



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Wykorzystanie przez JST
potencjału intelektualnego
nauczycieli
wypadających z zawodu
w latach 2011 i 2012

Raport z badań

Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Metodologia.....	4
I. Skala problemu wzrastającej liczby zwalnianych nauczycieli w Polsce.....	6
1.1. Diagnoza grupy zwalnianych nauczycieli w ujęciu regionalnym i lokalnym.....	7
1.2. Charakterystyka grupy zwalnianych nauczycieli.....	17
II. Strategie radzenia sobie z sytuacją utraty pracy przez nauczycieli.....	21
III. Programy wsparcia kierowane do grupy zwalnianych nauczycieli.....	25
3.1. Rodzaj wsparcia, jakie powinno być kierowane do zwalnianych nauczycieli.....	28
IV. Wykorzystanie potencjału intelektualnego zwalnianych nauczycieli.....	31
V. Dobre praktyki w zakresie programów wsparcia dla zwalnianych nauczycieli.	34
Wnioski.....	41

Wprowadzenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki ogólnopolskiego badania pn. „Wykorzystanie przez jednostki samorządu terytorialnego potencjału intelektualnego nauczycieli wypadających z zawodu w latach 2011 i 2012”. Badanie zostało przeprowadzone przez Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej – Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w ramach projektu „Doskonalenie strategii zarządzania oświatą na poziomie regionalnym i lokalnym” realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji we współpracy z Uniwersytetem Warszawskim. Celem badania było zebranie – po raz pierwszy w Polsce – informacji i danych o tym, jaką skalę przybiera problem zwalnianych nauczycieli i jak sobie z tym problemem radzą samorządy lokalne.

W wyniku przeprowadzonego badania:

1. Opracowano diagnozę grupy nauczycieli, którzy w roku 2011 i 2012 utracili pracę w szkole lub placówce oświatowej;
2. Dokonano charakterystyki terytorialnej jednostek samorządu terytorialnego, w których pracę utraciło najwięcej nauczycieli;
3. Zidentyfikowano przykłady strategii radzenia sobie z utratą pracy przez nauczycieli;
4. Zidentyfikowano przykłady wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli wypadających z zawodu przez jednostki samorządu terytorialnego.

Należy zaznaczyć, że badanie ma charakter prekursorski będąc próbą zdiagnozowania problemu nauczycieli wypadających z zawodu. Z uwagi na utrudniony dostęp do szczegółowych danych statystycznych charakteryzujących grupę zwalnianych nauczycieli przeprowadzona diagnoza może nie oddawać w pełni specyfiki zjawiska. Opierając się jednak na możliwych do pozyskania danych niniejsze opracowanie ma na celu zainicjowanie dyskusji na temat problemu dotyczącego coraz większą liczbę jednostek samorządowych w Polsce. Tym samym przedstawione w raporcie dane należy traktować poglądowo, a nie ściśle statystycznie, jako inspiracje do prowadzenia kolejnych badań w tym obszarze.

Metodologia

Badanie oparto na danych ilościowych i jakościowych. Diagnoza grupy nauczycieli, którzy w latach 2011 i 2012 utracili pracę w szkole lub placówce oświatowej została opracowana na podstawie:

1. Analizy **desk/web research**
2. Realizacji telefonicznych wywiadów pogłębionych **ITI** (*In-depth Telephone Interview*)
3. Realizacji internetowych wywiadów kwestionariuszowych **CAWI** (*Computer-Assisted Web Interview*)

Poniżej przedstawiono charakterystykę zastosowanych w badaniu metod wraz ze wskazaniem zakresu analizowanych danych zastanych oraz źródeł danych pierwotnych.

Analiza desk/web reserach

Aby określić skalę problemu zwalnianych nauczycieli wykorzystano ogólnodostępne dane Głównego Urzędu Statystycznego oraz dane pozyskane z Ministerstwa Edukacji Narodowej. W opracowaniu posłużono się również publikowanymi dokumentami i raportami dotyczącymi przedmiotowego zagadnienia (w tym opracowania Ośrodka Rozwoju Edukacji, Instytutu Badań Edukacyjnych, portale o tematyce oświatowej).

Wśród danych GUS kluczowymi opracowaniami, jakie poddano analizie były raporty „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 oraz „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS. Listopad 2011. W analizie wykorzystano również wybrane dane Banku Danych Lokalnych GUS oraz Systemu Analiz Samorządowych (SAS).

Diagnozy sytuacji zwalnianych nauczycieli na poziomie lokalnym dokonano w oparciu o dane Ministerstwa Edukacji Narodowej. Udostępniona przez MEN baza danych pozwoliła na identyfikację tych jednostek samorządu terytorialnego, w których w ostatnich dwóch latach odnotowano największy spadek liczby zatrudnionych nauczycieli.

Badanie jakościowe

Badaniem jakościowym zostały objęte wojewódzkie jednostki Związku Nauczycielstwa Polskiego (okręgi) oraz gminy wiejskie, miejskie i miejsko-wiejskie leżące

w powiatach, w których zmiana liczby nauczycieli w XI 2012 r. w stosunku do IX 2011 r. była najwyższa i wynosiła powyżej 5%. Badanie przeprowadzono techniką ITI (telefoniczne wywiady pogłębione) z zastosowaniem częściowo ustrukturyzowanego scenariusza wywiadu. Do jednostek samorządu terytorialnego wysłano dodatkowo kwestionariusz ankiety możliwy do wypełniania przez Internet, by umożliwić odpowiednim wydziałom zebranie danych. Badanie prowadzono od listopada do grudnia 2012 r.

W badaniu jakościowym skoncentrowano się na identyfikacji skali problemu wzrastającej liczby zwalnianych nauczycieli w poszczególnych regionach kraju, określeniu jego specyfiki oraz sposobach wykorzystywania potencjału zwalnianych nauczycieli w gminach, powiatach i województwach.

Wywiady zostały przeprowadzone ze związkami zawodowymi nauczycieli funkcjonującymi w poszczególnych regionach Polski. Na grupę respondentów wybrano przedstawicieli wojewódzkich okręgów ZNP. Z uwagi na cele i stosowane formy działań ZNP przedstawiciele wojewódzkich okręgów związku to naturalnie wyłaniająca się grupa respondentów w przedmiotowym badaniu. ZNP realizuje cele poprzez formy i środki działania takie jak m.in.:

- „[...] opracowywanie i przedkładanie właściwym organom państwowym i samorządowym wniosków, opinii i stanowisk w sprawach oświaty, szkolnictwa wyższego i nauki, warunków pracy i bytu pracowników, emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie kompensacyjne oraz członków ich rodzin,[...]”¹
- podejmowanie działań mających na celu poprawę warunków życia i pracy członków ZNP oraz udzielanie im i członkom ich rodzin pomocy materialnej,[...]”¹

Respondentom zadano szereg pytań pozwalając na swobodne rozwijanie odpowiedzi. Pytania zaprezentowano wszystkim respondentom w takim samym sformułowaniu i dokładnie w tym samym porządku. Standaryzacja scenariusza wywiadu pozwoliła na porównywalność odpowiedzi na poziomie regionalnym.

W celu weryfikacji skali problemu w samorządach, w których na podstawie analiz ilościowych wykazano największą redukcję liczby nauczycieli przeprowadzono telefoniczne wywiady pogłębione z przedstawicielami JST (Wydziały/Referaty Oświaty, Zespoły Obsługi Jednostek Oświatowych, Zespoły Ekonomiczno-Administracyjne Szkół) odpowiedzialnymi za nadzór nad realizacją zadań oświatowych w gminach.

¹ Statut Związku Nauczycielstwa Polskiego, tekst jednolity http://www.znp.edu.pl/element/240/Statut_ZNP

Badanie przeprowadzono na próbie 60 gmin z powiatów, w których zmiana liczby nauczycieli w analizowanym okresie była najwyższa i wynosiła powyżej 5%. Należy dodać, że w przypadku niektórych samorządów spotkano się z odmową udzielenia odpowiedzi. Poruszane zagadnienia ze względu na ich wymiar społeczny i oddziaływanie na lokalne społeczności mają charakter tzw. danych wrażliwych, których przetwarzanie poddane jest pewnym ograniczeniom. Niemniej jednak na podstawie przeprowadzonych wywiadów zebrano materiał pozwalający na nakreślenie obrazu jakościowego problemu nauczycieli wypadających z zawodu w kontekście wykorzystania ich potencjału przez JST.

I. Skala problemu wzrastającej liczby zwalnianych nauczycieli w Polsce

Problemy z lokalnymi systemami oświaty zaczęły w ostatnich latach dotyczyć coraz więcej samorządów terytorialnych, zarówno dużych miast jak i małych gmin wiejskich. Z uwagi na niekorzystne procesy demograficzne wysokość wydatków ponoszonych przez samorządy z tytułu realizacji zadań oświatowych wzrasta nieproporcjonalnie do wysokości otrzymywanej subwencji oświatowej. Sposób naliczania subwencji uzależniony od liczby uczniów w szkole potęguje tę sytuację. Tym samym coraz większe kwoty na oświatę samorządy muszą dopłacać ze środków własnych.

Warto zauważyć, że wielkość przekazywanej do JST kwoty subwencji oświatowej stale rośnie, jednak w coraz mniejszym zakresie zaspokaja ona potrzeby samorządów w zakresie zadań realizowanych w obszarze oświaty. Subwencja nie pokrywa wszystkich wydatków samorządów na oświatę. Przykładowo, na koniec 2011 r. w wielu gminach część oświatowa subwencji ogólnej była niższa od wydatków na wynagrodzenia w tym dziale, co jest także konsekwencją obowiązywania Karty Nauczyciela.

Wobec powyższych uwarunkowań oraz w obliczu wzrastającego udziału wydatków na oświatę w wydatkach budżetu ogółem (w niektórych gminach przekraczających nawet 50% wydatków budżetu) samorządy decydują się na podejmowanie działań w celu racjonalizacji wydatków. Często racjonalizacja wydatków wiąże się z reorganizacją sieci szkolnych, co z kolei warunkuje redukcję etatów nauczycielskich.

Zmiany w sieci prowadzonych placówek oświatowych podejmowane przez samorządy lokalne nasiliły się w ostatnich dwóch latach. Z publikacji prasowych oraz szacunkowych danych podawanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, w ostatnich latach w wyniku reorganizacji sieci szkolnej rokrocznie pracę traciło po kilka tysięcy nauczycieli. Związek Nauczycielstwa Polskiego w swoich komunikatach przestrzegał, że liczba ta może wynosić nawet kilkanaście tysięcy pedagogów. Z uwagi na specyficzny charakter zjawiska brak jednak do tej pory opracowań charakteryzujących rzeczywistą skalę tego problemu. Co bardziej istotne brak również informacji na temat, w jaki sposób z tym problemem radzą sobie samorządy terytorialne oraz jakie działania powinny zostać podjęte z celu minimalizacji negatywnych skutków nasilającego się zjawiska. Wykorzystując pozyskane dane w niniejszym rozdziale podjęto próbę określenia skali problemu oraz charakterystyki grupy zwalnianych nauczycieli w ujęciu regionalnym i lokalnym.

1.1. Diagnoza grupy zwalnianych nauczycieli w ujęciu regionalnym i lokalnym

Analiza danych Głównego Urzędu Statystycznego wskazuje, że zatrudnienie w placówkach oświatowych zmniejsza się rok rocznie. W roku szkolnym 2011/12 ogółem w Polsce w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego zatrudnionych było 436 369 nauczycieli². W porównaniu do poprzedniego roku szkolnego liczba ta zmniejszyła się o 2,5% (spadek o ok. 10,7 tys. nauczycieli).

Porównując zmiany w liczbie nauczycieli w poszczególnych typach placówek oświatowych wyjątek stanowią placówki wychowania przedszkolnego, gdzie kadra powiększyła się w roku szkolnym 2011/12 w stosunku do roku poprzedniego o prawie 5% (tj. o ok. 3 tys. osób). Należy zauważyć, że jednocześnie liczba tego typu placówek wzrosła aż o 539 przedszkoli, a liczba dzieci uczęszczających o 5,4%. Obserwowany wzrost zatrudnienia w placówkach przedszkolnych był efektem większego zapotrzebowania na miejsca przedszkolne i rozbudowy sieci przedszkolnej przez JST.

² W opracowaniu, jako porównywaną jednostkę przyjęto (za GUS) liczbę nauczycieli pełnozatrudnionych, tj. liczbę nauczycieli w przeliczeniu na pełny etat (pensum). Tym samym nauczycieli zatrudnionych na części etatu w różnych szkołach samodzielnych (na przykład szkołach podstawowych położonych w różnych wsiach), w różnych szkołach danego zespołu szkół bądź w różnych zespołach, którzy realizują w sumie pełne pensum, zaliczamy przy obliczaniu tego wskaźnika do nauczycieli pełnozatrudnionych. Z uwagi na podziały etatów oraz możliwość redukcji części etatów nauczycielskich w wybranych szkołach analizowanie wskaźnika nauczycieli pełnozatrudnionych pozwala na bardziej szczegółowe określenie skali zjawiska nauczycieli wypadających z zawodu.

