

Uczniowie potrzebują nowej generacji nauczycieli. Czy pokolenie Zet chce pracować w edukacji?

Ciężkie plecaki, pogłębiający się kryzy psychiczny uczniów, klasy pełne potencjału młodych ludzi, ale brakuje w nich nauczycieli. Taki obraz polskiej szkoły prognozuje w najbliższym czasie Fundacja Teach for Poland, która zauważa, że pokolenie Zet, dzisiejsi nastolatki i 20-latkowie, nie garną się do pracy w zawodzie nauczyciela. Na podstawie doświadczeń międzynarodowej sieci Teach for All, badań Komisji Europejskiej i własnego programu wśród polskich nauczycieli przygotowała rekomendacje, które mają zapewnić wyższy standard edukacji i zastrzyk nowej kadry do 2040 r.

- Według wstępnych danych GUS z 2023 w zeszłym roku szkolnym 2022/23 we wszystkich placówkach oświatowych spadła liczba zatrudnionych nauczycieli łącznie do ponad 512 tys. osób w całym kraju.
- Z roku na rok maleje liczba absolwentów i studentów pedagogiki na uczelniach wyższych, według danych GUS, a co więcej na niektórych zamykane są w ogóle kierunki. Z sondy portalu Bankier.pl przeprowadzonej w 2023 roku wśród uczelni w Polsce, wynika, że pedagogika i pedagogika specjalna okazały się najmniej popularnymi kierunkami w opinii kandydatów na studia pierwszego i drugiego stopnia.

Małe zarobki w porównaniu do lat kształcenia i odpowiedzialności społecznej, niski prestiż zawodu, wolna ścieżka awansu zawodowego, mała elastyczność i autonomia pracy, wysokie oczekiwania rodziców – to jedne z najczęściej pojawiających się argumentów, z powodu których pokolenie Zet nie chce pracować w szkole.

– Obecni maturzyści i studenci omijają szerokim łukiem szkołę, nie chcą do niej wracać nie tylko ze względu na to, jak ją pamiętają, ale też dlatego, że nie widzą w niej przyszłości dla siebie. Szkoła jako miejsce pracy nie jest dla nich ani rozwojowym, ani stabilnym miejscem pracy, wynika z naszych rozmów z młodymi ludźmi – mówi Katarzyna Nabrdalik, prezeska Fundacji Teach for Poland, która zdecydowała się podjąć temat w dyskusji publicznej. Z danych jasno wynika, że to kolejny rok szkolny, kiedy szkoły zmagają się z odpływem wyczerpanych i zniechęconych pracowników. Perspektywy polskiej szkoły pogarsza fakt, że pokolenie Zet, które właśnie teraz podejmuje decyzje dotyczące zawodowej przyszłości nie jest zainteresowane wyborem zawodu nauczyciela.

U sąsiadów było źle

Niechęć Zetek do wyboru ścieżki zawodowej związanej z nauczaniem jest problemem, z którym zmagają się nie tylko Polska. Organizacje partnerskie Teach for Poland rozsiane są po całym globie, w tym w najbliższym sąsiedztwie w Bułgarii, Austrii czy Wielkiej Brytanii dostrzegają ten sam

problem i od kilku lat realizują różnego rodzaju działania, mające na celu zwiększenie liczby nauczycieli w swoich krajach. W oparciu o ich doświadczenia oraz własny program rozwojowy dla nowych nauczycieli realizowany w Polsce od 4 lat, Fundacja Teach for Poland przedstawia pięć rekomendacji poprawy stanu jakości edukacji i poprawy liczby nauczycieli w Polsce, apelując o pilną zmianę.

Zawód bez licencji

Pierwszym z nich jest otworzenie zawodu nauczyciela i stworzenie alternatywnych sposobów ich rekrutacji i selekcji. Jak zauważają eksperci, teraz kandydaci na nauczyciela wysyłają CV i często nawet nie mają rozmowy kwalifikacyjnej w szkołach z uwagi na pośpiech i zapotrzebowanie. Ten stan rzeczy nie wspiera budowania prestiżu tego zawodu. Jak zauważa Katarzyna Nabrdalik, zajmująca się edukacją w Polsce, wprowadzając nowego nauczyciela do placówki warto sprawdzić nie tylko jego formalne kwalifikacje, ale przede wszystkim kompetencje, gotowość i chęć pracy z dziećmi. Stąd powstał program Teach for Poland umożliwia rozpoczęcie pracy w szkole osobom, które mimo braku pełnych kwalifikacji, charakteryzują się niezwykle wysokim warsztatem, zaangażowaniem oraz umiejętnością pracy z dziećmi. Dowodzi tym samym, że brak formalnych uprawnień nie stanowi przeszkody, często będąc atutem. Jednak, aby móc pracować w szkole, absolwenci programu muszą ukończyć studium pedagogiczne. Pytanie tylko po co?

