

Przemysław Żebrok
Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu

DZIAŁALNOŚĆ SZKÓŁ NIEPUBLICZNYCH W OPINII NAUCZYCIELI. PRZYKŁAD NIEPUBLICZNEJ PLACÓWKI OŚWIATOWEJ W BIELSKU-BIAŁEJ

Wprowadzenie

Podjęcie zagadnień związanych z funkcjonowaniem niepublicznych placówek oświatowych jest o tyle uzasadnione, że analiza literatury dotyczącej tego obszaru okazuje się dosyć uboga¹. Trudno zresztą się dziwić, gdyż jest to stosunkowo nowa dziedzina naukowych dociekań - placówki tego typu zaczęły powstawać dopiero po transformacji ustrojowej z 1989 roku. Stąd też wydaje się zasadne, aby ten stosunkowo niezbadany rynek penetrować badawczo.

Po początkowym boomie przełomu lat 90-tych nastąpił okres względnej stagnacji i dopiero ostatnie lata to czas przyspieszonego rozwoju szkolnictwa niepublicznego. Spore ożywienie nastąpiło przede wszystkim na rynku usług przedszkolnych, głównie z powodu ograniczonej ilości miejsc w przedszkolach publicznych. Ta nisza na rynku szybko została wypełniona przez podmioty prywatne. Obecnie dobra koniunktura trwa w szkołach niepublicznych – między innymi za sprawą zmian w sposobie finansowania tych placówek. I tak szkoły niepubliczne znalazły w systemie oświaty równoprawne miejsce.

W polskim systemie prawnym funkcjonuje podział na szkoły publiczne, prowadzone głównie przez jednostki samorządu terytorialnego oraz niepubliczne, które są zarządzane przez podmioty prywatne lub społeczne. Te ostatnie placówki wyróżniają się między innymi tym, że są odpłatne. Szkoły niepubliczne to stosunkowo szeroki zbiór, obejmujący zarówno szkoły prowadzone przez organizacje społeczne, jak i szkoły stricte prywatne. W systemie szkolnictwa powszechnego dominują szkoły publiczne, jednak liczba szkół niepublicznych z roku na rok rośnie, co sprawia, że cieszą się one coraz większym zainteresowaniem i uznaniem.

¹ Bogate i rzetelne źródło wiedzy na temat niepublicznych szkół w Polsce można znaleźć na portalu Our-Kids.net/pl.

Działalność tego typu szkół sankcjonują przepisy, spośród których przytoczone zostaną te, które są istotne z punktu widzenia niniejszego opracowania. Zakładanie i prowadzenie szkół i placówek reguluje art. 8 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Zapisy przywołanej ustawy precyzują to w sposób następujący: 1. Szkoła i placówka może być szkołą i placówką publiczną albo niepubliczną. 2. Szkoła i placówka może być zakładana i prowadzona przez: 1) jednostkę samorządu terytorialnego; 2) inną osobę prawną; 3) osobę fizyczną.

Z punktu widzenia organu prowadzącego szkołę jedną z najistotniejszych kwestii jest sposób jej finansowania. Szkoły i placówki niepubliczne oraz publiczne prowadzone przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego są finansowane w formie dotacji przekazywanej z budżetów jednostek samorządu terytorialnego, w których znajdują się środki naliczone na uczniów tych szkół w ramach części oświatowej subwencji ogólnej. Zasady obliczania wysokości dotacji dla oświaty niesamorządowej zostały zawarte w przepisach ustawy o finansowaniu zadań oświatowych. Ustawodawca stosuje odmienne zasady dotowania dla szkół i placówek publicznych oraz odmienne dla szkół i placówek niepublicznych².

Wysokość dotacji z budżetu państwa dla szkół niepublicznych to temat zasługujący na szczególną uwagę. Początkowo w ustawie o systemie oświaty z 1991 r. szkoły uzyskiwały dotacje do 50% wydatków na jednego ucznia w szkołach publicznych. Od września 1992 r. na mocy rozporządzenia MEN zapewniona została dotacja w wysokości 50% wydatków w szkołach publicznych na jednego ucznia. W 1995 r. zapis ten wprowadzono do ustawy o systemie oświaty, a w roku 1998 zmieniono na „w wysokości nie niższej niż 50%”. Dopiero w 2000 r. doprowadzono do zapisu o dotacji w wysokości 100% kwoty przewidzianej w subwencji³.

Obecnie obowiązująca Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych w art. 26 określa zasady udzielania dotacji na ucznia w przypadku szkół niepublicznych w następującym brzmieniu: „Niepubliczne szkoły, w których jest realizowany obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, otrzymują na każdego ucznia dotację z budżetu jednostki samorządu terytorialnego będącej dla tych szkół organem rejestrującym, w wysokości równej kwocie przewidzianej na takiego ucznia w części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostki samorządu terytorialnego”.

Odrębną, lecz niemniej ważną kwestią jest status nauczycieli niepublicznych placówek oświatowych. Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady zatrudniania nauczycieli w szkole publicznej jest Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, natomiast w szkole niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej obowiązują tylko niektóre jej przepisy. Pozostałe zagadnienia rozstrzygają przede wszystkim zapisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Zgodnie z ustawą o systemie oświaty w szkole niepublicznej muszą być zatrudnieni nauczyciele posiadający kwalifikacje określone dla pedagogów szkół publicznych. Powinni mieć ukończone studia wyższe oraz odbyć przygotowanie w trzech

² Omnia. Centrum Doradztwa i Szkoleń, <https://cdsomnia.pl/baza-wiedzy/dotowanie-szkol-i-placowek-niesamorządowych> (27.03.2020).

³ Stołeczne Towarzystwo Oświatowe. Historia. <http://www.sto.org.pl/historia> (27.03.2020).

obszarach: merytorycznym, dydaktycznym i psychologiczno-pedagogicznym. Mają również obowiązek stałego doskonalenia się, co znajduje swój wyraz w uzyskiwanych kolejnych stopniach awansu zawodowego – od nauczyciela kontraktowego poprzez mianowanego do nauczyciela dyplomowanego.

Szkoły niepubliczne w świetle dotychczasowych badań

Jak już wspomniano, nie ma zbyt wielu opracowań dotyczących funkcjonowania niepublicznej oświaty w Polsce. Z raportu „Jak Polacy postrzegają szkoły publiczne i niepubliczne: preferencje dotyczące szkolnictwa w Polsce” wynika, że więcej badanych wyżej ocenia szkoły niepubliczne (48%) niż szkoły publiczne (36,5%). Co jednak zaskakuje, większość Polaków (53,6%) uważa, że lepiej jest posłać swoje dziecko do szkoły publicznej, niż niepublicznej (24,7%). Przeprowadzono też analizy korelacji przekonań o szkołach z wielkością miejscowości zamieszkania. Uzyskano istotne, choć słabe korelacje. Okazało się, że im większa miejscowość, z której pochodzi respondent, tym bardziej wykazuje on ogólną preferencję szkół niepublicznych ($r = 0,09$, $p < 0,05$). Silniej jest też przekonany o tym, że w szkołach niepublicznych uczniowie są lepiej traktowani ($r = 0,12$, $p < 0,01$), mają większą możliwość rozwoju swoich zdolności i zainteresowań ($r = 0,08$, $p < 0,05$) oraz zapewniane jest im większe bezpieczeństwo ($r = 0,08$, $p < 0,05$). Przeprowadzono też serię analiz mających na celu zbadanie wpływu wykształcenia na stosunek do szkół publicznych i niepublicznych. Okazało się, że wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta też preferencja szkół niepublicznych ($r = 0,16$, $p < 0,01$)⁴.

Z kolei w „Raporcie o szkolnictwie prywatnym w Polsce 2018/2019” sporządzonym przez Our Kids Media⁵ przedstawione zostały wady i zalety szkół niepublicznych. Wśród mocnych stron szkół niepublicznych wymienia się przede wszystkim małą liczebność klas⁶. Częstą praktyką jest dzielenie uczniów na mniejsze grupy, np. językowe, przedmiotowe czy grupy zainteresowań. W większości szkół korzysta się z własnych autorskich programów, które wychodzą poza ramy podstawy programowej. Do zalet trzeba też zaliczyć zindywidualizowane programy nauczania dla uczniów szczególnie uzdolnionych lub z dysfunkcjami i zaburzeniami, a także liczne zajęcia dodatkowe, rozwijające często nietuzinkowe zainteresowania uczniów. Szkoły te oferują bardzo dobre warunki nauki, stosując zaawansowane metody nauczania języków oraz kształcąc uczniów w zakresie tzw. umiejętności miękkich, w tym sztuki komunikacji, argumentacji, umiejętności pracy w grupie, a także rozwijające zainteresowania artystyczne i sportowe. Ważnym wyróżnikiem szkół niepublicznych jest nacisk na naukę języków obcych (duży wybór, zajęcia z native speakerami)⁷.

