było mniej niż 8. W badaniach wzięli udział nauczyciele ze wszystkich województw. Najmniej licznie reprezentowane było województwo podlaskie i opolskie (po jednej osobie), podkarpackie (2 osoby), świętokrzyskie (3 osoby). Najwięcej ankietowanych było z województw: mazowieckiego (17 osób), wielkopolskiego (15 osób), dolnośląskiego i śląskiego (po 11 osób). Z pozostałych województw otrzymano od 4 do 8 odpowiedzi.

#### MOTYWACJE NAUCZYCIELI DO PORZUCENIA I EWENTUALNEGO POWROTU DO PRACY W PUBLICZNYCH SZKOŁACH

Odpowiedzi zebrane od respondentów wskazują, że jednym z głównych powodów, który doprowadził do tego, że nauczyciele odchodzili z pracy w szkołach publicznych, są zarobki. Dla 31% był to główny powód rezygnacji z pracy w publicznych placówkach. Na kolejnych miejscach znalazły się przemęczenie pracą oraz wypalenie zawodowe (15% odpowiedzi), a także stosunek władz państwa do nauczycielskiej profesji (12% odpowiedzi). W kategorii „inne” ankietowani odpowiadali, że najchętniej wskazałoby wszystkie możliwe odpowiedzi. Jedna z osób zwróciła również uwagę na przestarzały system edukacji:

- *Wszystkie powyżej, bo one się przeplatają. Niski status to niskie zarobki i lekceważący stosunek rządu i rodziców, a to wszystko składa się na wypalenie zawodowe (kontraktowa nauczycielka wychowania przedszkolnego, 25–35 lat, woj. małopolskie);*
- *Przymus i przemoc stosowane wobec dzieci przez wielu dorosłych pracujących w szkole. Przestarzały, nieaktualny i nieadekwatny model edukacyjny jako rozwiązanie systemowe (kontraktowa nauczycielka języka obcego, 36–45 lat, woj. mazowieckie).*

Należy zauważyć, że problem związany z nieadekwatnymi zarobkami wskazywali głównie nauczyciele o niższym stopniu awansu zawodowego, tj. stażyści (9 wskazań) oraz kontraktowi (17 wskazań). Nauczyciele dyplomowani jako główny powód odejścia z pracy wskazywali różne argumenty, wśród których najczęściej wymieniano stosunek władz państwa do nauczycieli (10 odpowiedzi) oraz przemęczenie i wypalenie zawodowe (8 wskazań). Wśród udzielonych odpowiedzi pojawił się także mobbing w pracy (4 odpowiedzi), osoba dyrektora szkoły (4 odpowiedzi) oraz status społeczny nauczyciela (4 odpowiedzi). Rysuje się więc tutaj pewna różnica między nauczycielami posiadającymi odmienne stopnie awansu zawodowego.

Badani nauczyciele w różnych momentach swojego zawodowego życia decydowali się na porzucenie pracy w szkole publicznej. 44% respondentów podjęło

taką decyzję jeszcze przed strajkiem w 2019 roku (15 badanych ze stopniem nauczyciela dyplomowanego, 15 nauczycieli mianowanych, 13 kontraktowych oraz 4 stażystów). Strajk nauczycieli, który miał miejsce wiosną 2019 roku spowodował, że 40% badanych odeszło z pracy w związku z tamtymi wydarzeniami. 15% ankietowanych zrezygnowało z pracy w szkole publicznej w czasie strajku (1 stażysta, 1 mianowany, 5 kontraktowych, 9 dyplomowanych), natomiast 25% po jego przezwaniu (6 stażystów, 2 mianowanych, 7 kontraktowych oraz 12 dyplomowanych).