W przypadku szkół (zarówno w szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych) odnotowano natomiast wyraźne spadki w liczbie zatrudnionych nauczycieli. Pomiędzy rokiem 2010/11 a 2011/12 liczba nauczycieli szkół podstawowych zmniejszyła się o 2,3% (tj. spadek o ok. 3,9 tys. nauczycieli). Zmiana ta wiązała z likwidacją placówek. Konsekwencją zmian w liczbie zatrudnionych nauczycieli było zwiększenie liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela o ok. 2,2%.

Liczba nauczycieli gimnazjów w analizowanym okresie zmniejszyła się o ok. 3% (tj. o ok. 3 tys. nauczycieli). W tym samym czasie liczba uczniów zmalała o 4,1%. Warto dodać, że liczba gimnazjów wzrosła o 53 placówki. Wzrost ten był jednak spowodowany zwiększeniem liczby gimnazjów dla dorosłych. W przypadku gimnazjów dla młodzieży obserwowano tendencje łączenia istniejących placówek w zespoły (ze szkołami podstawowymi bądź ponadgimnazjalnymi).

Największa różnica w poziomie zatrudnienia nauczycieli widoczna jest w przypadku szkół ponadgimnazjalnych. W porównaniu do roku 2010/11, w roku szkolnym 2011/12 pracowało w tych placówkach o 6,6% mniej nauczycieli (tj. o ok. 6,9 tys.). Fakt ten nie dziwi, gdy spojrzymy na zmianę liczby szkół ponadgimnazjalnych – w roku 2011/12 funkcjonowało o 2,3% mniej szkół tego typu. Konsekwencją takiej sytuacji jest zwiększenie średniej liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela z 17,03 do prawie 18. Warto dodać, że spadek liczby nauczycieli zatrudnionych w szkołach ponadgimnazjalnych jest związany z prowadzonymi zmianami systemowymi, tj. wygaszaniem naboru do liceów i techników uzupełniających oraz liceów profilowanych zarówno dla młodzieży jak i dorosłych. Szczegółowe informacje charakteryzujące zmiany w lokalnych systemach oświaty przedstawiają tabele poniżej.

Tabela 1. Zmiana liczby nauczycieli według typów placówek

	Liczba nauczycieli w placówkach prowadzonych przez JST		różnica	%
	2011/2012	2010/2011		
Placówki wychowania przedszkolnego	65 229,30	62 257,06	2 972,24	4,8%
Szkoły podstawowe	163 597,67	167 454,88	-3 857,21	-2,3%
Gimnazja	100 132,83	103 089,49	-2 956,66	-2,9%
Szkoły ponadgimnazjalne	96 684,90	103 567,46	-6 882,56	-6,6%
Razem	425 644,70	436 368,89	-10 724,19	-2,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012

Tabela 2. Zmiana liczby placówek

	Liczba placówek		różnica	%
	2011/2012	2010/2011		
Placówki wychowania przedszkolnego	18 395	17 856	539	3,0%
Szkoły podstawowe	13 772	13 922	-150	-1,1%
Gimnazja	7 331	7 278	53	0,7%
Szkoły ponadgimnazjalne	10 102	10 336	-234	-2,3%
Razem	49 600	49 392	208	0,4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012

Tabela 3. Zmiana liczby uczniów według typów placówek

Typ	Liczba uczniów		różnica	%
	2011/2012	2010/2011		
Placówki wychowania przedszkolnego	861270,00	816869,00	44401,00	5,4%
Szkoły podstawowe	2187200,00	2191600,00	-4400,00	-0,2%
Gimnazja	1210000,00	1261400,00	-51400,00	-4,1%
Szkoły ponadgimnazjalne	1731700,00	1763700,00	-32000,00	-1,8%
Razem	5990170,00	6033569,00	-43399,00	-0,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 i „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS, Listopad 2011,

Tabela 4. Zmiana średniej liczby uczniów przypadającej na jednego nauczyciela, według typów placówek

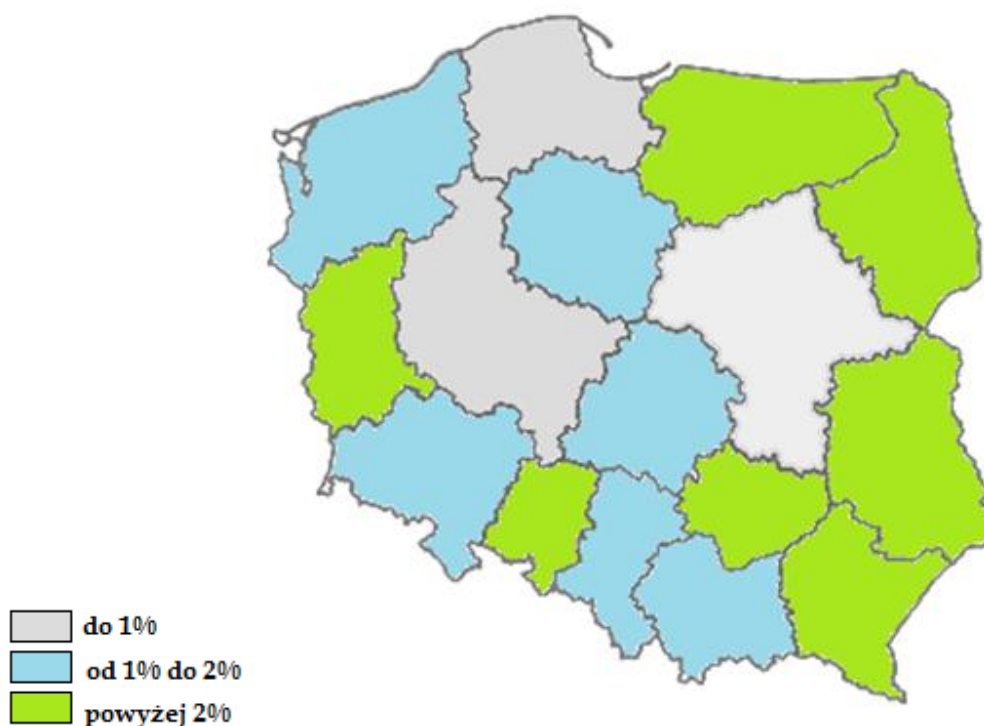
Typ	Liczba uczniów na jednego nauczyciela		różnica	%
	2011/2012	2010/2011		
Placówki wychowania przedszkolnego	13,20	13,12	0,08	0,6%
Szkoły podstawowe	13,37	13,09	0,28	2,2%
Gimnazja	12,08	12,24	-0,15	-1,2%
Szkoły ponadgimnazjalne	17,91	17,03	0,88	5,2%
Razem	14,07	13,83	0,25	1,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 i „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS, Listopad 2011,

Skala problemu zwalnianych nauczycieli według województw

Porównując zmiany w liczbie nauczycieli w poszczególnych regionach kraju największe różnice w analizowanym okresie (rok 2011 i 2012) odnotowano w województwach: świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, podlaskim, opolskim, lubuskim, podkarpackim oraz lubelskim. W regionach tych w roku szkolnym 2011/12 w stosunku do roku szkolnego 2010/11 nastąpił spadek w liczbie zatrudnionych nauczycieli większy niż 2%. Wśród województw o największym spadku liczby nauczycieli zwraca uwagę przede wszystkim obecność województw Polski Wschodniej. Problem istotnej liczby zwalnianych nauczycieli dotyczy jednak również województw na zachodzie kraju, w szczególności lubuskiego i opolskiego. Wśród województw na zachodzie kraju należy zwrócić także uwagę na zmiany w liczbie zatrudnionych nauczycieli w województwie zachodniopomorskim i dolnośląskim, (spadek od 1% do 2% na przestrzeni analizowanych lat szkolnych). Zmiany na podobnym poziomie zanotowano w Polsce południowej, tj. w województwie śląskim oraz małopolskim. Natomiast najmniejszy spadek w liczbie nauczycieli wystąpił w województwie mazowieckim, wielkopolskim oraz pomorskim (poniżej 1%). Opisane tendencje obrazuje mapa poniżej.

**Mapa 1. Zmiana liczby nauczycieli według województw (w %)
(IX 2012 r. w stosunku do IX 2011 r.)**



*wyjątek w skali kraju stanowi województwo mazowieckie gdzie, uwzględniając dane GUS w skali regionu nie odnotowano spadku liczby nauczycieli

Tabela 5. Zmiana liczby nauczycieli, według województw

	zmiana liczby nauczycieli w IX 2011 w stosunku do IX 2010	
	liczba	%
Dolnośląskie	-578,10	-1,74%
Kujawsko-pomorskie	-376,40	-1,39%
Lubelskie	-704,97	-2,31%
Lubuskie	-303,65	-2,37%
Łódzkie	-428,49	-1,38%
Małopolskie	-618,39	-1,36%
Mazowieckie	571,44	0,84%
Opolskie	-329,94	-2,56%
Podkarpackie	-731,11	-2,37%
Podlaskie	-418,38	-2,63%
Pomorskie	-175,21	-0,60%
Śląskie	-978,23	-1,77%
Świętokrzyskie	-498,62	-2,99%
Warmińsko-Mazurskie	-543,06	-2,91%
Wielkopolskie	-405,59	-0,89%
Zachodniopomorskie	-296,36	-1,42%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 i „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS, Listopad 2011,

Skala problemu zwalnianych nauczycieli według powiatów

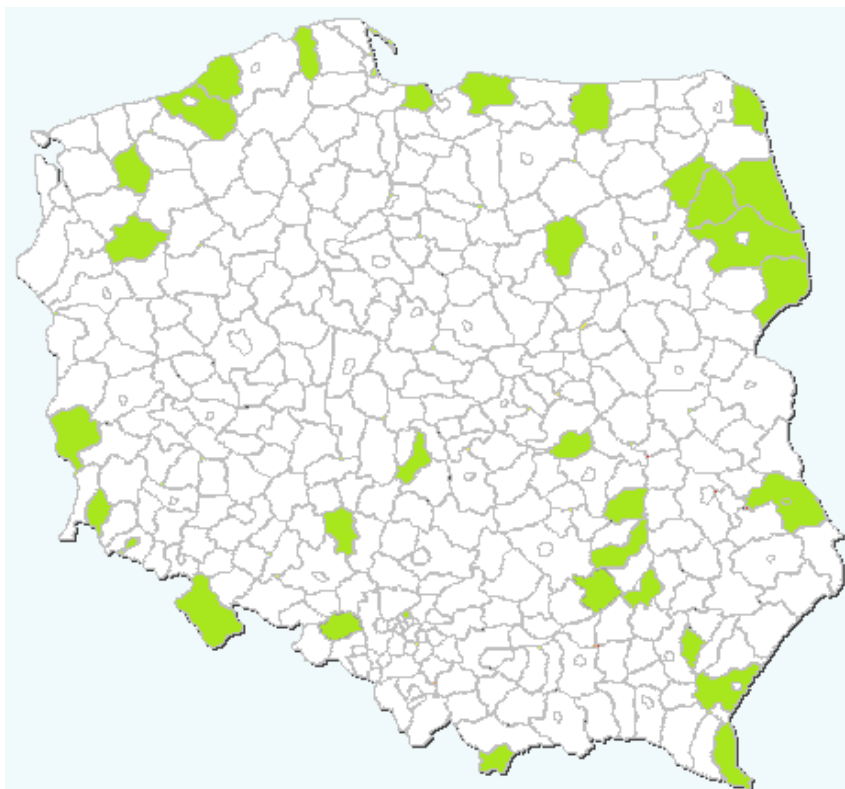
W kontekście przedstawionej charakterystyki problemu zwalnianych nauczycieli w ujęciu regionalnym, dokonano również analogicznego porównania w ujęciu lokalnym (w odniesieniu do powiatów). Zestawienie to pozwoliło na wskazanie w poszczególnych województwach powiatów, w których liczba nauczycieli zmniejszyła się w największym stopniu. Ze względu na sposób agregacji otrzymanych danych z MEN, aby zobrazować skalę problemu wyróżniono powiaty, w których zmiana liczby nauczycieli była większa niż 4%.

Generalnie opisana charakterystyka zwalnianych nauczycieli na poziomie regionalnym znajduje odzwierciedlenie na poziomie powiatowym. Uwzględniając zmiany w liczbie nauczycieli w poszczególnych powiatach największą liczbę jednostek odnotowano w regionie Polski Wschodniej. Najwięcej powiatów, w których zmiana liczby nauczycieli była większa niż 4% odnotowano w województwie podlaskim – sześć powiatów, tj. białostocki, hajnowski, sejneński, moniecki, sokólski i grajewski. Cztery powiaty wyróżniono w województwie podkarpackim, tj. bieszczadzki, łańcucki, przemyski i miasto na prawach powiatu Tarnobrzeg.