Autorzy raportu wskazują także na takie walory jak zaangażowanie nauczycieli, indywidualną pracę z uczniem oraz wydłużone godziny funkcjonowania. Dużym plusem jest

⁴ M. Piekarczyk, *Jak Polacy postrzegają szkoły publiczne i niepubliczne: preferencje dotyczące szkolnictwa w Polsce*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Warszawa 2014.

⁵ Raport o szkolnictwie niepublicznym w Polsce, OurKids.net/pl.

⁶ Z danych GUS za 2016 r. wynika, iż średnia w publicznej szkole podstawowej to 19 uczniów, podczas gdy w klasie niepublicznej to 12,5 ucznia.

⁷ Raport o szkolnictwie niepublicznym w Polsce, OurKids.net/pl.

większa dostępność psychologów, logopedów, terapeutów i innych specjalistów. Niektóre szkoły niepubliczne specjalizują się w kształceniu specjalnym oferując naukę dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, na przykład dla dzieci z zespołem Aspergera, autyzmem lub zespołem ADHD. Niepubliczne szkoły tworzą też klasy specjalne lub integracyjne w pełnym lub niepełnym wymiarze kształcenia specjalnego. Nauka takich uczniów jest prowadzona przez pedagogów wyspecjalizowanych w edukacji specjalnej⁸.

Pozytywną cechą szkół niepublicznych jest bardzo dobre wyposażenie klas lekcyjnych w pomoce naukowe i inny sprzęt służący edukacji. Tablice interaktywne, komputery, bezprzewodowa sieć, pozwalają na wykorzystanie najnowszych technik informacyjno-komunikacyjnych (TIK) na lekcjach. Szkoły dysponują też dobrze wyposażonymi salami do zajęć językowych, plastycznych, muzycznych, sportowych oraz sprzętem pozwalającym na rozwijanie bogatej gamy zainteresowań pozanaukowych⁹.

Do wad szkół niepublicznych należy zaliczyć przede wszystkim odpłatność, czasami gorszą infrastrukturę sportową, do której trzeba dojść lub dojechać. Wadą jest także komercyjny aspekt funkcjonowania, który może wpływać negatywnie na poziom egzekwowalności wiedzy ucznia oraz nieadekwatną do rzeczywistości ocenę jego pracy i zachowania. To także silny, niekoniecznie pozytywny, wpływ rodziców na nauczycieli w myśl zasady „płacę to wymagam”¹⁰.

Szkoły niepubliczne reprezentują stosunkowo wysoki poziom nauczania. Potwierdzają to nie tylko międzynarodowe wskaźniki, ale i wyniki osiągane przez uczniów na poszczególnych etapach edukacji. Według danych Centralnej Komisji Egzaminacyjnej uczniowie publicznych szkół osiągnęli średnio nieco wyższy wynik (69% punktów możliwych do zdobycia) z języka polskiego niż uczniowie szkół niepublicznych (68%), ale już z innych przedmiotów przewaga uczniów szkół niepublicznych rosła: z historii i wiedzy o społeczeństwie było to 56% wobec 59%, z matematyki 49% do 53%, z przedmiotów przyrodniczych 51% wobec 55%¹¹.

Bardzo wyraźna różnica pojawiła się w wynikach z j. angielskiego (64% do 72%), zwłaszcza na poziomie rozszerzonym, gdzie wyniosła ona 44% wobec 58% osiągniętych przez uczniów szkół niepublicznych, chociaż w kolejnym najczęściej wybieranym języku (niemieckim) lepsi byli uczniowie szkół publicznych. Podobne różnice pokazały wyniki ostatniego sprawdzianu szóstoklasisty, jaki został przeprowadzony w ubiegłym roku. I tak z języka polskiego uczniowie uzyskali odpowiednio 70% wobec 77%, z matematyki 53% wobec 68%, a z języka angielskiego 71% wobec 84%¹².

⁸ Tamże.

⁹ Tamże.

¹⁰ Niepubliczne szkoły w Polsce, <https://www.ourkids.net/pl/niepubliczne-szkoly.php#maincontent> (18.09.2020).

¹¹ Centralna Komisja Egzaminacyjna, <https://cke.gov.pl> (18.09.2020).

¹² Niepubliczne szkoły w Polsce, <https://www.ourkids.net/pl/niepubliczne-szkoly.php#maincontent> (18.09.2020).

Wśród badanych szkoły prywatne uzyskały też lepsze oceny w następujących obszarach: bezpieczeństwo dziecka (36,3% wobec 30,2%), zapewnienia wyższego poziomu nauczania (37,7% wobec 31,6%), lepszych możliwości rozwoju zdolności i zainteresowań (41,7% wobec 27,1%), lepszego traktowania uczniów (49,5% wobec 16,9%)¹³.

W roku szkolnym 2017/2018 w Polsce działało ogółem 14 571 szkół podstawowych dla dzieci i młodzieży. Uczęszczało do nich około 2,7 mln uczniów. Zdecydowaną większość (84,6%) prowadziły jednostki samorządu terytorialnego (najczęściej gminy, którym przypisano to jako zadanie ustawowe); są to szkoły publiczne. W pozostałym zakresie organami prowadzącymi szkoły podstawowe (w większości niepubliczne) były osoby fizyczne i osoby prawne prawa prywatnego. Udział sektora niepaństwowego w tej dziedzinie oświaty wynosi około 15,1% ogółu jednostek i około 6,2% ogółu uczniów. Wśród placówek z sektora prywatnego niemalże 1/3 należy do organizacji społecznych i stowarzyszeń (27,2%), a co dziejąta prowadzona jest przez organizacje wyznaniowe (10,4%)¹⁴.

Większość polskich nauczycieli uczy w placówkach publicznych, a jedynie 13,4% ogółu jest zatrudnionych w sektorze prywatnym. Połowa zatrudnionej w Polsce kadry nauczycielskiej posiadała stopień nauczyciela dyplomowanego (55,4%). Początkujących stażystów było tylko 4,4%, nauczycieli kontraktowych 15,5%, a nauczycieli mianowanych 21,6% ogółu. Największy odsetek stanowią nauczyciele w wieku 46-50 lat (16,95% wszystkich uczących), następnie w wieku 51-55 lat (15,47%) i w wieku 36-40 lat (15,46%). Wśród nauczycieli najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele z wykształceniem wyższym (97,53%)¹⁵.

Cel i przedmiot opracowania

Opracowanie prezentuje wyniki badań przeprowadzonych wśród nauczycieli Niepublicznej Placówki Oświatowej „Jonatan” w Bielsku-Białej na zlecenie właścicielki tejże szkoły. Celem eksploracji była możliwie jak najszersza analiza funkcjonowania placówki, zaś udokumentowaniem pracy powstanie raportu, na którym opiera się niniejszy artykuł. Efektem prac miało być pokazanie mocnych stron szkoły, zdiagnozowanie słabych obszarów, wskazanie szans i zagrożeń, a także próba zarekomendowania kierunków rozwoju. Diagnoza miała charakter audytu i pod taką nazwą była prowadzona. Należy zaznaczyć, iż nie był to typowy audyt sprawdzający działalność placówki pod kątem spełniania określonych norm. Chodziło bardziej o ogólną ocenę jej funkcjonowania według autorskiego projektu badawczego. Wyniki zaprezentowano tu za wiedzą i zgodą dyrektora szkoły oraz jej pracowników.

Niepubliczna Placówka Oświatowa „Jonatan”, która jest przedmiotem analiz niniejszego szkicu, jest placówką niepubliczną posiadającą uprawnienia szkoły publicznej. Powstała jako jedna z pierwszych tego typu placówek w regionie - na rynku edukacyjnym funkcjonuje od dziesięciu lat. Obecnie w jej skład wchodzi ośmioletnia szkoła podstawowa,

¹³ Tamże.