Badani udzielone przez siebie odpowiedzi uzasadniali:

- 1) niską płacą nieadekwatną do wykonywanych czynności, które często (nieodpłatnie) realizowane były do późnych godzin wieczornych:
  - *Zbyt niska płaca (1650 zł), nie jest możliwe utrzymanie siebie za takie pieniądze, ciągła walka z czasem, bo mało czasu, a dużo programu do przerobienia, zero czasu dla słabszych dzieci. Dużo pracy w domu, po godzinach, w weekendy. Ciągłe zabrania, rady itp. Ogrom dokumentacji. Ciągłe więcej i więcej obowiązków, a płaca niższa niż w supermarkecie. A kwalifikacje, kursy itd. również dużo kosztują, tak czasu jak i pieniędzy* (mianowana nauczycielka wychowania przedszkolnego, 25–35 lat, woj. małopolskie);
  - *Jeżeli chodzi o porzucenie pracy to niestety za dużo było pracy w domu a za niskie wynagrodzenie. To była główna przyczyna* (kontraktowa nauczycielka języka obcego, 25–35 lat, woj. małopolskie);
  - *Musiałem wybrać czy naprawiać zęby czy kupić opony do samochodu* (stażysta, nauczyciel przedmiotów zawodowych, 25–35 lat, woj. lubuskie);
- 2) zjawiskiem mobbingu ze strony dyrekcji:
  - *Mobbing, niska płaca, brak płatnych nadgodzin, mnóstwo papierologii, brak wsparcia dyrekcji przy kontroli kuratorium* (mianowana doradczyni zawodowa, logopedka, 25–35 lat, woj. wielkopolskie);
  - *12 okienek i mobbing dyrektora* (dyplomowana pedagogka szkolna, 36–45 lat, woj. mazowieckie);
- 3) podziałami występującymi w gronie pedagogicznym:
  - *Po połączeniu SP [szkoły podstawowej – przypis autora] i gimnazjum straciłam motywację i dużo z wolności jaką miałam w wykonywaniu zawodu* (kontraktowa nauczycielka języka polskiego, 25–35 lat, woj. mazowieckie);
  - *[...]. Brak współpracy między nauczycielami i zachowanie dużej części społeczeństwa wobec nas* (dyplomowana nauczycielka wiedzy o życiu w rodzinie i historii, 46–55 lat, województwo śląskie);
- 4) zmianą systemu edukacji (likwidacją gimnazjów i powrotem do ośmioletniej szkoły podstawowej):



- *Sytuacja i atmosfera w oświacie przerosła już moją zdolność akceptacji (dyplomowana nauczycielka przedmiotów ścisłych, 46–55 lat, woj. warmińsko-mazurskie);*
- *Myślałam już o tym wcześniej i strajk, reforma oświaty, zlikwidowanie gimnazjum, w którym pracowałam utwierdziły mnie w przekonaniu, że powinnam dokonać zmiany. Jednak znaleźć pracę jest trudno i obecnie pracuję na zastępstwo w liceum, ale nadal nie wykluczam zmiany zawodu (dyplomowana nauczycielka języka obcego, 36–45 lat, woj. łódzkie).*

Jak wykazały badania, prawie co drugi nauczyciel, odchodząc z pracy w szkole publicznej, miał już inną pracę lub perspektywę zatrudnienia. Takiej odpowiedzi udzieliło 19 nauczycieli dyplomowanych, 13 mianowanych, 13 kontraktowych oraz 7 stażystów. 56 osób (52% badanych) zrezygnowało z pracy, nie mając pewności, czy szybko znajdzie nowe źródło dochodów.

Po porzuceniu pracy w szkołach publicznych nauczyciele nie chcieli jednak porzucić zawodu. 38% respondentów deklarowało chęć pozostania w branży. W edukacji prywatnej o zatrudnienie chciało się starać (lub już zostało zatrudnionych) 21 ankietowanych. O założeniu własnej działalności myślało 31% ankietowanych, w tym 21 osób o działalności związanej z edukacją. 13 osób (12%) zadeklarowało, że chce wyemigrować lub już jest na emigracji. 11 osób (10%) chciałoby przejść (lub już przeszło) do branży związanej z nowymi technologiami oraz systemami informatycznymi.