Wśród pozostałych województw Polski Wschodniej wysoki odsetek zmiany w liczbie nauczycieli był charakterystyczny dla trzech powiatów województwa lubelskiego (m. Lublin, m. Chełm, powiat chełmski), dwóch powiatów województwa świętokrzyskiego (powiaty staszowski i opatowski) oraz dwóch powiatów województwa warmińsko-mazurskiego (powiaty kętrzyński i braniewski). Na zachodzie kraju powiatami o największym spadku liczby nauczycieli były cztery powiaty województwa zachodniopomorskiego (tj. koszaliński, łobeski, sławieński i choszczeński) oraz trzy powiaty województwa dolnośląskiego (tj. lwówecki, kłodzki i m. Jelenia Góra). Natomiast na południu kraju: w województwie śląskim największa redukcja liczby nauczycieli nastąpiła w Częstochowie, Siemianowicach Śląskich i powiecie cieszyńskim, a w województwie małopolskim w Krakowie oraz powiecie tatrzańskim.

W województwach o relatywnie (w skali regionalnej) najmniejszym spadku liczby nauczycieli należy wskazać na kilka powiatów, których ten problem dotyka w istotnym stopniu, tj. powiaty nowodworski, lęborski (woj. pomorskie) oraz powiaty białobrzegi, przasnyski, lipski (woj. mazowieckie).

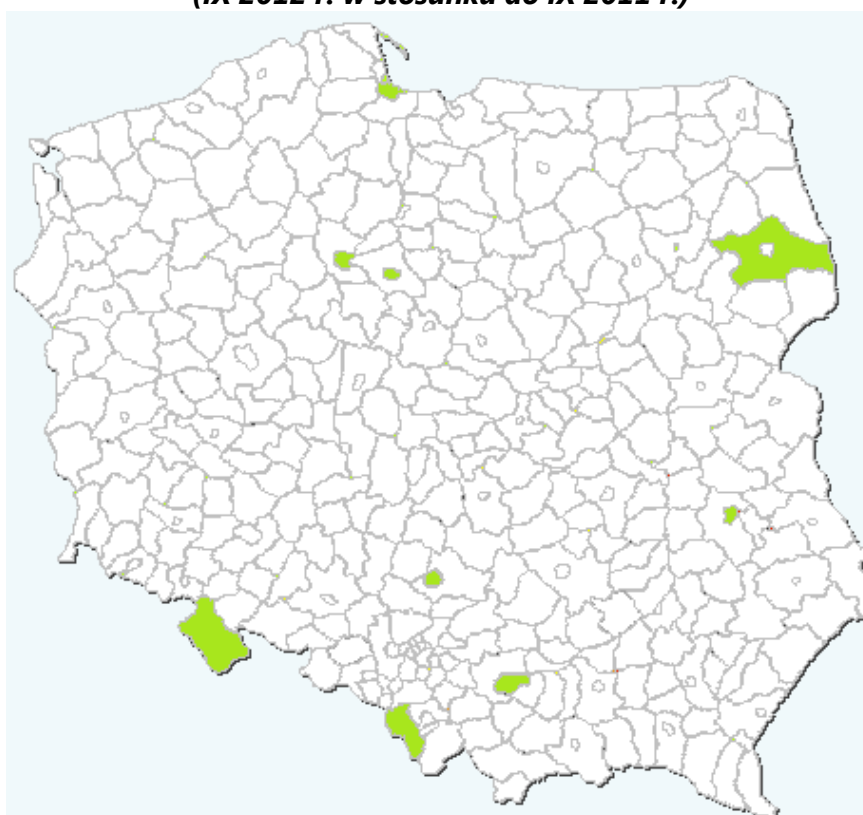
Mapa 2. Powiaty, w których zmiana liczby nauczycieli była większa niż 4% (IX 2012 r. w stosunku do IX 2011 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MEN

Analizując zmiany w liczbie nauczycieli w poszczególnych powiatach dodatkowo wyróżniono powiaty, w których liczba nauczycieli spadła najbardziej w wartościach bezwzględnych. Uwzględniając zmianę liczby nauczycieli w 2012 r. w stosunku do roku 2011 zdecydowanie największy spadek zatrudnionych odnotowano w Krakowie (powyżej 500 osób). Istotne redukcje nastąpiły również w Częstochowie, Lublinie oraz Bydgoszczy (powyżej 150 zwolnionych osób). Wśród powiatów, w których zwolniono więcej niż 100 nauczycieli znajdują się: miasta Gdańsk, Toruń oraz powiaty cieszyński, białostocki oraz kłodzki.

Mapa 3. Powiaty, w których liczba nauczycieli zmniejszyła się o co najmniej 100 (IX 2012 r. w stosunku do IX 2011 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MEN

Skala problemu zwalnianych nauczycieli według gmin

Na podstawie przeanalizowanych danych ilościowych można stwierdzić, że nieco większa skala problemu zwalnianych nauczycieli występuje na terenach wiejskich niż w miastach. Ogółem w miastach odnotowano w 2012 r. w stosunku do roku 2011 spadek liczby nauczycieli o ok. 1,15%, z kolei na terenach wiejskich o blisko 2%. Zmiany te następowały jednak różnie w poszczególnych regionach. Problem zwalnianych nauczycieli w szkołach wiejskich w największym stopniu występował w województwie podlaskim, lubuskim, świętokrzyskim i opolskim. Z kolei relatywnie największy odsetek redukcji etatów nauczycieli zatrudnionych w miastach odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim oraz śląskim. Dane na ten temat przedstawia tabela poniżej.

Tabela 6. Zmiana liczby nauczycieli, według województw

	miasto		wieś	
	liczba	%	liczba	%
Polska	-3962,83	-1,15%	-2852,23	-1,92%
Dolnośląskie	-479,79	-1,82%	-98,31	-1,45%
Kujawsko-pomorskie	-255,82	-1,34%	-120,58	-1,50%
Lubelskie	-278,87	-1,56%	-426,10	-3,37%
Lubuskie	-185,70	-1,88%	-117,95	-4,01%
Łódzkie	-231,50	-1,05%	-196,99	-2,21%
Małopolskie	-368,88	-1,36%	-249,51	-1,35%
Mazowieckie	637,19	1,32%	-65,75	-0,33%
Opolskie	-181,14	-2,06%	-148,80	-3,66%
Podkarpackie	-313,06	-1,83%	-418,05	-3,04%
Podlaskie	-205,05	-1,76%	-213,33	-4,97%
Pomorskie	-138,88	-0,66%	-36,33	-0,45%
Śląskie	-866,31	-1,91%	-111,92	-1,12%
Świętokrzyskie	-244,51	-2,51%	-254,11	-3,66%
Warmińsko-Mazurskie	-419,76	-3,15%	-123,30	-2,32%
Wielkopolskie	-242,31	-0,78%	-163,28	-1,13%
Zachodniopomorskie	-188,44	-1,13%	-107,92	-2,60%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 i „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS, Listopad 2011.

Skala problemu zwalnianych nauczycieli według stopnia awansu zawodowego

Uwzględniając stopień zatrudnienia nauczycieli zwraca uwagę wzrastająca liczba nauczycieli dyplomowanych, przy malejącej liczbie nauczycieli z niższymi stopniami awansu zawodowego. Z jednej strony sytuacja ta związana jest z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych nauczycieli zdobywających kolejne stopnie awansu. Z drugiej strony wydaje się, że zmiany te mogą być związane z tendencją redukcji w szkołach samorządowych w pierwszej kolejności etatów nauczycieli posiadających niższe stopnie awansu zawodowego. Warto również zwrócić uwagę na wzrastającą liczbę nauczycieli bez stopnia awansu. Są to przede wszystkim nauczyciele w przedszkolach.

Porównując zmiany w strukturze zatrudnionych nauczycieli w poszczególnych województwach wskazano regiony, o największej redukcji liczby nauczycieli o danym stopniu awansu. I tak w przypadku nauczycieli stażystów największy spadek odnotowano w województwie opolskim, podkarpackim oraz lubuskim. Z kolei w przypadku nauczycieli kontraktowych największy spadek wystąpił w województwie świętokrzyskim, a wśród nauczycieli mianowanych w województwie podlaskim. Natomiast najwięcej nauczycieli dyplomowanych przybyło na Dolnym Śląsku i Lubuskim (powyżej 6%). Dane na temat zmian w strukturze nauczycieli w poszczególnych regionach przedstawiono w tabeli 7.

Tabela 7. Zmiana liczby nauczycieli, według województw i stopnia awansu zawodowego

	zmiana liczby nauczycieli w IX 2011 w stosunku do IX 2010									
	stażysta		kontraktowy		mianowany		dyplomowany		bez stopnia awansu	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Polska	-1 055,75	-5,08%	-4 984,41	-5,34%	-8 879,71	-6,27%	7 311,70	3,19%	793,11	8,96%
Dolnośląskie	-28,20	-1,83%	-195,88	-3,21%	-1 081,83	-8,72%	771,27	6,30%	-43,46	-5,13%
Kujawsko-pomorskie	43,20	4,53%	-434,14	-8,54%	-473,14	-5,24%	482,98	4,11%	4,70	1,48%
Lubelskie	-105,73	-9,93%	-517,31	-9,53%	-951,80	-8,42%	815,24	6,62%	54,63	14,69%
Lubuskie	-64,24	-10,39%	-115,46	-4,88%	-284,44	-6,37%	219,62	4,30%	-59,13	-23,80%
Łódzkie	21,05	1,83%	-316,17	-5,38%	-723,35	-7,06%	558,09	4,19%	31,89	6,95%
Małopolskie	-146,75	-7,34%	-547,92	-6,31%	-315,30	-3,35%	276,62	1,12%	114,96	15,55%
Mazowieckie	-53,72	-1,56%	-55,97	-0,39%	-616,16	-3,27%	1 039,53	3,55%	257,76	12,51%
Opolskie	-80,87	-16,31%	-229,34	-10,10%	-172,88	-5,30%	162,66	2,42%	-9,51	-7,27%
Podkarpackie	-125,38	-13,28%	-515,36	-9,80%	-432,40	-6,14%	280,56	1,63%	61,47	18,78%
Podlaskie	-5,29	-0,88%	-251,12	-9,06%	-490,46	-11,91%	285,59	3,47%	42,90	19,75%
Pomorskie	-59,25	-4,17%	-109,22	-1,91%	-382,13	-5,28%	289,89	2,05%	85,50	13,80%
Śląskie	-184,54	-8,58%	-644,01	-6,33%	-1 134,52	-8,36%	838,36	2,92%	146,48	21,72%
Świętokrzyskie	-40,06	-7,51%	-335,54	-12,84%	-332,70	-8,73%	198,90	2,11%	10,78	3,55%
Warmińsko-Mazurskie	-95,55	-13,03%	-289,35	-8,64%	-213,72	-5,00%	59,26	0,59%	-3,70	-1,33%
Wielkopolskie	-49,69	-2,34%	-246,91	-2,75%	-800,06	-5,07%	645,67	3,59%	45,40	6,06%
Zachodniopomorskie	-80,73	-7,93%	-180,71	-4,18%	-474,82	-6,86%	387,46	4,79%	52,44	10,25%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2011/2012”, GUS, Listopad 2012 i „Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2010/2011”, GUS, Listopad 2011,

1.2. Charakterystyka grupy zwalnianych nauczycieli

Przedstawione dane ilościowe skonfrontowano w informacjami jakościowymi pochodzącymi od przedstawicieli lokalnych środowisk nauczycielskich (m.in. okręgów regionalnych Związku Nauczycielstwa Polskiego) oraz samorządów lokalnych. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z przedstawicielami ZNP oraz przedstawicielami wydziałów oświaty i jednostek odpowiedzialnych za zarządzanie systemem oświaty w gminach podjęto próbę charakterystyki grupy nauczycieli wypadających z zawodu.

Zdaniem większości objętych badaniem przedstawicieli związków zawodowych, problem ograniczania zatrudnienia w szkołach i innych placówkach oświatowych jest coraz bardziej widoczny w całym kraju. Szczególnie ostatnie dwa lata szkolne obfitowały w liczne zwolnienia nauczycieli, zarówno w gminach wiejskich jak i miejskich. Respondenci prognozują, iż kolejne lata również nie przyniosą stabilizacji w stanie zatrudnienia w kadrach oświatowych.

W opinii badanych respondentów nie istnieje jedna określona tendencja w zwalnianiu pracowników oświaty. W każdej placówce decyzje kadrowe podejmowane są zależnie od lokalnych okoliczności i warunków. Niemożliwym jest zidentyfikowanie szczegółowego zestawu cech nauczycieli, którzy zostali przeznaczeni do zwolnienia. Kryteria, jakimi kierują się dyrektorzy placówek przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia są zróżnicowane i zależą od indywidualnych czynników. Niemniej jednak poniżej dokonano próby opisu grupy zwalnianych nauczycieli w poszczególnych regionach kraju. Należy zaznaczyć, że nauczyciele charakteryzujący się wskazanymi cechami występują w każdym z województw. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów jakościowych przedstawiono cechy najsilniej akcentowane przez rozmówców w poszczególnych regionach kraju. Uwzględniając wyniki analizy ilościowej opisu wyników badań jakościowych dokonano stosując umowny podział regionów na: Polskę Wschodnią (województwa: warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie, podkarpackie oraz świętokrzyskie), Polskę Zachodnią (województwa: zachodniopomorskie, lubuskie, dolnośląskie, opolskie), Polskę Południową (województwa: śląskie i małopolskie) oraz Polskę Centralną i Północną (województwa: mazowieckie, łódzkie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie i pomorskie).