¹⁴ Organizacja prywatnej edukacji, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/organisation-private-education-56_pl (18.09.2020).

¹⁵ Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl> (16.09.2020).

szkoła dla dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, pięć przedszkoli oraz dwa żłobki. Informacje uzyskane od dyrektora szkoły, a dotyczące struktury zatrudnienia całej kadry potwierdzają dane uzyskane od respondentów. Większość nauczycieli to osoby młode, bez większego doświadczenia pedagogicznego. Przeważają ci z ogólnym stażem pracy poniżej 10 lat, zaś przeciętny okres pracy w "Jonatanie" to 2 lata. Zdecydowana większość nauczycieli pracujących w szkole to stażyści, czyli najniższy stopień awansu zawodowego. W ostatnim roku proporcje te nieco się zmieniły na korzyść nauczycieli kontraktowych ze względu na przyjętą w szkole politykę, która umożliwia pracownikom zdobywanie kolejnych stopni awansu.

Przyjęta metodologia

Poznanie rzeczywistości, w zależności od tego jaki aspekt jest istotny dla badacza, może odbywać się dwoma torami. Pierwsze podejście - ilościowe, polega na opisie i analizie faktów, zjawisk, procesów, przedstawianych w formie różnych zestawień i obliczeń statystycznych czy matematycznych¹⁶. Drugie podejście - badania jakościowe obejmują dokonywanie analizy badanych zjawisk, wyróżnianie w nich elementarnych części składowych, wykrywanie zachodzących między nimi związków i zależności, charakteryzowanie ich struktury całościowej, interpretacji ich sensu lub spełnianej przez nie funkcji¹⁷. Zasadniczą rolę w poznaniu pełni nie tyle statystyczny pomiar, lecz poznanie zachodzących procesów i ich konteksty. Badania przeprowadzone w Niepublicznej Placówce Oświatowej „Jonatan” wymagały zarówno ilościowego, jak i jakościowego podejścia. W niniejszym szkicu, ze względu na ograniczone ramy, skupiono się jednak na zaprezentowaniu tylko pewnego wycinka badań, mianowicie wyników sondażu diagnostycznego.

Badania sondażowe mogą dotyczyć stanu świadomości określonej społeczności w zakresie poczynań społecznych w ujęciu ogólnym i szczegółowym. Najczęściej stosowaną techniką badawczą w metodzie sondażu diagnostycznego jest wywiad i ankietowanie¹⁸. Metodę sondażu zaleca się stosować szczególnie wtedy, gdy pragniemy dowiedzieć się o opiniach (także przekonaniach) respondentów na temat interesujących nas spraw oraz o tym, jak je oni oceniają i w ogóle co o nich wiedzą lub chcieliby wiedzieć na ich temat. Przydatna może się okazać również w badaniach postaw, motywów i zainteresowań respondentów, czy zasobu posiadanych przez nich wiadomości o badanym zjawisku, procesie, zdarzeniu¹⁹. O wartości zebranych metodą sondażową materiałów i informacji decyduje trafność sformułowanych pytań badawczych, a przede wszystkim sposób doboru respondentów oraz ich reprezentatywność. Warto wspomnieć, że sondaż diagnostyczny nie daje wiedzy o faktach, ale wiedzę o opiniach na temat tych faktów.

¹⁶ M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1999, s. 55.

¹⁷ T. Tomaszewski, *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963, s. 29.

¹⁸ J. Apanowicz, *Metodologia ogólna*, Gdynia 2002, s. 71.

¹⁹ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2003, s. 244.

Badania w NPO „Jonatan” przeprowadził autor niniejszego opracowania zatrudniony tam jako niezależny ekspert, wykorzystując – oprócz sondażu i wywiadów – metodę obserwacji uczestniczącej. Wejście badacza w określone środowisko i obserwowanie danej zbiorowości od wewnątrz jako jeden z jej członków z pewnością pomogło w lepszym osądzie badanej społeczności. Egzystowanie w określonym środowisku, bycie częścią jakiejś wspólnoty może być, oprócz pewnych zagrożeń polegających na niezdolności do oddzielania własnych doświadczeń czy uprzedzeń, wielkim ułatwieniem dla badacza²⁰. Zgodnie z wymogami audytowymi założono, że będzie to działalność obiektywna, która pozwoli badaczowi na przeprowadzenie zadań z wiarą w efekty jego pracy, bez konieczności podporządkowywania swoich wyników opiniom innych osób. Efektem końcowym miały być czynności doradcze służące usprawnieniu pracy jednostki. Warto podkreślić, iż przedstawione opinie czy rekomendacje nie były wiążące i miały jedynie charakter doradczy.

Prezentacja i omówienie wyników badań

Badania prowadzono w dniach od 6 listopada 2019 r. do 26 listopada 2019 r. Czas trwania (20 dni) był więc wystarczający dla wszystkich nauczycieli, którzy chcieli podzielić się swoimi refleksjami dotyczącymi pracy szkoły. Była to też okazja do ewentualnego przekazania swoich krytycznych uwag i wskazania sposobów rozwiązania problemów.

Sondaż diagnostyczny przeprowadzono za pomocą techniki ankietowania. Jako narzędzie zastosowano kwestionariusz sondażu diagnostycznego. Wykorzystano internetowe narzędzie firmy Google.

Prośbę o wypełnienie ankiety wysłano do 120 nauczycieli w dniu 6 listopada 2019 r. za pomocą dziennika elektronicznego. MobiDziennik wykorzystywany jest jako podstawowe narzędzie komunikacji w placówce. Narzędzie to pozwala również przesłać datę i czas odbioru wiadomości. I tak: 43 nauczycieli odczytało wiadomość w tym samym dniu, 45 nauczycieli następnego dnia, co w sumie daje nam 88 skutecznie dostarczonych wiadomości niemal natychmiast. Można tu mówić o względnie efektywnym narzędziu dostarczania treści do pracowników. Ogółem wiadomość doręczono do 100 nauczycieli spośród 120 widniejących w e-dzienniku. W związku z tym rodzi się pytanie o pozostałych 20 pracowników, którzy po trzech tygodniach nie odebrali wiadomości. Z punktu widzenia zarządzania placówką należałoby wyjaśnić ten stan rzeczy (zweryfikować listę nauczycieli, zapytać o przyczynę nieodbierania informacji).

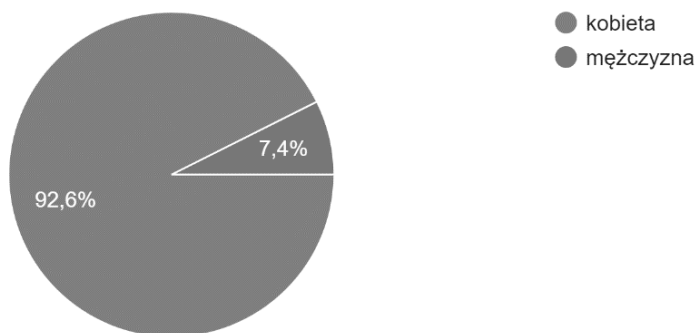
W pierwszym tygodniu ankietę wypełniło zaledwie 13 nauczycieli. Po interwencji dyrektora szkoły (w dniu 20 listopada 2019 r. za pomocą MobiDziennika) ankietę wypełniły kolejne 4 osoby. Ponaglenie p. dyrektor okazało się zatem mało skuteczne, co może świadczyć o lekceważącym podejściu nauczycieli do wykonywania poleceń przełożonych, z drugiej zaś strony liberalne podejście dyrekcji do egzekwowania wydawanych poleceń.

²⁰ P. Żebrok, *Rodzina w systemie społeczno-kulturowym Śląska Cieszyńskiego. Studium teoretyczno-badawcze*, Wydawnictwo „Scriptum”, Kraków 2018, s. 13.

W sumie w badaniu wzięło udział 27 nauczycieli (tyle osób wypełniło ankietę) to jest 22,5% z ogólnej liczby osób widniejących w e-dzienniku. Gdyby wziąć pod uwagę tylko te osoby, do których informacja skutecznie została dostarczona, wskaźnik ten wzrasta do 27%. Biorąc pod uwagę fakt, iż nauczyciele zostali zobligowani do wypełnienia kwestionariusza, wyniki należy uznać za wysoce niezadowolające²¹.

Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu to kobiety (25, tj. 92,6%); tylko dwaj panowie wypełnili ankietę (7,4%). Nie jest to niczym zaskakującym, gdyż odzwierciedla strukturę zatrudnienia w placówce. Szkoła nie jest też wyjątkiem w skali kraju, gdzie kobiety stanowią ponad 80% wszystkich nauczycieli. Dane dotyczące płci ankietowanych ilustruje poniższy wykres.

Rys. 1. Płeć nauczycieli

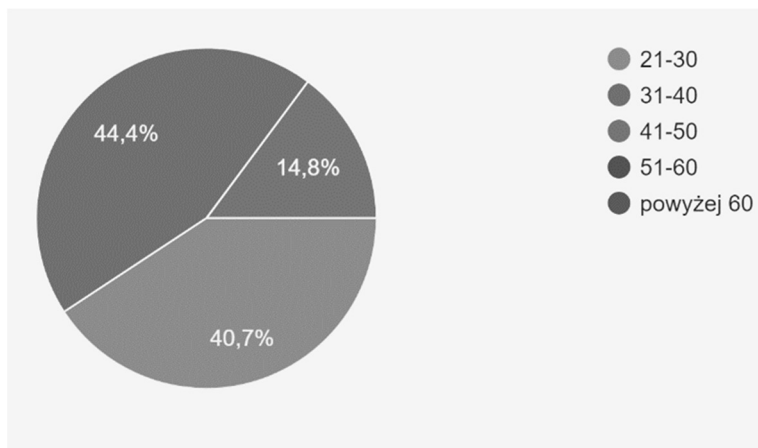


Źródło: opracowanie własne

Kolejny wykres (rys. 2) przedstawia wiek respondentów. Ponad 85% pracowników pedagogicznych zatrudnionych w „Jonatanie” to ludzie młodzi poniżej 40-tego roku życia. Jedenastu spośród nich (40,7%) mieści się w przedziale wiekowym 21-30 lat, a dwunastu (44,4%) pomiędzy 31-40 rokiem życia. Tylko cztery osoby biorące udział w badaniu są pomiędzy 41-50 rokiem życia.

²¹ Jedna osoba odpowiedziała, że jej to nie dotyczy.

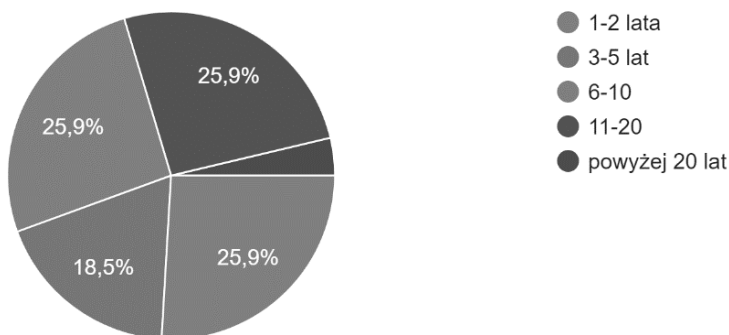
Rys. 2. Wiek



Źródło: opracowanie własne

Można tu wskazać zarówno pozytywne, jak i negatywne znaczenie takiego rozkładu wieku. Pozytywną stroną jest to, że ludzie młodzi mają duży potencjał energii, pomysłów, nie są wypaleni zawodowo; w ich pracy brak rutyny. Z drugiej strony brak doświadczenia może skutkować błędami zarówno w obszarze edukacji jak i wychowania. Dodajmy też, iż analiza tendencji na rynku pracy dostarcza argumentów, że prawdopodobieństwo zmiany pracy przez ludzi młodych jest dużo wyższe niż w przypadku pracowników z dużym stażem. Związanie na dłużej z miejscem pracy nauczycieli, w których się inwestuje chociażby w postaci szkoleń, to z pewnością trudne zadanie pracodawcy. Wydaje się, że dyrekcja powinna dążyć do tego, by związek nauczycieli ze szkołą trwał dłużej, tak aby w późniejszym czasie korzystać z ich wiedzy i doświadczenia. Kolejnym aspektem, na który warto zwrócić uwagę jest fakt, iż kobiety są w wieku rozrodczym, co będzie skutkowało urlopami macierzyńskimi.

Rys.3. Ogólny staż pracy

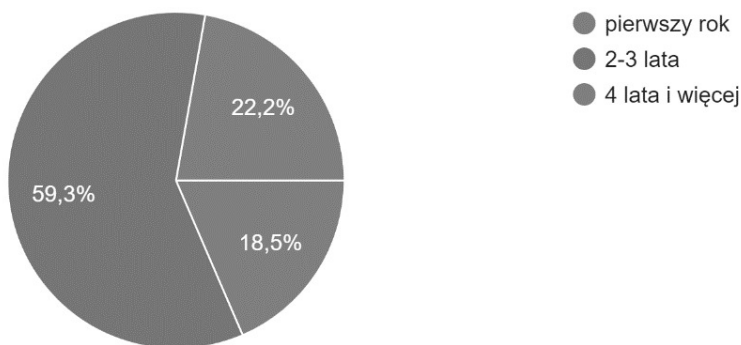


Źródło: opracowanie własne

Analiza ogólnego stażu pracy pokazana na rys. 3 daje nam obraz równomiernego rozkładu. Tyle samo nauczycieli (po 25,9%) ma ogólny staż pracy w następujących przedziałach: 1-2 lat, 6-10 lat, 11-20 lat. Nieco mniej jest w przedziale 3-5 lat, a tylko jedna osoba pracuje ponad 20 lat.

Z kolei staż pracy w „Jonatanie” wygląda następująco (rys. 4). Większość spośród osób, które wzięły udział w badaniu pracuje w placówce 2-3 lata (59,3%). Nauczyciele rozpoczynający karierę zawodową stanowią jedną piątą wszystkich zatrudnionych (18,5%), zaś dłuższym stażem może pochwalić się 22,2% spośród nich. Potwierdza to wcześniejsze ustalenia, że pracownikami szkoły są ludzie bez większego doświadczenia zarówno w oświacie, jak i ogólnego stażu zawodowego.

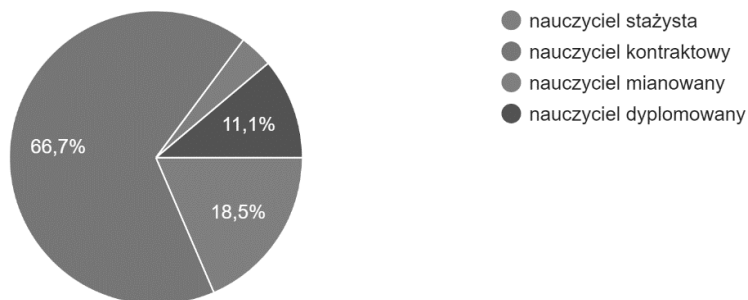
Rys. 4. Staż pracy w „Jonatanie”



Źródło: opracowanie własne

Obraz nauczycieli analizowany pod kątem stopnia awansu zawodowego najbardziej odbiega od danych statystycznych na tle kraju. Zdecydowana większość to nauczyciele kontraktowi oraz stażyści. Łącznie to 24 osoby, czyli ponad 85%. Rzecz jasna uwidacznia się tu specyfika placówek niepublicznych, w których z reguły nie ma związku pomiędzy stopniem awansu a zarobkami, dlatego też nauczyciele nie skupiają się na uzyskiwaniu kolejnych stopni awansu. Niemniej jednak odsetek nauczycieli mianowanych i dyplomowanych w szkole często bywa wykorzystywany jako chwyt marketingowy, będący elementem tworzenia pozytywnego wizerunku szkoły. Wzmoczone w ostatnim czasie wysiłki dyrekcji zachęcające nauczycieli do „robienia” awansu należy zatem uznać za bardzo dobry kierunek.