Nauczyciele, w udostępnionym elektronicznym formularzu, zostali poproszeni również o ocenę ważności wybranych aspektów związanych z pracą w szkole publicznej, które mogłyby zdecydować o ich powrocie do wykonywania takiej pracy. Wyniki wskazują, że najważniejszym czynnikiem byłyby zwiększone zarobki. Średnia ocena w skali 1–5 wyniosła 4,3 (wszyscy badani nauczyciele stażyci wskazali tu najwyższą ocenę, 10 nauczycieli dyplomowanych oceniło ten aspekt na 2 lub 1). Na kolejnym miejscu znalazła się zmiana warunków pracy na bardziej odpowiednie (np. dostęp do służbowego laptopa, darmowe ksero) – ocena 4,06. Dla respondentów ważne okazało się także zatrudnienie w jednym miejscu, a nie utrzymywanie się z tzw. etatu łączonego (ocena 3,97). Nieco mniej koniecznym aspektem zachęcającym do powrotu byłoby zmniejszenie liczebności klas (ocena: 3,52) oraz wprowadzenie stałych godzin pracy, np. od 8.00 do 16.00 (ocena: 3,38). Niemniej ważna okazała się obecność nauczyciela wspomagającego – średnia ocena wyniosła tu 3,03. Warto zauważyć, że nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej oceniali ostatni aspekt wyżej, co może mieć związek ze specyfiką pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym. Wszystkie oceny wystawione przez respondentów wskazują, że podane aspekty mogą odegrać dużą rolę przy podejmowaniu decyzji o ewentualnym powrocie do nauczania w szkołach publicznych.

Wśród innych rzeczy, które według ankietowanych należałoby zmienić w polskiej publicznej szkole, znalazły się między innymi: wyrównane warunki finansowe bez względu na miasto; podniesienie statusu nauczycieli, w tym odgórne budowanie przekazu informującego o istocie pracy nauczyciela; większa autonomia nauczycieli; poziom trudności studiów wraz z wprowadzeniem wstępnych testów predyspozycji; wprowadzenie szerszej pomocy psychologiczno-pedagogicznej; ograniczenie prowadzenia dokumentacji (skupienie się na uczeniu, a nie przygotowywaniu niezliczonej ilości dokumentów); ograniczenie wpływu rodziców na to, co dzieje się w szkole, a także zmiana podstawy programowej i programów nauczania.

43% badanych oświadczyło, że jeśli wskazane wyżej warunki zostałyby wprowadzone do szkół publicznych, chętnie wróciliby do pracy – takie wskazania pojawiły się u 17 nauczycieli dyplomowanych, 10 mianowanych, 14 kontraktowych oraz 6 stażystów. Jedna osoba badana deklarująca pierwszy poziom awansu zawodowego zaznaczyła, że za kilka lat chętnie wróci do zawodu *jak będzie miała więcej pieniędzy i dzieci odchowane* (stażysta, 25–35 lat, nauczyciel przedmiotów zawodowych, woj. lubuskie). 40% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie dotyczące ewentualnego powrotu (19 nauczycieli dyplomowanych udzieliło takiej odpowiedzi, 7 mianowanych, 13 kontraktowych oraz 4 stażystów). 15% zdecydowanie stwierdziło, że mimo wszystko nie wróciliby do pracy, nawet po wprowadzeniu takich zmian. Respondenci swoje decyzje uzasadniali głównie tym, że obecnie wykonywana przez nich praca jest lepiej opłacana, nawet kiedy zajmują najniższe stanowiska. Ważną kwestię stanowi także szacunek, który zyskali po zmianie pracy:

- *W mojej nowej pracy jestem szanowana przez pracodawcę, co w szkole było problemem. Zarządzanie jednostką jest profesjonalne, w szkole zupełnie nie było* (kontraktowa nauczycielka języków obcych, 25–35 lat, woj. dolnośląskie);
- *Aktualnie pracuję na najniższym stanowisku w agencji Social Media (junior) i już mam większe wynagrodzenie niż nauczyciel dyplomowany, a do tego jestem szanowana przez współpracowników i szefów. Atmosfera jest nieporównywalnie lepsza i nie jestem pod wpływem ciągłego stresu* (kontraktowa nauczycielka przedmiotów muzycznych, 25–35 lat, woj. mazowieckie);
- *Motywuje mnie moja obecna praca, zarówno jeśli chodzi o zarobki jak i wyzwania na co dzień* (stażystka, nauczycielka matematyki, 36–45 lat, woj. świętokrzyskie).