Polska Wschodnia

Jak podkreślali rozmówcy problem wzrastającej liczby zwalnianych nauczycieli jest widoczny w całym regionie. Wyraźnie widać go zarówno w miastach, jak i małych gminach. Zwolnienia nauczycieli są związane z likwidacją szkół jak i przekazywaniem ich prowadzenia stowarzyszeniom. Rozmówcy twierdzili, że początek obecnego roku szkolnego był najtrudniejszy na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Jak podkreślano w wywiadach zwolnienia nauczycieli zależą od aktualnego zapotrzebowania kadrowego szkoły. Jednak na podstawie przeprowadzonych rozmów można wnioskować, że najwięcej zwolnień w województwach Polski Wschodniej dotyka nauczycieli kontraktowych i stażystów. Z kolei uwzględniając rodzaj nauczanego przedmiotu utrata pracy dotyczy przede wszystkim wuefistów, nauczycieli biologii i przyrody oraz nauczycieli języków obcych (zwłaszcza w woj. podlaskim i świętokrzyskim).

Znaczącą grupę tracących pracę (zwłaszcza na Podkarpaciu) stanowią także nauczyciele liceów, co ma związek z reformą programu nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych. Zwolnienia i redukcje dotyczą również nauczycieli nauczania początkowego w związku z ograniczeniem stopnia organizacji szkół podstawowych (zmniejszanie liczby oddziałów). Zwolnienia wśród nauczycieli dotyczą wszystkich grup wiekowych, jednak wyraźnie rysuje się tendencja zwolnień nauczycieli z piętnastoletnim i więcej stażem pracy.

Polska Zachodnia

Nieco innymi cechami charakteryzują się nauczyciele zwalniani w województwach na zachodzie kraju. Problem redukcji zatrudnienia i etatów szczególnie wyraźnie widać tu w małych gminach. Stosunkowo niewiele zwolniono nauczycieli w stolicach województw.

Co charakterystyczne dla tej części kraju wielu nauczycielom zasugerowano przejście na wcześniejszą emeryturę. Tym samym najczęściej wypadają z zawodu nauczyciele dyplomowani z najdłuższym stażem – pedagodzy o wysokim stopniu awansu zawodowego kosztują drożej, w związku z tym zwolnienia pociągają za sobą największe oszczędności. Stanowią oni około połowy zwalnianych nauczycieli. Pozostałe zwolnienia dotyczą nauczycieli mianowanych. W związku z reformą programu nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych traci pracę wielu nauczycieli „przedmiotowców” (zwłaszcza w województwie dolnośląskim).

Polska Południowa

Największy udział procentowy zwolnionych nauczycieli przypada na miasto Kraków. W stolicy województwa dokonano również największej ilości ograniczeń etatów. Jednakże coraz więcej mniejszych gmin miejskich, jak i wiejskich w całym regionie dosięga ten problem.

Podobnie jak w województwach położonych na zachodzie kraju w Polsce Południowej można dostrzec tendencję do nakłaniania nauczycieli do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

Trudno jednoznacznie wskazać dominującą grupę zwalnianych nauczycieli. Są to pedagodzy o wysokim stopniu awansu zawodowego jak i nauczyciele młodzi stażem zatrudnieni na umowę kontraktową. Decyzje o zwolnieniu jak podkreślają rozmówcy zależą od obranej strategii dyrekcji placówek oświatowych – nauczyciele mianowani, dyplomowani o wysokich kwalifikacjach kosztują drożej – już pojedyncze zwolnienia w tej grupie mogą przynieść spore oszczędności. Z kolei nauczyciele na kontraktach z racji podstawy prawnej zatrudnienia są grupą, którą najłatwiej można zwolnić.

Polska Centralna i Północna

Centrum i północ kraju charakteryzuje się stosunkowo niską liczbą zwalnianych nauczycieli. Problem ten najsilniej jest widoczny w województwie łódzkim. W mniejszym stopniu na Mazowszu i w Wielkopolsce.

Wśród zwalnianych nauczycieli, w tych regionach, największą grupę stanowią wuefiści i językowcy. Przeznaczeni do zwolnienia byli również w dużym stopniu nauczyciele nauczania początkowego i języka polskiego. Natomiast, jeżeli chodzi o poziom awansu zawodowego – w opinii rozmówców nie da się zdefiniować tendencji zwolnień. W równym stopniu dotyczą one nauczycieli mianowanych, dyplomowanych (nawet z 20-letnim stażem), jak i młodych stażem nauczycieli kontraktowych.

Z kolei zwolnienia w pomorskich szkołach dotyczą przede wszystkim pedagogów zatrudnionych w szkołach ponadgimnazjalnych, co ma związek z reformą szkół ponadgimnazjalnych.

PODSUMOWANIE

Trudno na podstawie zastanych, jak i pozyskanych danych wyłonić uniwersalny zestaw cech zwalnianych nauczycieli, który odzwierciedlałby sytuację w różnych regionach Polski. Możliwa jest jednak próba dokonania charakterystyki działań podejmowanych przez władze samorządowe, które stają w obliczu konieczności ograniczenia zatrudnienia w lokalnej sieci szkolnej.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami ZNP oraz przedstawicielami JST odpowiedzialnymi za oświatę można wnioskować o dwóch rodzajach podejmowanych działań: jawnych i ukrytych. Pierwsze są związane z rozwiązaniami stosunków pracy na podstawie art. 20 (i nast.) Karty Nauczyciela. Działania jawne można dalej podzielić na dwa podtypy: działania jawne nastawione na uwolnienie jak największej liczby „tanich” etatów (ilościowe) oraz działania jawne nastawione na uwolnienie „drogich” etatów nauczycielskich (jakościowe). W pierwszym przypadku zarządzający szkołą, wykorzystując stosunkową łatwość rozwiązania stosunku pracy, decydują się na nieprzedłużanie umów wielu nauczycielom stażystom i kontraktowym. W tym podtypie działań jawnych mieszczą się również liczne ograniczenia etatów kadry, bez względu na stopień awansu zawodowego. Z drugiej strony, niektórzy dyrektorzy szkół decydują się na pojedyncze zwolnienia „droższych” nauczycieli z wysokim stopniem awansu zawodowego, z wysokimi kwalifikacjami (działania na jakość). Działania ukryte to ograniczanie zatrudnienia przede wszystkim poprzez wysyłanie nauczycieli z odpowiednimi uprawnieniami na emeryturę, nie zawieranie umów z nauczycielami w wieku przedemerytalnym i nauczycielami emerytami, ale także wykorzystywanie naturalnych rotacji kadrowych – nauczyciele udający się na urlopy wychowawcze, urlopy dla poratowania zdrowia są zastępowani przez kolegów, którzy utrzymują pracę, ale w zmniejszonym wymiarze godzin.

Na terenach gmin, które nie przeprowadzały w ostatnim roku szkolnym poważnej reorganizacji sieci szkolnej dominują działania ukryte – zwolnienia są tam ostatecznością, osoby zarządzające placówkami starają się znaleźć inne rozwiązania by utrzymać dotychczasowy stan kadry. Natomiast w tych gminach, gdzie konieczne były likwidacje placówek prowadzone są działania jawne – w pierwszej kolejności ogranicza się etaty nauczycielskie, w drugiej dokonywane są zwolnienia. Wybór strategii zwolnień (podtyp działań jawnych ilość/jakość) pozostaje w gestii władz

samorządowych oraz dyrektorów danych placówek oświatowych i jest zależny od lokalnych uwarunkowań.

Schemat 1. Strategie zarządzania kadrą w sytuacji reorganizacji placówek oświatowych



Źródło: opracowanie własne

II. Strategie radzenia sobie z sytuacją utraty pracy przez nauczycieli

Utrata pracy zawsze jest sytuacją trudną. Sytuacja ta jest szczególnie poważna w zawodzie nauczyciela. Zagrożone są istotne wartości osobiste oraz możliwości zaspokojenia potrzeb, które dotychczas nauczyciel zaspokajał w obszarze pracy opartej na swoistej misji. Pedagog pozbawiony swojego miejsca pracy doznaje specyficznej psychologicznej dyslokacji: przemieszczenia z warunków zakorzenienia do nowej rzeczywistości, pozbawionej ważnych punktów odniesienia. Zwolnienie nauczyciela jest początkiem zmiany sytuacji psychologicznej danej osoby. Utrata pracy jest wydarzeniem egzystencjalnym, w związku z tym proces oceniania tej

sytuacji i radzenia sobie z jej skutkami jest indywidualnie uwarunkowany sytuacją życiową. Wobec powyższego powstaje pytanie, jakie strategie radzenia sobie z utratą pracy przyjmują nauczyciele. Z uwagi na różną skalę zjawiska (jak wykazano w poprzednim rozdziale) warto zbadać czy można wskazać w tym obszarze jakieś uwarunkowania regionalne. Próbę odpowiedzi na te pytania dostarczyły wywiady jakościowe ze środowiskami nauczycielskimi oraz przedstawicielami samorządów, których wyniki (w zestawieniu regionalnym) przedstawiono poniżej.

Polska Wschodnia

Jak wynika z wywiadów z przedstawicielami ZNP w województwach Polski Wschodniej większość nauczycieli, którzy stracili pracę aktywnie poszukuje nowego zajęcia. Wobec utraty pracy nauczyciele często podejmują działania w celu przekwalifikowania się. W mniejszych miejscowościach, gdzie zamykane szkoły publiczne przejmują stowarzyszenia, nauczyciele decydują się na dalszą pracę w tych szkołach (sytuacja ta występuje najsilniej w województwie podlaskim).

Z kolei w województwie lubelskim wielu nauczycieli decyduje się na otworenie własnej działalności gospodarczej. W regionie zaistniały też i takie sytuacje, gdzie nauczyciele przeznaczeni do zwolnienia sami decydowali o ograniczeniu swoich etatów i zmniejszeniu pensum by utrzymać posadę w szkole. Ciekawym przykładem radzenia sobie z zagrożeniem utraty pracy jest sytuacja, jaka wystąpiła w jednej z zagrożonych likwidacją szkół na Lubelszczyźnie, gdzie nauczyciele dobrowolnie zadeklarowali wpłatę na rzecz szkoły środków pochodzących z funduszu świadczeń socjalnych, w celu ograniczenia kosztów funkcjonowania placówki.

Warto zauważyć, że część zwalnianych nauczycieli w Polsce Wschodniej decyduje się na pracę w innym zawodzie. Strategia ta jest najwyraźniej obserwowana w województwie podkarpackim i dotyczy przede wszystkim mężczyzn, którzy podejmują się prac fizycznych (np. praca na budowach). Kobiety najczęściej decydują się na pozostanie w domach, nieliczne wyjeżdżają za granicę, wykorzystując swoje doświadczenie pedagogiczne, przyjmując oferty pracy jako opiekunki dzieci. Gros przeznaczonych do zwolnienia nauczycieli z długoletnim stażem, którzy mają odpowiednie uprawnienia, przechodzi na emeryturę.

Znaczna grupa zwalnianych nauczycieli (najsilniej ta strategia była akcentowana przez rozmówców w województwie świętokrzyskim) pozostaje na zasiłkach dla bezrobotnych. Tylko niewielu pedagogów w świętokrzyskim zdecydowało się na

rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Spora część z nich natomiast wyjechała bądź rozważa wyjazd za granicę w celach zarobkowych.

Polska Zachodnia

W regionie Polski Zachodniej najczęściej przybieraną strategią przez zwalnianych nauczycieli jest próba przekwalifikowania się na inne profesje. Wielu nauczycieli decyduje się także na zatrudnienie w szkołach niepublicznych (zwłaszcza w Lubuskiem).

Z opinii rozmówców wynika, że najgorsza sytuacja występuje w województwie zachodniopomorskim. Przedstawiciele środowisk nauczycielskich z tego województwa twierdzili, że sytuacja nauczycieli w ich regionie jest beznadziejna. Złą sytuację nauczycieli potęguje trudna sytuacja na lokalnych rynkach pracy. Region boryka się bowiem z dużym bezrobociem (występującym zwłaszcza w małych gminach). Jak podkreślają rozmówcy, pedagodzy, którzy stracili pracę w szkole – nawet gdyby chcieli – nie mają możliwości przekwalifikowania się. W ostateczności, z racji bliskości granicy Niemiec, wielu nauczycieli decyduje się na wyjazd do tego kraju w celach zarobkowych. Część nauczycieli przyjęła pracę w prywatnych placówkach oświatowych.

Wśród nauczycieli z województw Polski Zachodniej zidentyfikowano również strategię wyczekiwania. Według uzyskanych informacji duża część zwolnionych pedagogów (zwłaszcza na Dolnym Śląsku) pozostaje na zasiłkach dla bezrobotnych, oczekując na możliwość powrotu do szkoły wraz z polepszeniem sytuacji demograficznej.