Rys. 5. Stopień awansu zawodowego

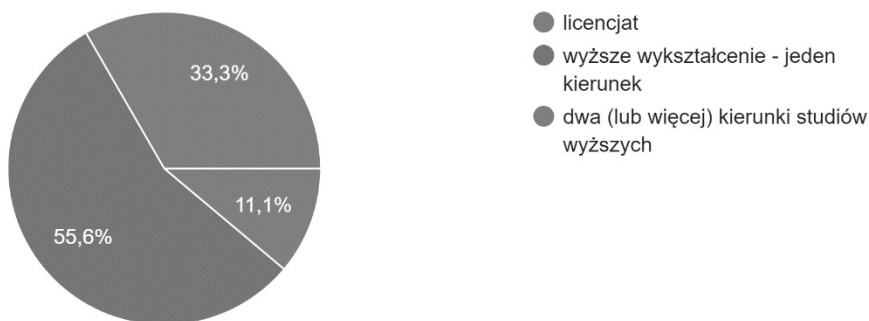


Źródło: opracowanie własne

Dane dotyczące wieku, stażu pracy i stopnia awansu zawodowego nauczycieli „Jonatana” zdecydowanie odbiegają od przytoczonych wcześniej danych statystycznych kraju.

Kolejny obszar, który został zbadany to wykształcenie pracowników pedagogicznych. Ponad połowa nauczycieli (55,6%) może pochwalić się wykształceniem wyższym, 33,3% dwoma lub więcej kierunkami studiów wyższych, a co dziesiąty ma tylko licencjat.

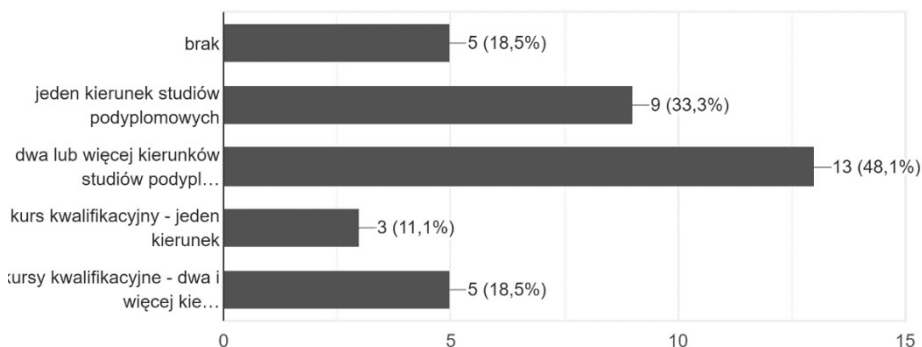
Rys. 6. Wykształcenie nauczycieli



Źródło: opracowanie własne

Na uwagę zasługują dodatkowe kwalifikacje nauczycieli. Analiza potwierdza dobre przygotowanie teoretyczne pedagogów pracujących w szkole i w pewnym sensie może tłumaczyć ich wysoką samoocenę, o której wspomniano w innym miejscu. Ponad 48% posiada dwa lub więcej kierunków studiów podyplomowych. Jeden kierunek studiów podyplomowych posiada 9 nauczycieli, dwa lub więcej 13 (odpowiednio 33,3% oraz 48,1%). Kursy kwalifikacyjne na jednym kierunku ukończyły 3 osoby (11,1%), na dwóch lub więcej kierunkach 5 osób (18,5%). Brak dodatkowych kwalifikacji deklaruje tylko 5 osób (18,5%).

Rys. 7. Dodatkowe kwalifikacje



Źródło: opracowanie własne

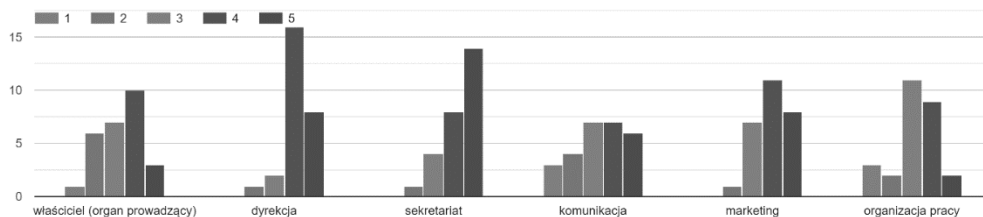
Powyższe dane dotyczące stażu, stopnia awansu zawodowego, wykształcenia itd. można też zebrać na podstawie akt osobowych, niemniej jednak dla głębszych analiz, a przede wszystkim zbadania korelacji pomiędzy poszczególnymi odpowiedziami, warto było wprowadzić tę zmienną.

W poleceniu nr 1, które brzmiało „proszę dokonać oceny obszaru zarządzania placówką” zastosowano skalę ocen od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało ocenę najniższą, zaś 5 najwyższą. Rys. 8 to graficzna prezentacja ocen poszczególnych dziedzin, a mianowicie: właściciel (organ prowadzący), dyrekcja, sekretariat, komunikacja, marketing, organizacja pracy. Wyniki zebrano w poniższej tabeli (wytluszczonej wartości pojawiające się najczęściej oraz najniższa i najwyższa średnia).

Tab. 1. Ocena obszaru zarządzania placówką

Obszar	Ocena					średnia
	1 pkt	2 pkt	3 pkt	4 pkt	5 pkt	
Właściciel	1	6	7	10	3	3,29
Dyrekcja	0	1	2	16	8	4,14
Sekretariat	0	1	4	8	14	4,29
Komunikacja	3	4	7	7	6	3,33
Marketing	0	1	7	11	8	3,96
Organizacja pracy	3	2	11	9	2	3,18

Źródło: opracowanie własne

Rys. 8. Ocena obszaru zarządzania placówką

Źródło: opracowanie własne

Analiza obszaru zarządzania placówką daje nam następujący obraz: właścicielkę jako organ prowadzący na „piątkę” oceniły trzy osoby, ocenę dobrą (4) wystawiło 10 osób, 3 punkty siedmiu ankietowanych, zaś sześciu dało 2. W skali ocen od 1 do 5 tylko jedna osoba wystawiła ocenę niedostateczną (1). Najwięcej ankietowanych uważa p. dyrektora jako osobę, której można wystawić ocenę dobrą (10 osób, czyli 37%). Średnia ocena organu prowadzącego w opinii nauczycieli wynosi 3,29. Rozkład ocen właścicielki jest najbardziej zbliżony do rozkładu normalnego czyli tzw. krzywej Gaussa.

Dyrekcję (w ankiecie nie wskazano nazwisk) oceniono bardzo wysoko: 24 spośród 27 ankietowanych oceniło przełożonych na 5 i 4. Tylko jedna osoba ocenia dyrekcję na 2, nikt nie wystawił najniższej oceny.

Kolejne zagadnienia, które oceniali nauczyciele to praca sekretariatu, komunikacja, marketing i organizacja pracy. Jeśli przyjrzymy się pracy sekretariatu, to aż 14 osób wystawiło najwyższą notę tej komórce organizacyjnej. Osem osób ocenia sekretariat na 4 pkt., cztery osoby na 3 pkt., a tylko jedna na 2 pkt. Nikt nie wystawił najniższej noty.

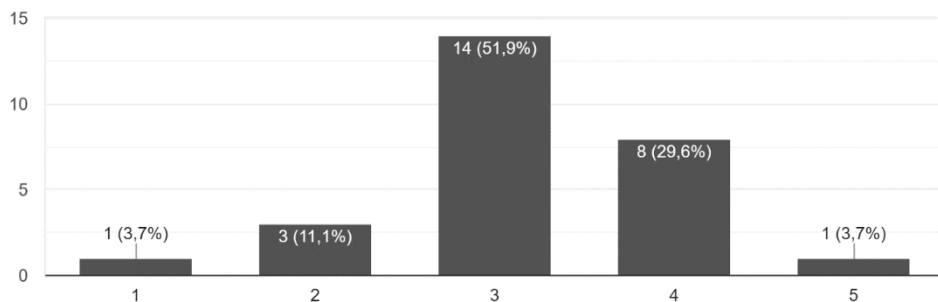
Warto przyrzeć się komunikacji w szkole, gdyż ten obszar jest bardzo ważnym elementem zarządzania, a oceniony został słabo. Tu zaobserwowano następujący rozkład ocen: 5 pkt. – 6 odp., 4 pkt. – 7 odp., 3 pkt. – 7 odp., 2 pkt. – 4 odp., 1 pkt. – 3 odp.