#### WNIOSKI

Przeprowadzone badania wykazały, że nauczyciele odchodzą z pracy w szkołach publicznych z różnych powodów. Wśród nich można wskazać te,

które zdecydowanie wyróżniają się na tle innych. Pierwszym są nieadekwatne do wykonywanych zadań zarobki. Potwierdziły to zarówno odpowiedzi udzielone na pytania zamknięte, jak i otwarte. Ankietowani podkreślili, że przejście do innej branży, nawet na najniższe stanowisko, na którym nie wymaga się żadnego doświadczenia, przynosi im lepsze wynagrodzenie niż to, które otrzymywali, pracując w szkole publicznej. Za korzystniejsze uważali oni także pozostanie w branży, wybierając jednak samozatrudnienie lub placówkę prywatną. Wyniki badań potwierdzają więc niejako wnioski z badania, które przedstawił K. Kulikowski<sup>24</sup> – pracownicy zatrudnieni w firmach państwowych przejawiają niższy poziom satysfakcji z wynagrodzenia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi w firmach prywatnych.

Kolejnymi wskazanymi powodami odchodzenia z pracy było przemęczenie i poczucie wypalenia zawodowego, brak szacunku do profesji nauczycieli ze strony władz krajowych, a także niski status społeczny nauczycieli. Elementy te powtarzają się w wielu uzyskanych od nauczycieli odpowiedziach.

Niektórzy ankietowani zwracali uwagę także na aspekty związane *stricto* z miejscem pracy, wskazując na mobbing, prowadzenie nadmiernej dokumentacji, toksyczną atmosferę czy nawet osobę dyrektora szkoły. To niepokojące kwestie, które powinny zostać poddane szerszym analizom i dyskusjom.

Większość ankietowanych deklarowała, że mogłaby wrócić do pracy, gdyby zmianie uległy zarobki, godziny pracy zostałyby bardziej dopracowane, a etaty łączone zlikwidowane. Nauczyciele przedszkolni i wczesnoszkolni podkreślali, że także ważne byłoby dla nich zatrudnienie nauczyciela wspomagającego, który pomagałby w pracy z dziećmi.

## ZAKOŃCZENIE

Nauczyciele w Polsce mierzą się z wieloma wymaganiami. Oprócz znajomości swoich dziedzin wymaga się od nich pedagogicznej intuicji, poczucia misji, znajomości psychologii, socjologii, metodyki, dydaktyki. W przekonaniu wielu osób pedagogzy powinni wychowywać, nauczać, wspomagać organizację procesu kształcenia, dawać dobry przykład młodym ludziom i przygotowywać ich do funkcjonowania w zmieniającym się świecie. To wszystko sprawia, że nauczyciele mogą odczuwać presję dotyczącą wypełniania swoich obowiązków w każdym z tych obszarów. Skoro jest ich tak dużo, powinien być to zawód dobrze wynagra-

---

<sup>24</sup> K. Kulikowski, *Satysfakcja z wynagrodzenia i zaangażowanie w pracę wśród pracowników firm prywatnych i państwowych*, „Zarządzanie Publiczne” 2016, nr 1 (35).

dzany, a niestety tak nie jest. Zarobki polskich nauczycieli znacząco różnią się od tych, które dominują w rozwiniętych państwach Unii Europejskiej.

Nieadekwatne do wykonywanej pracy wynagrodzenia, ogrom obowiązków, a także sztywność i przestarzałość systemu edukacji to, jak pokazały przeprowadzone badania, główne powody, dla których nauczyciele odchodzili z pracy w placówkach publicznych. Pociuszający jest jednak fakt, że gdyby w oświacie zaszły znaczące zmiany związane przede wszystkim z wysokością zarobków oraz innymi elementami obowiązującego systemu (m.in. likwidacją etatów łączonych, zatrudnienie nauczycieli wspomagających w klasach I–III), wielu pedagogów chętnie wróciłoby na zajmowane dotychczas stanowiska.