Polska Południowa

Jak podkreślają rozmówcy w Małopolsce i na Śląsku sytuacja nauczycieli jest trudna, gdyż często praca nauczyciela była przez nich wykonywana latami, związana była z pasją i oparta o swoistą misję. W związku z tym większość zwolnionych nauczycieli próbuje znaleźć zajęcie pokrewne – np. przenosi się do placówek niepublicznych, podejmuje się dorywczych prac korepetycyjnych. W regionie obserwuje się również wzrastające zainteresowanie wśród nauczycieli prowadzeniem działalności gospodarczej. Jednak przeważająca część nauczycieli (pobodnie jak w województwie dolnośląskim) decyduje się czekać na zmianę sytuacji w oświacie, przybierając strategię wyczekiwania (przechodząc na urlopy macierzyńskie, urlopy dla poratowania zdrowia bądź zasiłki dla bezrobotnych).

Polska Centralna i Północna

Według wypowiedzi przedstawicieli środowisk nauczycielskich w Polsce Centralnej i Północnej zwolnieni nauczyciele dzielą się na dwie podstawowe grupy: tych, którzy pozostają bez pracy, czekając na zmianę sytuacji w oświacie oraz tych, którzy próbują znaleźć zatrudnienie w innym miejscu w pokrewnych specjalnościach. Wielu ze zwolnionych pedagogów zgłasza się po porady do okręgowego ZNP.

PODSUMOWANIE

Na podstawie zebranych danych oraz po analizie wypowiedzi respondentów badania wyróżniono trzy rodzaje działań podejmowanych przez zwolnionych nauczycieli (schemat poniżej).

Schemat 2. Rodzaje działań podejmowanych przez zwalnianych nauczycieli

I. ADAPTACJA DO SYTUACJI

(zmiana kwalifikacji, przebranżowienie się)

II. MODYFIKACJA SYTUACJI

(poszukiwanie pracy w zawodzie lub w zawodach pokrewnych)

III. ZANIECHANIE DZIAŁAŃ

(pozostawanie bez pracy, pobieranie zasiłku dla bezrobotnych)

Źródło: opracowanie własne

Wyniki badania pokazują, że stosunkowo niewielka część nauczycieli podejmuje działania adaptacyjne. Warto dodać, że próby przekwalifikowania się są ograniczone warunkami zewnętrznymi, poniekąd niezależnymi od chęci i woli wykazywanej przez zainteresowanych zdobyciem nowego zawodu – obecna sytuacja na rynku pracy, wysokie bezrobocie szczególnie w niektórych województwach, nie sprzyja procesom przebranżawiania się nauczycieli. Stąd coraz częściej zdarzają się wśród zwolnionych nauczycieli wyjazdy zagraniczne w celach zarobkowych. Ci najbardziej zdeterminowani pedagodzy podejmują próby modyfikacji swojej sytuacji poszukując

pracy w swoim zawodzie lub w zawodach pokrewnych, gdzie będą mogli wykorzystać swoje kwalifikacje i umiejętności.

Najlichniesza grupa zwolnionych nauczycieli to jednak grupa charakteryzująca się postawą wycofania. Osoby te nie podejmują żadnych działań w celu znalezienia zatrudnienia, biernie oczekują na zmianę sytuacji w lokalnej oświacie i powrót do pracy w szkole. Należy podkreślić, że osoby te zagrożone są pojawieniem się tzw. wyuczonej bezradności. W przypadku utrzymujących się trudności z powrotem do zawodu nauczyciela osoby te mogą na stałe zasilić szeregi bezrobotnych. Im dłużej będą pozostawały bez zatrudnienia tym trudniej będzie im podjąć jakąkolwiek pracę.

III. Programy wsparcia kierowane do grupy zwalnianych nauczycieli

Z problemem wzrostu bezrobocia wśród nauczycieli w najbliższym czasie będą musiały zmierzyć się zarówno organy rządowe jak i samorządowe. Dotychczas trudno jednak wskazać specjalne programy wsparcia kierowane do grupy zwalnianych nauczycieli. Wydaje się, że kwestią wzrostu bezrobocia wśród pracowników oświaty powinno zająć się w pierwszej kolejności Ministerstwo Edukacji Narodowej. Obecnie jednak nie zidentyfikowano żadnych specjalnych programów czy dotacji celowych z budżetu państwa, które miałyby złagodzić społeczne skutki likwidacji szkół i placówek oświatowych. Problem zwalnianych nauczycieli nie znajduje, póki co, również rozwiązania w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Wydaje się, że wszelkie skutki wzrastającej liczby nauczycieli wypadających z zawodu skupią się na poziomie samorządowym. Warto dodać, że zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy należy do zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu. Stąd niejako ustawowo samorządy powinny podejmować działania wspierające ukierunkowane na grupy zagrożonych utratą pracy.

Wobec powyższych uwarunkowań w ramach niniejszego badania poddano analizie dotychczasowe działania kierowane do zwalnianych nauczycieli w poszczególnych regionach kraju.

Polska Wschodnia

Należy podkreślić, że w województwach o największej skali występowania zjawiska zwalnianych nauczycieli nie zidentyfikowano żadnego programu skierowanego wprost do kadry pedagogicznej. W regionach Polski Wschodniej nie prowadzi się programów wsparcia skierowanych stricte do grupy zwolnionych nauczycieli przygotowanych przez samorządy albo inne instytucje/organizacje. Co prawda urzędy pracy realizują programy współfinansowane ze środków UE, ale są one skierowane głównie do bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami bądź innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Polska Zachodnia

W województwach Polski Zachodniej funkcjonują programy dla osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji przedsiębiorstw lub dla bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami. Przedstawiciele środowisk nauczycielskich jak i samorządów nie potrafili jednak wskazać jakichś konkretnych programów wsparcia skierowanych bezpośrednio do grupy zwolnionych nauczycieli przygotowanych przez jst. albo inne instytucje/organizacje. Warte odnotowania jest inicjatywa wybranych jednostek samorządu terytorialnego, w których wydziały oświaty prowadzą banki informacji o aktualnych ofertach pracy dla nauczycieli. W pomoc zwalnianym nauczycielom włączają się również okręgowe ZNP poprzez bezpłatne doradztwo prawne dla zwalnianych nauczycieli.

Polska Południowa

W Polsce Południowej zidentyfikowano najwięcej działań skierowanych do grupy bezrobotnych nauczycieli. Konkretnie wsparcie jest oferowane nauczycielom zwłaszcza w Małopolsce. Nauczyciele oraz pracownicy małopolskich szkół i placówek oświatowych, którzy są zagrożeni zwolnieniem, mogą skorzystać z *Programu Wsparcia dla Zwalnianych Pracowników Małopolskich Szkół*. Kluczowym zadaniem programu, jest efektywne wykorzystanie predyspozycji oraz umiejętności zwalnianych osób w celu zwiększenia szans na znalezienie nowego miejsca pracy i osiągnięcia ponownej stabilizacji zawodowej. Dla zwalnianych pracowników oświaty opracowano specjalną ścieżkę pomocy. Działania rozpoczęto od realizacji *programu ONyKS (Program Outplacementu Nauczycieli Krakowskich Szkół)*, stworzonego we współpracy z Urzędem Miasta Krakowa, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie, Urzędem Pracy Powiatu Krakowskiego oraz Grupą Doradczą Projekt Sp. z o.o. Program zapewnia zwolnionym nauczycielom opiekę psychologów, doradców zawodowych, trenerów podnoszących umiejętności

poruszania się po rynku pracy, szkolenia, staże i praktyki zawodowe oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej w wysokości 40 tys. zł.

Polska Centralna i Północna

W centrum kraju wsparcie dla nauczycieli jest realizowane na największą skalę w województwie łódzkim. We wrześniu 2012 r. w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi odbyła się wojewódzka konferencja dla nauczycieli, którzy są zagrożeni bezrobociem bądź już utracili pracę. Konferencja *"Perspektywy zawodowe nauczycieli wobec zmian na rynku pracy"* zainspirowana przez ZNP w Łodzi zainicjowała zintegrowane działania kilku podmiotów związanych z urzędami pracy, związkami zawodowymi i uczelnią wyższą. Koncepcja współdziałania przewiduje organizowanie stałych konsultacji doradczych dla nauczycieli, które zapewnią członkowie Łódzkiego Forum Doradztwa Kariery wspólnie z Biurem Karier AHE. Ponadto, planowane są kursy, szkolenia i studia podyplomowe uwzględniające konkretne potrzeby i oczekiwania nauczycieli. Zajęcia teoretyczne i praktyczne prowadzone będą wspólnie przez Ośrodek Usług Pedagogicznych i Socjalnych ZNP, Akademię Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi oraz doradców zawodowych-członków Łódzkiego Forum Doradztwa Kariery. Organizatorem konferencji był Związek Nauczycielstwa Polskiego Zarząd Okręgu Łódzkiego, a współorganizatorami Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowy Urząd Pracy: Łódź-Wschód, Łódź, Pabianice, Zgierz, Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi oraz Międzyregionalna Sekcja Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” Ziemi Łódzkiej.

ZNP w województwie łódzkim dodatkowo rozesłało do wszystkich Powiatowych Urzędów Pracy pismo z apelacją o zainicjowanie działań wspomagających zwalnianych nauczycieli.

Łódzki magistrat również zapowiedział pomoc zwolnionym nauczycielom. Zwolnionych ma wspomóc projekt "Łódzki Parasol" finansowany ze środków UE. Nie jest on przeznaczony tylko dla pedagogów, ale zwalniani nauczyciele wpisują się w grupę docelową projektu. Działania projektowe obejmują dotację 40 tys. zł na rozpoczęcie jednoosobowej działalności gospodarczej, stypendium otrzymywane przez 6 miesięcy po 1,5 tys. zł oraz wsparcie psychologa i doradcy zawodowego.

3.1. Rodzaj wsparcia, jakie powinno być kierowane do zwalnianych nauczycieli

Jak przedstawiono w poprzednim rozdziale wsparcie dla nauczycieli wypadających z zawodu jest oferowane w ograniczonym stopniu. Jak podkreślają środowiska nauczycielskie w wielu regionach władze pozostają niechętne na podejmowanie dyskusji na temat wsparcia dla zwalnianych nauczycieli. Warto zauważyć, że sytuacja ta niekorzystnie wpływa na nie tylko na sytuację samych nauczycieli, ale również na sytuację lokalnych społeczności. Zwalniani nauczyciele często dysponują bowiem wiedzą i kwalifikacjami, które mogliby wykorzystać w pracy na rzecz społeczności lokalnej (np. w instytucjach kultury czy organizacjach pozarządowych). Warto wobec tego zastanowić się, jakie konkretne działania powinny być kierowane do grupy zwalnianych nauczycieli by zapewnić im wsparcie, ale równocześnie móc wykorzystać ich potencjał intelektualny z pożytkiem dla lokalnej społeczności. W niniejszej części raportu przedstawiono opinie środowiska nauczycielskiego na temat rodzajów wsparcia, jakie powinno być kierowane do nauczycieli wypadających z zawodu. Analogicznie jak w poprzednich częściach opracowania opisu dokonano w ujęciu regionalnym.

Polska Wschodnia

W opinii środowisk nauczycielskich najlepszym wsparciem dla zwalnianych nauczycieli byłaby organizacja szkoleń zawodowych, by wspomóc proces przekwalifikowania się. Dobrym pomysłem byłoby również finansowanie studiów podyplomowych – pedagodzy mogliby w ten sposób wyspecjalizować się w jakiejś dziedzinie. Tutaj największym problemem do rozwiązania jest kwestia kierunku takiego kształcenia – zwłaszcza w przypadku osób w wieku powyżej 45 lat. Rozmówcy twierdzili, że konieczne jest opracowanie i wdrożenie programu rządowego dla takich osób, który w sposób systemowy wspierałby nauczycieli wypadających z zawodu w podejmowaniu działań na rynku pracy. Elementami takiego programu powinno być przede wszystkim kompleksowe wsparcie doradcze oraz pomoc w postaci asysty w rozpoczynaniu własnej działalności gospodarczej.

Polska Zachodnia

Również w wypowiedziach przedstawicieli środowisk nauczycielskich w województwach Polski Zachodniej pojawiała się potrzeba zapewnienia wsparcia mającego na celu przekwalifikowanie się. Jak podkreślają jednak rozmówcy (zwłaszcza w województwie zachodniopomorskim) z uwagi na wysokie bezrobocie zapewnienie możliwości przekwalifikowania się nie zawsze będzie skutkowało zatrudnieniem.

Wybór nowego zawodu w obliczu generalnie trudnej sytuacji na regionalnym rynku pracy jest ryzykowny. Wobec powyższego samorządy mogą wykazać się jedynie doraźną pomocą przekazując środki finansowe na szkolenia, kursy, które zapewnią nowe kwalifikacje nauczycielom. Ponadto, jak zauważają przedstawiciele środowisk nauczycielskich na Dolnym Śląsku istnieje również potrzeba psychologicznego wsparcia nauczycieli w zmianie sposobu ich myślenia o dalszym życiu zawodowym, wskazaniu innych dróg kariery.