Marketing w opinii nauczycieli wypada dobrze. Nikt nie wystawił najniższej oceny. Mniej więcej po równo kształtują się oceny bardzo dobre, dobre i dostateczne.

Organizacja pracy wypada już zdecydowanie gorzej. Trzy wskazania to ocena najniższa, dwa wskazania - ocena najwyższa. Większość ankietowanych ocenia organizację pracy na 3, dziewięć osób na 4, dwie na 2. W kontekście wywiadów, gdzie pojawiają się określenia o chaosie organizacyjnym, ten obszar wymaga głębszych analiz, ewentualnie podjęcia kroków naprawczych.

Kolejny obszar to ogólna ocena sprawności organizacyjnej. Potwierdzają się powyższe uwagi o niedoskonałości procesów zarządzania. Ponad połowa respondentów (14 spośród 27, tj. 51,9%) ocenia sprawność organizacyjną jako dostateczną. Tyle samo wystawiło najwyższą i najniższą ocenę (1 osoba). Osem nauczycieli uważa, że zarządzanie jest dobre, trzy osoby oceniają je na 2. Ogólnie obszar ten oceniono na dostateczny - średnia wynosi 3,0.

Rys. 9. Ogólna ocena sprawności organizacyjnej



Źródło: opracowanie własne

W kolejnym poleceniu, które brzmiało: „proszę dokonać oceny jakości procesów dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych” celem było uzyskanie informacji, jak nauczyciele oceniają najważniejsze obszary pracy szkoły, czyli nauczanie, wychowanie i opiekę. Tu pedagodzy oceniali m.in. samych siebie. Już na pierwszy rzut oka da się zauważyć wysoką samoocenę nauczycieli. Jakość procesów dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych kształtuje się tak:

Nauczanie: praktycznie wszyscy wystawili ocenę dobrą i bardzo dobrą. Tylko jedna osoba nauczanie ocenia na 3 pkt.

Wychowanie: większość nauczycieli uważa, że wychowują dobrze (12 osób) i bardzo dobrze (7 osób). Sześciu uważa, iż w sposób dostateczny, po jednej, że źle i bardzo źle.

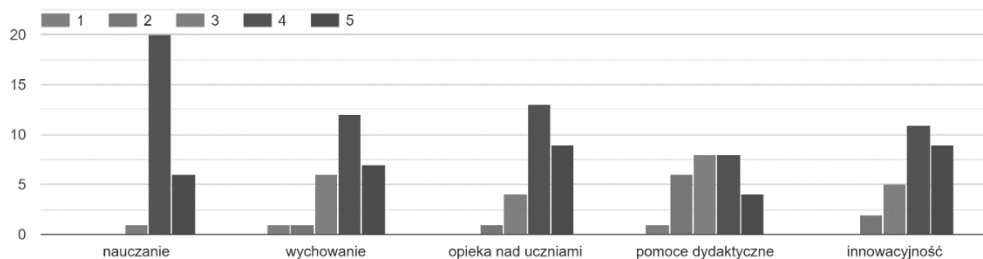
Opieka nad uczniami: podobnie jak w przypadku wychowania ten obszar kształtuje się w opinii nauczycieli bardzo dobrze. Nikt nie ocenia opieki w sposób niedostateczny.

Pomoce dydaktyczne: rozkład idealnie wpisujący się we wspomniany wyżej rozkład normalny. W tym przypadku uwidaczniają się duże rozbieżności pomiędzy zdaniem właścicielki i obserwacjami audytora, a opiniami nauczycieli wyrażonymi zarówno w ankiecie, jak i wywiadach. Warto zatem skonfrontować potrzeby nauczycieli ze stanem posiadania, a także z planowanymi zakupami.

Innowacyjność: to kolejny obszar, który warto poddać głębszym analizom. W ankiecie nie zostało zdefiniowane pojęcie „innowacyjność”, ale została ona oceniona wysoko. Natomiast obserwacja tylko części prowadzonych zajęć nie pozwala na zweryfikowanie tej opinii.

Przedstawione informacje w sposób syntetyczny zebrano w tabeli, a ilustruje je poniższa grafika.

Rys. 10. Ocena jakości procesów dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych



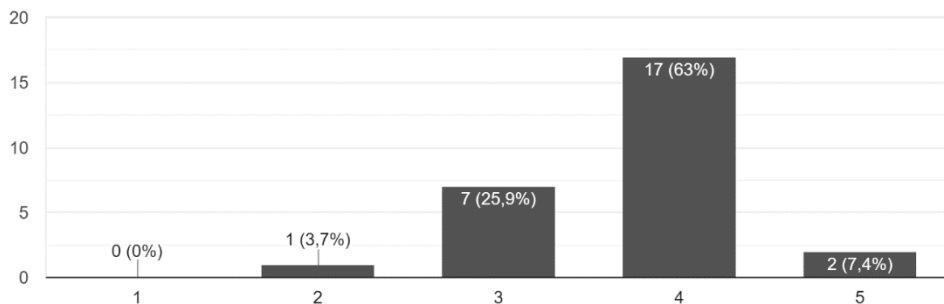
Źródło: opracowanie własne

Tab. 2. Ocena jakości procesów dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych

Obszar \ Ocena	1 pkt	2 pkt	3 pkt	4 pkt	5 pkt	średnia
Nauczanie	0	0	1	20	6	4,18
Wychowanie	1	1	6	12	7	3,85
Opieka nad uczniami	0	1	4	12	10	4,14
Pomoce dydaktyczne	1	6	8	8	4	3,29
Innowacyjność	0	2	6	10	9	3,96

Źródło: opracowanie własne

Wyniki kolejnego polecenia to potwierdzenie wcześniejszych ustaleń. Podobnie jak w innych pytaniach, zastosowano pięciostopniową skalę (od 1 do 5, gdzie 1 to ocena najniższa, zaś 5 ocena najwyższa). Celem pytania było stwierdzenie, jak nauczyciele odnoszą się do jakości swojej pracy. Nauczyciele wystawili sobie najwięcej ocen dobrych (63%). Dwie osoby oceniają poziom nauczania na bardzo dobry, siedem na dostateczny, zaś jedna na dopuszczający. Nikt nie sądzi, że poziom nauczania jest niedostateczny. Pytanie brzmiało: jak ocenia Pani/Pan ogólny poziom nauczania w „Jonatanie”? Ilustracja wyników znajduje się poniżej.

Rys. 11. Ogólny poziom nauczania w „Jonatanie”

Źródło: opracowanie własne

Następne pytanie zachęcało do podzielenia się opinią na temat pozostałych obszarów funkcjonowania placówki. Chodzi o następujące kwestie: atmosfera, bezpieczeństwo, wyposażenie, zarobki, wymiar czasu pracy, wsparcie metodyczne, współpraca z rodzicami. Odpowiedzi zebrano w tab. 3, natomiast ze względu na istotę tych zagadnień, zostaną omówione szczegółowo.

Tab. 3. Opinia na temat pozostałych obszarów funkcjonowania placówki

Obszar	Ocena					średnia
	1 pkt	2 pkt	3 pkt	4 pkt	5 pkt	
Atmosfera	0	5	4	9	9	3,81
Bezpieczeństwo	0	2	11	10	4	3,59
Wyposażenie	2	3	10	7	6	3,55
Zarobki	0	4	15	6	2	3,22
Wymiar czasu pracy	2	11	4	9	1	2,85
Wsparcie metodyczne	0	6	11	7	3	3,25
Współpraca z rodzicami	0	6	5	12	4	3,51

Źródło: opracowanie własne

Atmosfera. Ten czynnik jest bardzo ważny w każdym zakładzie pracy. Ogólnie poziom zadowolenia klimatem w szkole jest stosunkowo wysoki. Nie ma osób, które twierdzą, że nastroje w pracy są bardzo złe. Używając nomenklatury oceniania szkolnego, większość nauczycieli ocenia atmosferę na bardzo dobry (9 osób), tyle samo na dobry, czworo na dostateczny, pięć na dopuszczający (dawniej mierny).

Bezpieczeństwo. Pytanie dotyczyło bezpieczeństwa w ogóle (bez doprecyzowania, o jakie bezpieczeństwo chodzi). Czterej ankietowani oceniają je na bardzo dobry, dziesięciu na dobry, jedenastu na dostateczny, zaś dwóch na dopuszczający. Nikt nie wystawił oceny niedostatecznej.