Od początku istnienia Fundacji do programu zgłosiło się prawie tysiąc osób, a dołączyło ponad sto pięćdziesiąt osób: eduliderów i eduliderki, zatrudnionych potem jako nauczyciele w ponad 60 szkołach publicznych w całej Polsce, którzy do tej pory wpłynęli na życiowe i edukacyjne sukcesy ponad 12 000 uczniów i uczennic. Ten system już działa na świecie, co więcej w samej Unii Europejskiej. Przeprowadzona zewnętrznie ewaluacja programu w pięciu organizacjach partnerskich Teach For All w Europie wykazała, że w porównaniu do tradycyjnie kształconych nauczycieli, nauczyciele nowej generacji wyszkoleni w trakcie trwania programu bez studium pedagogicznego są tak samo, jeśli nie bardziej, przygotowani do nauczania współczesnej młodzieży. Raport ewaluacyjny NEWTT realizowany na zlecenie Komisji Europejskiej w 2019 roku udowodnił, że w ciągu dwóch lat uczestnicy projektu Teach for All rozwinęli taką samą skuteczność pracy w szkole i wiedzę pedagogiczną, jak nauczyciele kształceni na uczelniach wyższych według tradycyjnego modelu.

Wzmocnić status nauczyciela

Jak z kraju borykającego się z problemami kadrowymi w oświacie stać się ośrodkiem zyskującym ponad 25 tys. kandydatów do zawodu? Takiej radykalnej zmiany dokonała bułgarska organizacja Teach for Bulgaria, która postanowiła wzmocnić nauczycieli finansowo dodatkami

motywującym do podniesienia kompetencji. Przyznali nauczycielom uczestniczącym w ich programie rozwojowym dodatkowe świadczenia finansowe, które otrzymywali jako dodatek do regularnego wynagrodzenia z pracy w szkole. Niestandardowa praktyka zyskała akceptację dwóch kolejnych ministrów edukacji i nauki Bułgarii, którzy poparli pomysł, aby wynagrodzenie nauczyciela na poziomie podstawowym, biorącego udział w programie rozwojowym, wynosiło co najmniej 120% średniego wynagrodzenia krajowego. Co ciekawe, ta zmiana wynagrodzenia później dotyczyła wszystkich nauczycieli w Bułgarii, natomiast zaczęła się od edukatorów Teach for Bulgaria, co stanowiło efekt domina zmiany polityki kadrowej w edukacji w całym kraju. W efekcie od momentu uruchomienia programu do udziału w programie Teach for Bulgaria zgłosiło się ponad 25 tysięcy kandydatów. – Polscy nauczyciele dostali ostatnio 30 proc. podwyżki, jednak jestem zdania, że to za mało. Jeśli chcemy dokonać zmiany w postrzeganiu i respektowaniu tego zawodu musimy zastąpić stereotypy językiem wartości mówiąc o nauczycielach. Prawda jest taka, że bez nich potencjał drzemący w uczniach siedzących w szkolnych ławkach może nigdy nie wypłynąć – mówi Katarzyna Nabrdalik i dodaje, że cała struktura wynagradzania nauczycieli powinna się zmienić.