Polska Południowa

W Polsce Południowej mimo największej liczby zidentyfikowanych programów skierowanych do nauczycieli wypadających z zawodu, przedstawiciele środowiska nauczycielskiego twierdzą, że brak jest spójnej koncepcji systemowego działania w ramach tego problemu. Należy opracować na poziomie krajowym systemowy program pomocy nauczycielom i pracownikom oświaty.

Rozmówcy podkreślali, że przede wszystkim nauczycielom potrzebna jest pomoc psychologiczna. W drugiej kolejności należy wspierać nauczycieli poprzez profesjonalne doradztwo zawodowe (proponując przekwalifikowanie się w kierunkach pokrewnych) oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Polska Centralna i Północna

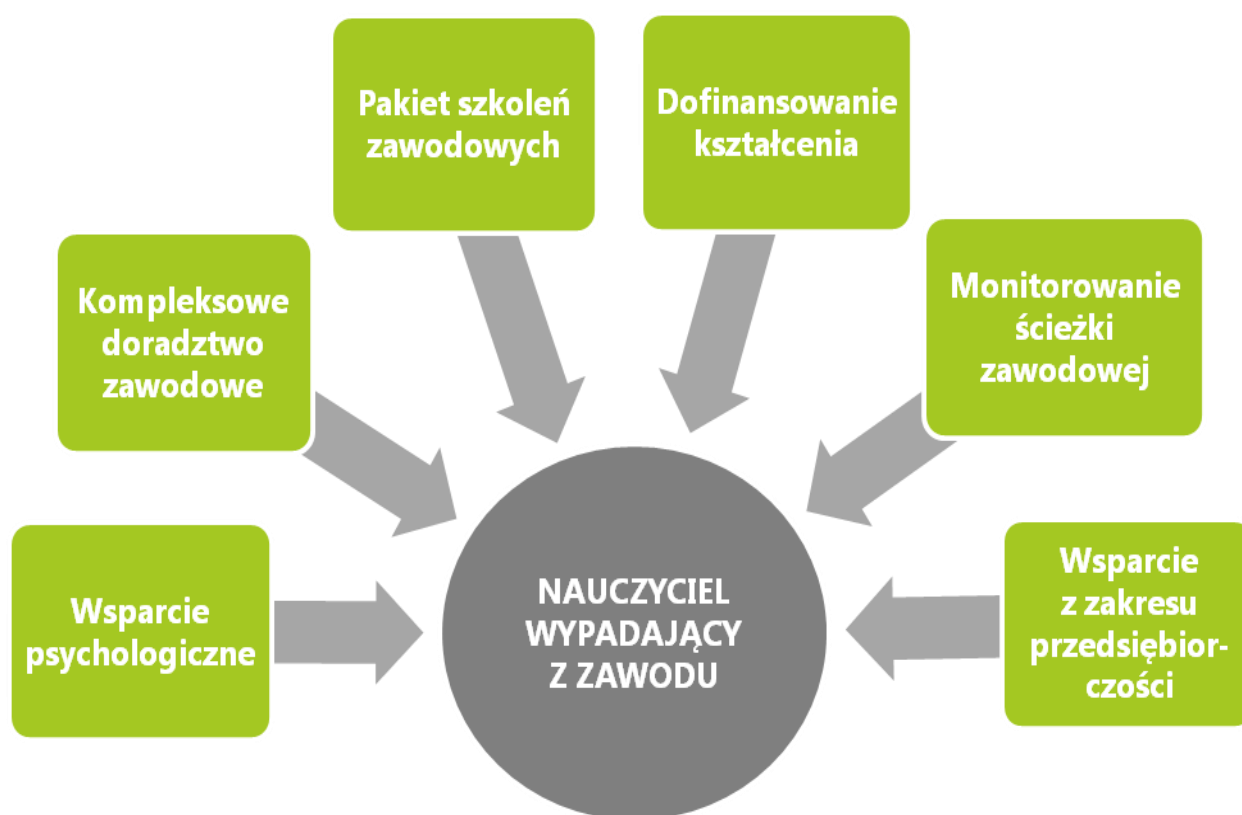
Zdaniem rozmówców w centrum kraju do zwolnionych nauczycieli należy przede wszystkim kierować wsparcie w postaci profesjonalnego doradztwa zawodowego – informacji gdzie i jak mogliby wykorzystać swoje umiejętności. Nauczyciele, którzy stracili pracę powinni otrzymywać oferty dostosowane do ich profilu zawodowego. Zwolnionym nauczycielom należałoby zapewnić wsparcie przy znalezieniu sposobu na wykorzystanie ich potencjału w innej niż dotychczas dziedzinie. Niezbędne jest zaoferowanie profesjonalnego doradztwa zawodowego, które mogłoby ukierunkować myślenie zwolnionych na inne tory. Po godzinach przeznaczonych na doradztwo, należy w dalszej kolejności zaproponować nauczycielom odpowiedni zestaw szkoleń.

PODSUMOWANIE

Analiza wypowiedzi respondentów prowadzi do wyłonienia pięciu elementarnych składników wsparcia kierowanego dla nauczycieli wypadających z zawodu. Elementy te składają się na kompleksowy system wspomagający aktywne poszukiwanie zatrudnienia w różnych branżach. System ten jest adekwatny zarówno dla nauczycieli adaptujących się do nowej sytuacji, dla tych którzy chcą ją zmodyfikować, jak i dla najtrudniejszej grupy, która zaniechała jakichkolwiek działań (por. schemat nr 2).

Pierwszym, nieodzownym działaniem jest wsparcie psychologiczne – utrata pracy jest problemem egzystencjonalnym, niezbędne są spotkania ze specjalistą, który pomoże poradzić sobie z przejściem przez pierwsze etapy osvajania sytuacji i przygotować na podjęcie dalszych kroków. Wielu respondentów badania podkreślało znaczenie kolejnego elementu systemu tj. kompleksowego wsparcia doradczego. Najważniejszą funkcją doradztwa zawodowego powinno być znalezienie odpowiedniej ścieżki zawodowej i wspólne jej zaprojektowanie. Istotne jest tu indywidualne podejście do każdej osoby, uwzględnienie wszystkich zdobytych dotychczas kwalifikacji, ale i próba odnalezienia nowych talentów, które mogą otworzyć nową, dotąd nierozważaną przez osobę bezrobotną ścieżkę zawodową. Po skorzystaniu z takiego kompleksowego doradztwa zawodowego, nauczyciel wypadający z zawodu powinien mieć możliwość skorzystania ze specjalnie przygotowanego pakietu szkoleń i kursów. Ważnym elementem związanym z kształceniem zawodowym jest dofinansowanie – respondenci badania zwracali uwagę na konieczność refundowania kosztów procesu przekwalifikowania. Ponadto alternatywną ścieżką wsparcia dla szkoleń i kursów mogłoby być wsparcie w zakresie przedsiębiorczości (w tym udzielenie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej). Prowadzenie działalności przez nauczyciela wydaje się być dobrym rozwiązaniem, bo stwarza możliwość jej kontynuowania nawet po ewentualnym powrocie do szkoły. Ostatnim składnikiem systemu wsparcia dla zwolnionych nauczycieli powinien być stały monitoring ścieżki zawodowej, którą podążają osoby objęte wsparciem. System monitorowania powinien być narzędziem służącym do identyfikacji poziomu skuteczności i efektywności wsparcia, które pozwoli również na bieżące diagnozowanie obszarów problemowych i skuteczne podejmowanie działań naprawczych. Warto podkreślić, iż większość respondentów badania zgłaszała pilną potrzebę stworzenia systemowego programu dla nauczycieli wypadających z zawodu.

Schemat 3. Rodzaje wsparcia kierowanego do nauczycieli wypadających z zawodu



Źródło: opracowanie własne

IV. Wykorzystanie potencjału intelektualnego zwalnianych nauczycieli

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów jakościowych nie stwierdzono konkretnych działań władz lokalnych zmierzających do wykorzystania potencjału intelektualnego zwalnianych nauczycieli. Działania, jakie są podejmowane, to przede wszystkim działania dążące do zminimalizowania kosztów społecznych podejmowanych decyzji o redukcji zatrudnienia. A przecież nauczyciele wypadający z zawodu stanowią ważny zasób kapitału ludzkiego danej społeczności lokalnej. Z drugiej strony warto zauważyć, że utrata pracy może być początkiem nowego etapu w karierze zawodowej nauczycieli. Władze samorządowe powinny zwrócić uwagę na możliwości wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli w pracy na rzecz

lokalnej społeczności. Poniżej przedstawiono przykłady takich możliwości zidentyfikowane w poszczególnych regionach kraju.

Polska Wschodnia

W województwach Polski Wschodniej rozmówcy postulowali przede wszystkim potrzebę wykorzystywania wiedzy i umiejętności nauczycieli zagrożonych zwolnieniem do zintensyfikowania życia pozalekcyjnego szkoły. Szkoła, aby uzupełnić godziny etatu nauczycielskiego mogłaby na przykład organizować zajęcia animacyjne i sportowo-rekreacyjne dla dorosłych po godzinach lekcyjnych. Ponadto, jak zauważają rozmówcy – wuefiści, jedna z liczniejszych grup zwolnionych pedagogów mogłoby obsługiwać orliki i hale sportowe.

Co warto podkreślić, należy zadbać również o zmianę postaw urzędniczych w stosunku do pracowników oświaty, w szczególności pedagogów. W kryzysowych sytuacjach, kiedy reorganizacja sieci szkół jest konieczna należy racjonalnie planować zasoby kadrowe innych placówek zarządzanych przez gminę, tak by potencjał intelektualny zwolnionych nauczycieli w pełni wykorzystać w innych obszarach takich jak sport, kultura czy opieka społeczna. Nauczyciele są odpowiednio wykwalifikowani by podjąć pracę w tego typu placówkach. Jednostki samorządu terytorialnego mogłyby przenieść zwolnionych nauczycieli do innych instytucji publicznych, w których można byłoby wykorzystać ich doświadczenie i umiejętności – właśnie do instytucji kultury i placówek opieki społecznej.

Ponadto jednostki samorządu terytorialnego powinny stwarzać nowe miejsca pracy – wykorzystywać nowe inwestycje prowadzone przez podmioty gospodarcze na terenie gminy do negocjowania korzyści dla społeczności lokalnych, w tym nauczycieli, których kompetencje i umiejętności można byłoby z pożytkiem dla gminy wykorzystać.

Polska Zachodnia

Również przedstawiciele środowisk nauczycielskich z województw na zachodzie kraju twierdzili, że potencjał zwalnianych nauczycieli powinien być wykorzystany w instytucjach publicznych. Wśród rodzajów instytucji najczęściej wymieniono placówki związane z profilaktyką, tj. placówki opiekuńczo-wychowawcze, domy pomocy społecznej. Zamiast ograniczeń etatów, zagrożony zwolnieniem nauczyciel mógłby brakujące godziny do etatu nauczycielskiego odrobić w placówkach pomocy społecznej.

Polska Południowa

Jednostki samorządu terytorialnego powinny wyjść naprzeciw problemowi i zacząć stwarzać nowe miejsca pracy. Jednym ze sposobów wykorzystania potencjału intelektualnego zwalnianych nauczycieli jest zatrudnienie ich w placówkach opiekuńczo-wychowawczych czy jednostkach publicznych służb zatrudnienia lub pomocy społecznej. Jak podkreślają rozmówcy, na regionalnym rynku jest duże zapotrzebowanie na doradców zawodowych. Nauczyciele ze swoją umiejętnością pracowania w grupie, świetnie by się w tej roli mogli odnaleźć. Jako przykład możliwości zatrudnienia wskazywano na zatrudnienie nauczycieli przez urzędy pracy na stanowisku tak zwanych doradców zawodowych – stażystów. Po roku pracy w takim charakterze, zatrudniona osoba dostaje licencję na wykonywanie zawodu i może kontynuować pracę w tym obszarze.

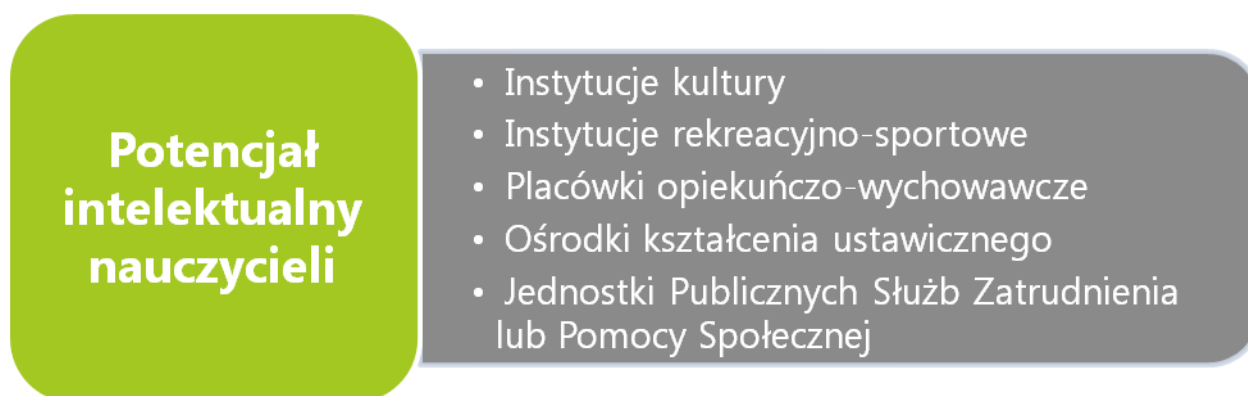
Polska Centralna i Północna

Zdaniem rozmówców potencjał zwolnionych nauczycieli mógłby być wykorzystywany do zintensyfikowania życia pozalekcyjnego szkoły – otwarcie/wydłużenie godzin świetlic środowiskowych, wykorzystanie w pełni zasobów niedawno budowanych, a obecnie „świecących pustkami” orlików, grupy wsparcia dla dzieci z rodzin dysfunkcyjnych.