Wyposażenie. Z bezpośrednich obserwacji wynika, że szkoła wyposażona jest bardzo dobrze. Inne stanowisko prezentują badani nauczyciele. Sześciu spośród ankietowanych uważa, że jest ono na bardzo dobrym poziomie, siedmiu, że na dobrym, dziesięciu – na dostatecznym. Najniższe oceny dla tego obszaru wystawiło pięciu pracowników (odpowiednio 3 i 2). Wobec rozbieżności w ocenie zaleca się warto zdiagnozować, jakie oczekiwania związane z wyposażeniem placówki mają nauczyciele.

Zarobki. Poziom wynagrodzenia to bardzo ważny aspekt oceny zadowolenia pracowników. Co ciekawe, w „Jonatanie” nie ma osób, które byłyby skrajnie niezadowolone ze swojej pensji. W sumie zarobki oceniono na dostateczny (15 wskazań - najwięcej odpowiedzi). Czterej nauczyciele twierdzą, że jest to poziom dopuszczający, sześciu że na dobrym poziomie, dwóch że zarabia bardzo dobrze.

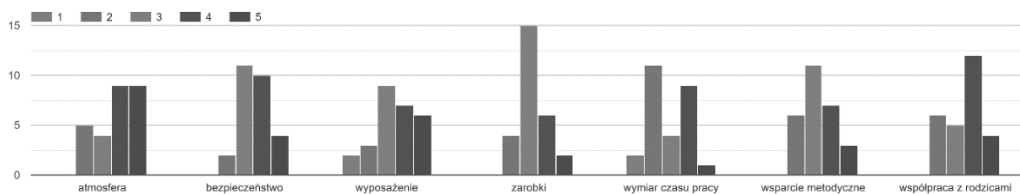
Wymiar czasu pracy wypada najgorzej spośród wszystkich obszarów. 14-tu nauczycieli (tj. ponad połowa) jest niezadowolonych ze swojego wymiaru czasu pracy. Jest to poniekąd zrozumiałe, gdy porównać pensum z placówkami publicznymi. Tylko jedna osoba jest bardzo zadowolona. Jest to ważna informacja dla właścicielki i wskazówka, jakie działania podejmować, by nauczyciele byli zadowoleni ze swojej pracy i z nią silniej związani. Oczywiście postulaty te mają swoje odzwierciedlenie w możliwościach finansowych.

Wsparcie metodyczne. Podstawowym zadaniem szkoły jest kształcenie na odpowiednim poziomie. Biorąc pod uwagę bardzo młodą, niedoświadczoną kadrę, zdecydowanie należy położyć większy nacisk na pomoc metodyczną. Podobne odczucia wyrażają nauczyciele. Większość uważa, że wsparcie metodyczne jest na złym bądź też dostatecznym poziomie, a tylko trzech, że na bardzo dobrym.

Współpraca z rodzicami postrzegana jest różnie. Połowa ocenia ją pozytywnie (13 odpowiedzi z oceną dobrą i 4 z oceną bardzo dobrą), ale są też opinie przeciwstawne.

Graficzna prezentacja powyższych analiz jest umieszczona na rys. 12.

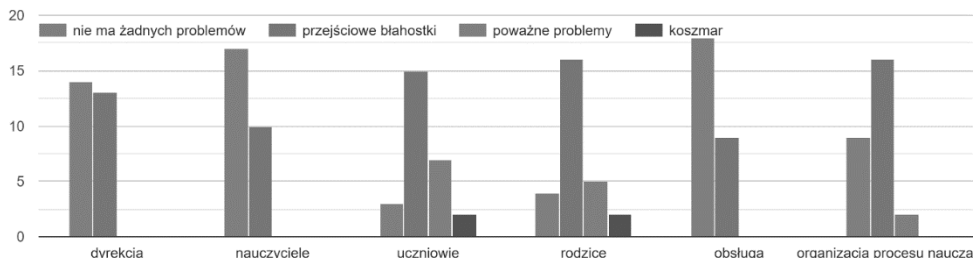
Rys. 12. Ocena pozostałych obszarów funkcjonowania placówki



Źródło: opracowanie własne

Pytanie nr 6 brzmiało: z czym ma Pani/Pan największe problemy w swojej pracy? W zasadzie poważne problemy nauczycielom sprawiają tylko ich „klienci”. Jak można zauważyć na rys. 13, kolor zielony określony jako „koszmar” pojawia się tylko przy rodzicach i uczniach. Najmniej problemów nauczyciele mają sami ze sobą, z obsługą i z dyrekcją.

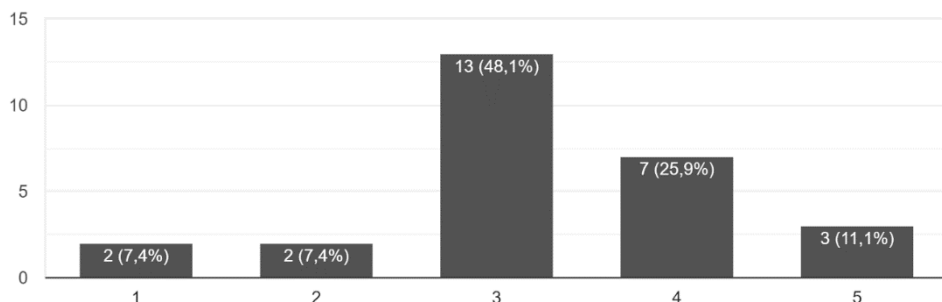
Rys. 13. Największe problemy w pracy



Źródło: opracowanie własne

W kolejnym poleceniu nr 7 poproszono o opinię na temat wsparcia nauczycieli przez pracodawcę. Prawie połowa (48,1%) tę pomoc ocenia jako dostateczną, 25% jako dobrą, 11,1% jako bardzo dobrą. Po dwie osoby wskazały najniższe oceny.

Rys. 14. Wsparcie poczynąń ze strony pracodawcy



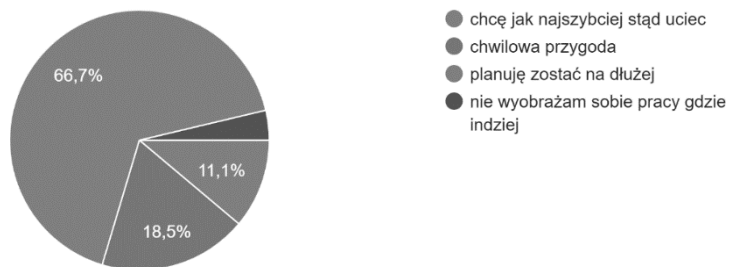
Źródło: opracowanie własne

Bardzo istotne pytanie dotyczyło przyszłości kadry pedagogicznej w omawianej placówce. W oświacie wszelkie radykalne, gwałtowne zmiany są źle przyjmowane, dlatego bardzo ważna jest m.in. stabilizacja zatrudnienia. Tylko jedna osoba nie wyobraża sobie pracy w innej szkole, zaś 18 nauczycieli planuje wiązać się ze szkołą na dłużej (66,7%). Na przeciwnym biegunie jest ośmiu nauczycieli, spośród których pięciu pracę w „Jonatanie” traktuje jako chwilową przygodę, a troje jak najszybciej chce pożegnać się ze szkołą. Prawie jedna trzecia nie planuje wiązać się ze szkołą na dłużej, co jest niepokojące. W sumie jednak wyniki badania można określić jako przyzwoite, chociaż dyrekcja powinna uważnie przyglądać się

sytuacji i w miarę możliwości reagować np. poprzez system motywacyjny, zmianę warunków zatrudnienia itd.

Graficzna prezentacja wyników umieszczona jest na rys. 15.