#### BIBLIOGRAFIA

- Card D., Mas A., Moretti E., Saez E., *Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on job Satisfaction*, „The American Economic Review” 2012, nr 102 (6), s. 2981–3003.
- CBOS, *Które zawody poważamy?* [online], <[https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K\\_157\\_19.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF)> [dostęp: 6.11.2020].
- Chaudhry M.S., Sabir H.M., Rafi N., Kalyar M.N., *Exploring the Relationship Between Salary Satisfaction and Job Satisfaction: A Comparison of Public and Private Sector Organizations*, „The Journal of Commerce” 2011, cz. 3, nr 4 [online], <[http://joc.hcc.edu.pk/articlepdf/joc201143\\_1\\_14.pdf](http://joc.hcc.edu.pk/articlepdf/joc201143_1_14.pdf)> [dostęp: 15.01.2021].
- Denek K., *Kompetencje nauczycieli w kontekście wyzwań XXI wieku i potrzeb reformy systemu edukacji w Polsce*, [w:] *Kształcenie pedagogiczne w dobie przemian edukacyjnych w Polsce*, red. K. Wenta, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2000.
- Gros U., *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- Kahneman D., Deaton A., *High Income Improves Evaluation of Life but not Emotional Well-Being*, „Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America” 2010, nr 107 [online], <<https://www.pnas.org/content/pnas/107/38/16489.full.pdf>> [dostęp: 15.01.2021].
- Komisja Europejska, *Education and Training Monitor 2019 Poland Report* [online], <<https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-poland-pl.pdf>> [dostęp: 27.10.2020].
- Królíková A., Topij-Stempińska B., *Wizerunek nauczyciela we współczesnym społeczeństwie polskim*, „Edukacja elementarna w teorii i praktyce” 2014, 31, s. 13–26.
- Kulikowski K., *Satysfakcja z wynagrodzenia i zaangażowanie w pracę wśród pracowników firm prywatnych i państwowych*, „Zarządzanie Publiczne” 2016, nr 1 (35).
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, red. Z. Kwieciński, B. Śliwerski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- Kwiatkowski S.M., *Oczekiwania społeczne wobec nauczycieli – w kierunku szlachetnej utopii*, [w:] *Nauczyciel w świecie współczesnym*, red. B. Muchacka, M. Szymański, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008, s. 27–28.

- Leanpassion, *Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2020* [online], <<https://leanpassion.pl/wp-content/uploads/2020/09/BSP-2020.pdf>> [dostęp: 15.01.2021].
- Malik M.E., Danish R.Q., Munir Y., *The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan*, „American Journal of Economics” 2012, nr 2 (4), s. 6–9.
- Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Meier L.L., Spector P.E., *Job satisfaction*, [w:] *Wiley Encyclopedia of Management*, [online], <[https://www.researchgate.net/publication/319576474\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/319576474_Job_Satisfaction)> [dostęp: 15.01.2021].
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 87.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lipca 2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.
- Springer, A., *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, „Problemy Zarządzania” 2011, nr 9 (4), s. 162–180.
- Strykowski W., *Kompetencje współczesnego nauczyciela*, „Neodidagmata” 2005, nr 27/28, s. 15–28.
- Suchodolski B. (red.), *Pedagogika*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1985.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r. poz. 2215.
- Warr P., *Work Values: Same Demographic and Cultural Correlates*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 2005, nr 81, s. 751–775.

**Author:** Anna Michniuk

**Title:** Why Polish Teachers Quit Jobs in Public Schools? Research Report

**Keywords:** teacher, job resignation, school

**Discipline:** Pedagogy

**Language:** Polish

**Document type:** Article

### Summary

The aim of the article is to present the reasons for leaving the job in public schools by Polish teachers. The author describes the current situation of teachers in Poland, paying attention to their salaries and some expectations set for them. Based on the research results (N = 108), it was found that Polish teachers most often leave teaching in public schools for: financial reasons (too low salaries), being mobbed by the headteachers, divisions in the teachers' group and also too tough and outdated education system. These reasons are connected with internal and external motivations. Interestingly, after quitting a public school, almost 40% of the respondents wanted to stay in education field, 12% wanted to emigrate and 10% of respondents declared to move to the job which will be connected with ICT.