Ciekawym przykładem rozwiązania jest wdrażany w jednym z miast na Pomorzu system aktywizacji pedagogów do opracowywania programów nauczania. Władze samorządowe doszły do wniosku, że jeżeli nauczyciel pracuje w kilku placówkach, to jakość jego pracy obniża się. Zaproponowano zatem, że jeżeli pedagog pracuje w jakiejś szkole na pół etatu, to może wymyślić jakiś swój własny program nauczania dodatkowych przedmiotów. Samorząd szuka na to pieniędzy nie w subwencji oświatowej, ale w innym miejscu. Jako przykład wskazywano program zwalczania problemu alkoholowego, w którego budżecie można znaleźć pieniądze na prowadzenie lekcji profilaktycznych kierowanych zarówno dla młodzieży, jak i dorosłych.

PODSUMOWANIE

Schemat 4. Sposoby wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli wypadających z zawodu



Źródło: opracowanie własne

Potencjał intelektualny nauczycieli jest bardzo wysoki. Szeroki wachlarz kwalifikacji kadry oświatowej pozwala na elastyczne jej wykorzystywanie w miarę potrzeb w innych placówkach, których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego. Respondenci badania pośród możliwości wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli wymieniają m.in. instytucje kultury, instytucje rekreacyjno-sportowe, placówki opiekuńczo-wychowawcze, ośrodki kształcenia ustawicznego oraz jednostki Publicznych Służb Zatrudnienia lub Pomocy Społecznej (patrz schemat nr 4).

V. Dobre praktyki w zakresie programów wsparcia dla zwalnianych nauczycieli.

W niniejszej części przedstawiono przykłady dobrych praktyk w zakresie wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli wypadających z zawodu. Jak pokazały wyniki przeprowadzonego badania obecnie w zasadzie brak programów wsparcia kierowanych stricte do zwalnianych nauczycieli. Warto jednak zauważyć, że zwalniani nauczyciele mają możliwość korzystania z programów kierowanych do osób bezrobotnych finansowanych najczęściej ze środków unijnych. Wydaje się, że w dyskursie publicznym na temat oświaty nie dostrzega się możliwości wsparcia oferowanego nauczycielom przez tego rodzaju programy. Kluczowe wydaje się tu

wykorzystanie programów outplacementowych realizowanych w większości regionów w kraju. Przy adaptacji założeń takich programów należy oczywiście uwzględnić swoiste potrzeby i aspiracje grupy zwalnianych nauczycieli. W celu wypracowania adekwatnych założeń programu potrzebna jest współpraca między samorządem a podmiotami realizującymi tego rodzaju projekty. Warto dodać, że przy efektywnej współpracy możliwa jest modyfikacja już istniejących projektów outplacementowych do potrzeb zwalnianych nauczycieli. Na tego rodzaju rozwiązanie wobec dużej skali zwolnień w sektorze oświaty zdecydowały się władze miasta Krakowa, zawierając szerokie partnerstwo na rzecz wsparcia dla zwalnianych nauczycieli – Program Outplacement Nauczycieli Krakowskich Szkół oraz pracowników szkół i placówek oświatowych (ONyKS), który przedstawiono jako dobrą praktykę.

Program ONYKS

Outplacement Nauczycieli Krakowskich Szkół oraz pracowników szkół i placówek oświatowych

Program ONyKS realizowany jest od 1.06.2012 do 31.08.2014 r. na terenie województwa małopolskiego, we współpracy Urzędu Miasta Krakowa, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, Urzędu Pracy Powiatu Krakowskiego oraz Grupy Doradczej Projekt Sp. z o.o. Wobec dużej skali zwolnień w sektorze oświaty w Krakowie władze miasta we współpracy z Publicznymi Służbami Zatrudnienia oraz podmiotami realizującymi projekty outplacementowe zdecydowały się na zmianę założeń (poszerzenie grup beneficjentów) projektów realizowanych ze środków PO KL, Priorytetu VIII, Działania 8.1, Poddziałanie 8.1.2 „Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie”.

Program ONyKS opracowany został na podstawie programu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie pn. „Outplacement – modelowe rozwiązania dla zwolnień monitorowanych w Małopolsce”. Program został skonstruowany przy wykorzystaniu trzech realizowanych projektów outplacementowych:

- Projektu Grupy Doradczej Projekt Spółka z o. o. i firmy Zarządzanie i Projekty pn.: **„Kompetencje i Adaptacja”**
- Projektu WYG International Spółka z o. o. i Małopolskiego Związku Pracodawców pn.: **„Nowa szansa”**
- Projektu WYG International Spółka z o. o. i Grupy Doradczej Projekt Spółka z o.o. pn.: **Progres II”**

Koordynatorem Programu ONyKS jest Grupa Doradcza Projekt.

W ramach realizowanych projektów oprócz ścieżki usług pierwotnie dedykowanych dla zwalnianych pracowników przedsiębiorstw z terenu Małopolski uruchomiono dwie dodatkowe ścieżki usług:

Ścieżka 1 – dla zwalnianych nauczycieli

Ścieżka 2 – dla zwalnianych pracowników szkół i placówek oświatowych innych niż nauczyciele.

Celem programu ONyKS jest udzielanie wszechstronnej pomocy zwalnianym nauczycielom oraz innym pracownikom szkół i placówek oświatowych w przystosowaniu się do nowej sytuacji życiowej i zawodowej, a w szczególności pomoc w efektywnym wykorzystaniu predyspozycji i umiejętności w celu zwiększenia szans na znalezienie odpowiedniego miejsca pracy i osiągnięcia ponownej stabilizacji zawodowej.

W perspektywie zawiązywania tego rodzaju partnerstw na rzecz wsparcia dla zwalnianych nauczycieli w innych regionach kraju warto przedstawić proces tworzenia programu. Należy zaznaczyć, że uruchomienie programu poprzedziła diagnoza sytuacji zwalnianych nauczycieli w regionie. Poniżej przedstawiono etapy poprzedzające uruchomienie działań projektowych.

Etapy działań Programu ONYKS

Etap 1. Zebranie informacji wstępnych dot. przewidywanych zwolnień

Diagnoza sytuacji przewidywanych zwolnień, tj. liczba szkół, liczba nauczycieli, struktura zawodowa nauczycieli oraz forma zwolnień, liczba innych zwalnianych pracowników szkół, struktura zawodowa oraz forma zwolnień.

Etap 2. Cykl spotkań z dyrektorami szkół objętych Programem

Plan spotkania:

- Zebranie informacji szczegółowych dot. planowanych zwolnień z wykorzystaniem ankiety dot. skali, terminów i formy zwolnień oraz kwestionariusza indywidualnego „dossier” poszczególnych zwalnianych nauczycieli.
- Prezentacja założeń Programu ONyKS.
- Przedstawienie propozycji (ustalenie terminów) organizacji warsztatów nt. rozmowy „buforowej” ze zwalnianymi pracownikami.
- Zebranie informacji dodatkowych – w tym dot. związków zawodowych działających w szkole.
- Ustalenie planu działań i zaangażowania poszczególnych szkół w Programie ONyKS.

Etap 3. Skonstruowanie media planu Programu ONyKS

- Wytypowanie osób odpowiedzialnych za kontakty z mediami ze strony poszczególnych Partnerów.
- Stworzenie Zespołu Promocji Programu ONyKS.
- Opracowanie komunikatu do mediów dot. Programu ONyKS.
- Kontakty bieżące z mediami.
- Przygotowanie Konferencji Prasowej dot. Programu z udziałem Prezydenta Miasta Krakowa i Marszałka Małopolski.

Etap 4. Spotkania ze związkami zawodowymi

- Uzyskanie zaangażowania (ew. neutralności) związków zawodowych w realizacji Programu.
- Ustalenie zakresu zaangażowania związków i harmonogramu działań projektowych.

Etap 5. Zaprojektowanie Programu ONyKS

Działanie po uzyskaniu szczegółowych informacji dot. rodzaju i skali zwolnień – rozpoczęcie po pierwszych spotkaniach z dyrektorami szkół i związków zawodowych

- Opracowanie ścieżki projektowej dla nauczycieli.
- Opracowanie ścieżki projektowej dla pozostałych pracowników szkół.

W ramach założeń programu ONyKS przyjęto, że zakres działań programu będzie na bieżąco uaktualniany w zależności od zapotrzebowania. Tym samym w razie potrzeby zwalniani nauczyciele będą mogli korzystać z coraz większej liczby projektów outplacementowych realizowanych w województwie. Aktualnie zwalniani nauczyciele oraz pozostali pracownicy placówek oświatowych z terenu całego województwa mogą skorzystać z następujących projektów outplacementowych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:

- „Kompetencja i Adaptacja” - realizator Grupa Doradcza Projekt & Zarządzanie i Projekty; okres realizacji: 01.06.2012 - 31.05.2014;
- „PROGRES II - program wsparcia procesów restrukturyzacji i adaptacji małopolskiej gospodarki” realizator WYG International Sp. z o.o.; okres realizacji: 01.07.2011 - 31.03.2013;
- „Reintegracja zawodowa osób dotkniętych negatywnymi skutkami procesów restrukturyzacji małopolskich przedsiębiorców” realizator FRDL Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji; okres realizacji: 01.09.2012 - 30.06.2014.

Poniżej przedstawiono charakterystykę podejmowanych w ramach projektów outplacementowych w Małopolsce działań skierowanych do zwalnianych nauczycieli na przykładzie projektu „Kompetencje i Adaptacja”.

Formy wsparcia w ramach projektu „Kompetencje i Adaptacja”:

Indywidualne doradztwo zawodowe - wsparcie w postaci indywidualnych sesji z doradcą zawodowym, które mają na celu wypracowanie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej. Na ścieżkę indywidualnego doradztwa składa się:

Analiza potrzeb - sesja obejmuje następujące zagadnienia:

- określenie trudności zawodowych,
- rozpoznanie wstępnych celów zawodowych,
- ocena postawy w stosunku do przyszłości,
- postrzeganie samego siebie.

Rynek pracy i warsztat edukacyjny - sesja obejmuje następujące zagadnienia:

- sytuacja na rynku pracy i jej rozwój,
- wymagania zawodowe - oczekiwania pracodawców,
- możliwość kształcenia i warunki uczestnictwa,

Opracowanie Indywidualnego Planu Działania - sesja obejmie opracowanie IPD uwzględniającego plany, cele, sposoby osiągnięcia celów w określonym czasie i miejscu.

Szkolenia i kursy zawodowe (średnio 176 godzin/osobę)

W ramach projektu organizowane są bezpłatne szkolenia zawodowe, umożliwiające zdobycie nowoczesnych kwalifikacji. Ostateczny wybór szkoleń jest wynikiem ustaleń Uczestnika projektu z Doradcą Zawodowym (potrzeby szkoleniowe Uczestnika Projektu są określane w Indywidualnym Planie Działania). Uczestnicy otrzymują zwrot kosztów dojazdu, dodatek szkoleniowy, catering w trakcie zajęć, materiały szkoleniowe oraz zostają objęci ubezpieczeniem NW.

Staże zawodowe i praktyki zawodowe (do 4 miesięcy)

Staże zawodowe i praktyki zawodowe pozwalają nabyć/podwyższyć praktyczne umiejętności w danym zawodzie przez wykonywanie zadań w miejscu pracy. Zadania wykonywane u pracodawców są skorelowane z kierunkiem szkoleń zawodowych. Uczestnicy otrzymują zwrot kosztów dojazdu i stypendium stażowe. Staż trwa średnio 3 miesiące i jest zakończony wydaniem referencji przez Pracodawcę oraz zaświadczenia o ukończeniu stażu zawodowego.

Warsztaty z Poszukiwania Pracy (6 grup po 24 godz.)

W trakcie zajęć uczestnicy poznają techniki efektywnego poszukiwania pracy, dowiadują się jak skutecznie rozmawiać z potencjalnym pracodawcą, jak prezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej, jak przygotować dokumenty aplikacyjne, jak walczyć ze stresem związanym z ubieganiem się o pracę. Uczestnicy otrzymują materiały szkoleniowe, certyfikat, wyżywienie w trakcie zajęć, dodatek szkoleniowy oraz zwrot kosztów dojazdu.