Wzmocnienie eduliderów

Ekspertka ds. edukacji zauważa, że same podwyżki i zmiana postrzegania roli nauczycieli musi być podparta wzmocnieniem kompetencyjnym ludzi, którzy chcą pracować lub już pracują w tym zawodzie. – Zawód nauczyciela jest jedną z najbardziej wymagających profesji XXI wieku. Nauczyciele każdego dnia mają do czynienia z wyzwaniami, z których istnienia wielu dorosłych nie zdaje sprawy lub nie potrafi ich zrozumieć tj. bullying, przemoc rówieśnicza, sexting czy epizody depresyjne. Potrzebna jest holistyczna zmiana kształcenia i doskonalenia zawodowego początkujących i obecnych nauczycieli, na taki który wychodzi poza pedagogikę i metodykę, a realnie wzmacnia ich jako liderów zmian, podnosi ich umiejętności szlifowania kompetencji uczniów, aby wydobyć z nich potencjał. To nauczyciele potrzebują konstruktywnego wsparcia, superwizji, a także możliwości udziału w zajęciach poświęconych edukacji bez przemocy czy pozytywnej dyscyplinie. To, co możemy im dać na starcie do wykorzystania później to kompetencje, które wypracują w nich umiejętność odnalezienia się w trudnych sytuacjach współczesnego świata – tłumaczy Katarzyna Nabrdalik.

Współpraca na linii edukacja – nauka

Z doświadczenia Austrii widać, że kluczowa dla poprawy systemu edukacji jest synergia działań pomiędzy resortem nauki a edukacji. Dwuletni program dla nauczycieli prowadzony przez organizację non profit Teach for Austria stał się na tyle skuteczny i merytorycznie dobry, że został oficjalnym programem wprowadzania nauczycieli i nauczycielek do szkół, dzięki współpracy na linii uczelnie wyższe, organizacji pozarządowej i ministerstwa. – Jeśli polskie szkoły mają pełnić

rolę uwalniania potencjału dzieci i młodzieży te dwa resorty muszą ze sobą współpracować i do pracy w szkołach wyszukiwać zdolne i zaangażowane jednostki. Potrzebny jest program „poławiacza pereł”, mający na celu znalezienie i zachęcenie do współpracy studentów różnych kierunków, którzy są doskonałymi popularyzatorami wiedzy, a nigdy wcześniej nie myśleli o pracy w szkole – mówi Katarzyna Nabrdalik.

Wspólnym mianownikiem wszystkich niezależnych organizacji działających w ramach sieci Teach for All, założonej przez Wendy Kopp, jest zwrócenie się ku człowiekowi. Według idei sieci Teach for All w centrum procesu nauczania powinno znaleźć się dziecko, a nie opasła podstawa programowa czy ministerialne wytyczne. – Celem edukacji powinien być rozwój uczniów na miarę ich własnych możliwości. Rozwój, który zakłada wspieranie silnych stron dzieci, pomoc w odkrywaniu ich pasji, budowanie prawidłowej samooceny oraz utrzymywanie dobrych relacji z ludźmi. Koniec końców to właśnie te kompetencje będą gwarantem poczucia szczęścia i sukcesu zawodowego w ich późniejszym życiu. Koniec końców nie bez powodów hasło Teach for Poland brzmi: “Twoja przyszłość siedzi w ławce” – dodaje Nabrdalik.

Pracodawcy przyglądają się z zaciekawieniem

Zdaniem Piotra Dziwoka, Prezesa Honorowego Association of Business Service Leaders (ABSL), zrzeszającego centra usług wspólnych w Polsce, dyskusja o edukacji jest de facto rozmową o kształtowaniu potencjału przyszłych pracowników dostarczających usługi, wytwarzających produkty, uczących dzieci i studentów, znajdujących kreatywne rozwiązania do złożonych i nieoczekiwanych wyzwań. To oni kilka czy kilkanaście lat będą wchodzić na rynek pracy. – Szkoła stoi przed zadaniem przygotowania dzieci i młodzieży do życia w rzeczywistości, której jeszcze nie znamy. Do przyszłości, w której część zawodów zniknie zastąpiona przez roboty lub sztuczną inteligencję. Wszystko wskazuje na to, że zawody przyszłości będą związane z jednej strony z rozwojem technologicznym, a z drugiej z potrzebami społecznymi, których nie da się zaspokoić za pomocą algorytmów. Ze wszystkich danych wynika, że w perspektywie lat u pracowników będą cenione nie tylko kompetencje cyfrowe, ale przede wszystkim kompetencje społeczne związane z radzeniem sobie w sytuacji niepewności, kompetencje poznawcze wiążące się z logiką, rozwiązywaniem złożonych problemów, inteligencja emocjonalna i umiejętność funkcjonowania w grupie. Potrzebujemy nauczycieli, którzy będą chcieli i wiedzieli, jak je kształtować w toku pracy z przyszłymi specjalistami i fachowcami – dodaje Piotr Dziwok.