Indywidualne doradztwo psychologiczne (średnio 4 godz./osobę)

Doradztwo psychologiczne przewidziane jest dla osób, które utraciły pracę w wyniku zwolnień i znajdują się w złej kondycji psychicznej. Sesje obejmują:

- diagnozę specyficznych problemów związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy,
- wzmocnienie zasobów psychologicznych klienta.

Job-coaching (śr. 4 godz./osobę)

Indywidualne wsparcie osób przez Job Coachów w formule one-by-one (jeden na jeden), w efektywny sposób służy podnoszeniu umiejętności poruszania się po rynku pracy. Job Coach diagnozuje przyczyny trudności, wspiera w poszukiwaniu ofert pracy oraz towarzyszy uczestnikom w rozmowie kwalifikacyjnej.

Pośrednictwo Pracy

Każdy z uczestników otrzymuje co najmniej 2 oferty pracy w ramach projektu.

Wsparcie z zakresu przedsiębiorczości

Uczestnicy projektu mogą skorzystać ze wsparcia z zakresu podejmowania i prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej jeśli:

- wyrażają chęć założenia i prowadzenia indywidualnej działalności gospodarczej,
- wykazują predyspozycje przedsiębiorcze (zweryfikowane przez doradcę),
- mają pomysł na biznes wykazujący realne szanse powodzenia.

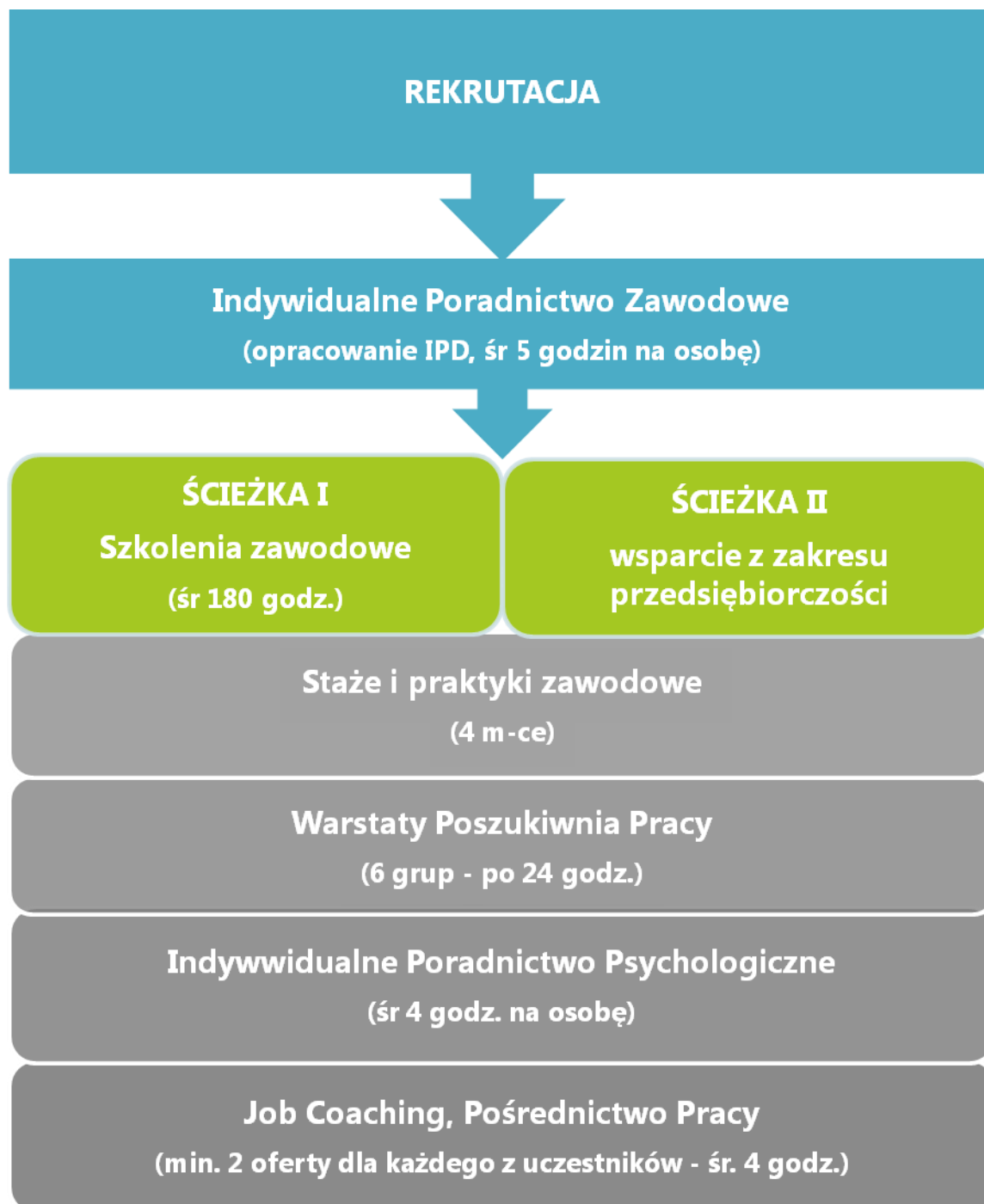
Scenariusz wsparcia:

- Szkolenie ABC Przedsiębiorczości.
- Doradztwo biznesowe przed uruchomieniem firmy.
- Wybór biznesplanów przez Komisję Oceny Wniosków.
- Przyznanie dotacji w wysokości do 40 tys. zł
- Podstawowe wsparcie pomostowe.
- Monitoring dotacji przez 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia działalności.

- Kontrola wydatkowania środków zgodnie z biznesplanem.

Przebieg procesu realizacji projektu przedstawia schemat nr 5.

Schemat 5. Formy wsparcia w ramach Programu ONyKS



Źródło: opracowanie własne

Specyfika realizacji Programu ONyKS

Na podstawie informacji przekazanych przez instytucje koordynującą Program ONyKS przedstawiono specyfikę jego realizacji.

W grupie nauczycieli objętych działaniami projektu znaleźli się nauczyciele z różnych typów szkół. Przeważali nauczyciele matematyki i informatyki, choć w grupie byli także nauczyciele języków obcych, języka polskiego, wuefu oraz nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej. Większość nauczycieli przystępujących do projektu wybiera ścieżkę szkoleń zawodowych. Tylko ok. 5% uczestników decyduje się na otworzenie działalności gospodarczej. W przypadku szkoleń zawodowych nauczyciele wybierają najczęściej szkolenia z programów komputerowych, w szczególności księgowości komputerowej. W przypadku wsparcia z zakresu przedsiębiorczości pomysły na biznes nauczycieli związane są najczęściej z posiadanymi kwalifikacjami. W przypadku nauczycieli j. obcych jest to szkoła językowa, nauczycieli wuefu – siłownia/fitness, a nauczycieli matematyki – biuro rachunkowe. Sporadycznie pojawiają się pomysły nie związane z kwalifikacjami nauczyciela, np. otworzenie kwiaciarni czy sklepu.

Wnioski

Ze względu na niż demograficzny i kryzys w finansach jednostek samorządu terytorialnego obserwowany w ostatnich latach coraz więcej nauczycieli traci pracę. Według danych GUS w roku szkolnym 2011/12 ogółem w Polsce w szkołach prowadzonych przez JST zatrudnionych było 436 369 nauczycieli³. W porównaniu do poprzedniego roku szkolnego liczba ta zmniejszyła się o 2,5% (spadek o ok. 10,7 tys. nauczycieli). Największa różnica w poziomie zatrudnienia widoczna była w przypadku szkół ponadgimnazjalnych (o 6,6% mniej nauczycieli). W gimnazjach odnotowano spadek liczby nauczycieli o 3%, a w szkołach podstawowych o 2,3%.

Porównując zmiany w liczbie nauczycieli w poszczególnych regionach kraju skala problemu jest najbardziej widoczna w województwach Polski Wschodniej. Największe różnice w spadku liczby nauczycieli w ostatnich dwóch latach odnotowano w województwach: świętokrzyskim, warmińsko-mazurskim, podlaskim, opolskim, lubuskim, podkarpackim oraz lubelskim (więcej niż 2%). Ponadto należy zauważyć, że

³ nauczyciele pełnozatrudnieni

większa skala problemu zwalnianych nauczycieli występuje na terenach wiejskich niż w miastach.

Dokonując próby charakterystyki grupy zwalnianych nauczycieli trudno jednoznacznie wskazać dominującą grupę. Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych są to zarówno pedagodzy o wysokim stopniu awansu zawodowego, jak i nauczyciele młodzi stażem zatrudnieni na umowę kontraktową. Decyzje o zwolnieniu zależą od obranej strategii władz samorządowych – nauczyciele mianowani, dyplomowani o wysokich kwalifikacjach kosztują drożej – już pojedyncze zwolnienia w tej grupie mogą przynieść spore oszczędności. Z kolei nauczyciele na kontraktach z racji podstawy prawnej zatrudnienia są grupą, którą najłatwiej można zwolnić. Z kolei uwzględniając rodzaj nauczanego przedmiotu utrata pracy dotyczy przede wszystkim wuefistów, nauczycieli biologii i przyrody oraz nauczycieli języków obcych. W grupie zwolnionych nauczycieli dosyć często znajdują się również nauczyciele matematyki, informatyki i języka polskiego.

Wobec nasilającej się skali problemu zwalnianych nauczycieli powstaje pytanie jak sobie z nim radzić. Większość działań, jakie są podejmowane w tym zakresie to przede wszystkim działania dążące do zminimalizowania kosztów społecznych podejmowanych decyzji o redukcji zatrudnienia. A przecież nauczyciele wypadający z zawodu stanowią ważny zasób kapitału ludzkiego danej społeczności lokalnej. Władze samorządowe powinny zwrócić uwagę na możliwości wykorzystania potencjału intelektualnego nauczycieli na rzecz pracy dla lokalnej społeczności.

Projektując programy wsparcia dla zwalnianych nauczycieli warto pamiętać o specyfice potrzeb i aspiracji tej grupy zawodowej. W momencie utraty pracy zagrożone są istotne wartości osobiste oraz możliwości zaspokojenia potrzeb, które dotychczas nauczyciel zaspokajał w obszarze pracy opartej na swoistej misji. Pedagog pozbawiony swojego miejsca pracy doznaje specyficznej psychologicznej dyslokacji: przemieszczenia z warunków zakorzenienia do nowej rzeczywistości, pozbawionej ważnych punktów odniesienia. Należy pamiętać, że zwalniani nauczyciele to osoby dobrze wykształcone, niechętne podejmowaniu prac wymagających niskich kwalifikacji. Ponadto, do tej pory pracowali w zawodzie, który wciąż dawał pewien prestiż społeczny. Wobec tego najczęściej deklarują, że chcą wrócić do jego wykonywania, gdy sytuacja się ustabilizuje: skończy się niż demograficzny, a finanse gmin wrócą do równowagi.

Nauczyciele, którzy decydują się na przekwalifikowanie dążą najczęściej do nabycia dodatkowych kwalifikacji umożliwiających im podjęcie pracy biurowej w działach kadr, księgowych, czy rachunkowych. Niewielki odsetek nauczycieli decyduje się na otworzenie własnej działalności gospodarczej. Pomysły na biznes nauczycieli są związane najczęściej z posiadanymi przez nich kwalifikacjami. W przypadku nauczycieli j. obcych jest to szkoła językowa, nauczycieli wuefu – siłownia/fitness, a nauczycieli matematyki - biuro rachunkowe.

W kontekście opisanych uwarunkowań warto zastanowić się nad wypracowaniem skutecznego modelu wsparcia dla zwalnianych nauczycieli. Wykorzystując dobre praktyki w tym zakresie warto, aby władze regionalne i lokalne rozważyły modyfikacje już funkcjonujących programów dla bezrobotnych, w tym projektów outplacementowych, realizowanych przy wsparciu środków europejskich. Przy efektywnej współpracy władz samorządowych, Publicznych Służb Zatrudnienia (w tym Instytucji Pośredniczących we wdrażaniu programów unijnych) i podmiotów realizujących projekty możliwe jest zapewnienie wszechstronnego zakresu wsparcia dla zwalnianych nauczycieli (np. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII, Działania 8.1). Tego rodzaju projekty zapewniają zwolnionym m.in. opiekę psychologów, doradców zawodowych, trenerów podnoszących umiejętności poruszania się po rynku pracy, szkolenia, staże i praktyki zawodowe oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. To czy bezrobotny nauczyciel będzie chciał z takiego wsparcia skorzystać zależy od indywidualnych uwarunkowań jego sytuacji życiowej. Niemniej jednak warto, aby samorządy stwarzały zwalnianym pedagogom szanse na stabilizację sytuacji zawodowej wykorzystując ich predyspozycje. Warto zwrócić uwagę, że część nauczycieli po przekwalifikowaniu może podjąć pracę na rzecz lokalnej społeczności choćby w charakterze doradcy zawodowego czy animatora kultury. Wobec konieczności redukcji zatrudnienia w oświacie warto więc, aby samorządy podejmowały działania ograniczające marnowanie potencjału intelektualnego nauczycieli wypadających z zawodu.



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