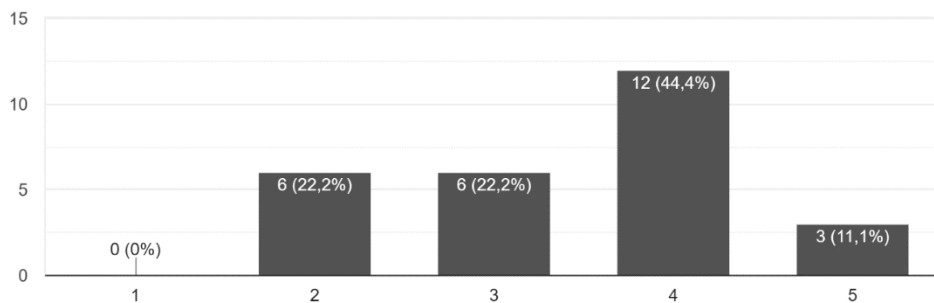
Rys. 15. Plany nauczycieli związane z pracą w „Jonatanie”



Źródło: opracowanie własne

Poziom satysfakcji związany z pracą w szkole jest na przyzwoitym poziomie. Trzy osoby są bardzo zadowolone, dwanaście osób wystawiło notę dobrą, sześć dostateczną i tyle samo ocenę dopuszczającą.

Rys. 16. Poziom satysfakcji związany z pracą w „Jonatanie”



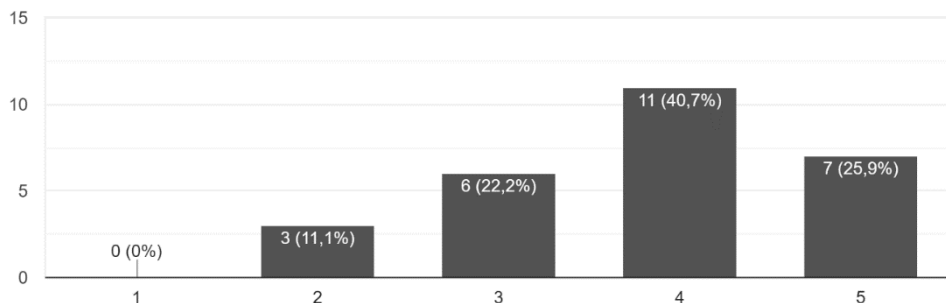
Źródło: opracowanie własne

Praca, gdy nie widzi się jej sensu, nigdy nie będzie efektywna. Z tego właśnie względu pytanie o sens pracy w placówce wydawało się dosyć zasadne. Dla lepszego zilustrowania zagadnienia warto w tym miejscu przytoczyć słowa Antoine’a de Saint Exupéry’ego z książki „Ziemia planeta ludzi”:

„Ten, kto uderza kilofem, chce znać sens swojego uderzenia kilofem. I kilof w rękę galernika, który upokarza galernika, nie jest tym samym kilofem, który w rękach geologa jest narzędziem wielkości. Nie tam są galery, gdzie się uderza kilofem, Materialna potwórność nie istnieje. Galery są tam, gdzie uderzenie nie ma sensu i nie wiąże tego, kto uderza, ze społecznością ludzi”.

Generalnie nauczyciele dostrzegają sens podejmowanych działań. Wyniki wskazują, że nie ma osób, które uważałyby swoją pracę za bezsensowną. Trzej nauczyciele postawili 2 punkty, sześciu 3 punkty, jedenastu 4 punkty, a siedmiu najwyższą notę czyli 5 punktów.

Rys. 17. Sens pracy w placówce



Źródło: opracowanie własne

Kolejne polecenia były pytaniami otwartymi. Dyspozycja nr 11 brzmiała: proszę wskazać najmocniejsze obszary funkcjonowania placówki (atuty). W celu uporządkowania wypowiedzi zebrano je w najczęściej pojawiające się grupy tematyczne: kadra, baza, praca, proces dydaktyczno-wychowawczy.

W większości odpowiedzi można dostrzec wysoką samoocenę nauczycieli. Słowo „kadra” przewija się w kontekście najcenniejszego zasobu szkoły. Nauczyciele (słusznie) dostrzegają ogromny potencjał w ludziach. Podkreślają, że w szkole pracują ludzie młodzi, pełni zapału do pracy: „W szkole pracuje młoda, niewypalona i chętna do działań kadra”. Akcentują współpracę między nauczycielami oraz dobrą atmosferę wśród pracowników. Ich zdaniem wszyscy są „bardzo życzliwi i pomocni; na wiele osób zawsze można liczyć”. Wśród zalet wymieniają też otwartość nauczycieli na pracę z dzieckiem ze specyficznymi trudnościami edukacyjnymi.

Z wypowiedzi na temat mocnych obszarów działalności szkoły wynika, że dużym atutem jest baza. Ten obszar jest mocno eksponowany wśród respondentów. Pomimo tego, iż uwidacznia się tu sprzeczność z wcześniejszymi opiniami dotyczącymi wyposażenia, nauczyciele dostrzegają bardzo dobre zaplecze szkoły. Używają następującej argumentacji: nowoczesny budynek, umiejscowienie placówki, przemyślane rozłożenie budynku, przyjazna przestrzeń szkoły i wokół niej, wspaniale wyposażone sale, dużo pomocy dydaktycznych, dostęp do komputerów. Wśród atutów badani wymieniają dostęp do nowoczesnego sprzętu, wyposażenie klas lekcyjnych w tablice multimedialne oraz bardzo dobre warunki lokalowe i dbałość o czystość. Podkreśla się też duże dofinansowania ze środków unijnych.

Kolejny obszar, który przewija się w wypowiedziach respondentów dotyczy pracy. Nauczyciele wskazują przede wszystkim na przyjazną atmosferę, doceniają także możliwości rozwoju. Według nich „szkoła oferuje dużo szkoleń, możliwość robienia awansu, otwartość na zmiany i rozwój”. Wśród argumentów na korzyść szkoły pojawiały się też następujące

poglądy: „nowoczesne podejście, pomoc i wsparcie dyrekcji, innowacyjność, możliwość rozwoju zawodowego”.

Bardzo ważna informacja, która pojawia się w wypowiedziach nauczycieli, dotyczy kierowania się w swoich działaniach dydaktyczno-wychowawczych dobrem ucznia. Nauczanie to ta dziedzina, która postrzegana jest w kategoriach mocnych stron działalności szkoły. Ponadto ankietowani wymieniają następujące zalety: „Bogata oferta zajęć dla dzieci. Różnorodność zajęć dodatkowych, ciekawe i interesujące inicjatywy dla uczniów. Nowoczesne i wielozmysłowe metody nauczania, dostosowane do uczniów z trudnościami. Sze-roki wachlarz zajęć terapeutycznych dla dzieci z orzeczeniami. Mało liczne zespoły klasowe, pomoc w rozwoju dzieci z wyzwaniami, stosowanie metody OK. Kompleksowa opieka te-rapeutyczna nad dziećmi z orzeczeniami, ilość zajęć dodatkowych dla dzieci. Życzliwe i in-dywidualne podejście do ucznia. Stabilność”.

Pytanie 12. Największe problemy, z którymi boryka się Pani/Pan w pracy.

W odpowiedziach na to pytanie pojawiła się dużo różnorodność wskazywanych pro-blemów. „Wielość i szybkość zmian, natłok informacji, zbyt dużo obowiązków, rozdźwięk między decyzjami poszczególnych osób zarządzających, częste zmiany kadrowe, koniecz-ność bycia w wielu miejscach naraz” – to główne bóleczki wskazywane przez respondentów. Z pewnością jedną z dziedzin wymagających poprawy jest komunikacja. Badania wskazują, że nauczyciele oczekują poprawy przepływu informacji oraz organizacji pracy. Postulaty te są tożsame z wynikami wywiadów i obserwacji, gdzie sygnalizowano problemy komunika-cyjne w placówce. Dotyczy to między innymi nadmiernego wykorzystywania dziennika elektronicznego w przekazie treści kosztem osobistych kontaktów.

Inne zagadnienia wskazywane jako mankamenty dotyczą szeroko pojętego zakresu obowiązków oraz stosunku pracy. Pomimo tego, iż poziom wynagrodzeń został oceniony na dostatecznym poziomie, nauczyciele życzyliby sobie wyższych pensji – najlepiej „z ini-cjatywy dyrektora a nie z na prośbę pracownika”. Zwiększenie poziomu zadowolenia wśród pracowników to „ustalenie widełek jeśli chodzi o wynagrodzenie, w oparciu o umiejętności i staż nauczyciela oraz coroczne podwyżki dla nauczycieli, którzy są w placówce dłużej. Wpłynęłoby to na zmniejszenie dużych ruchów kadrowych i zatrzymanie nauczycieli, któ-rzy są wspaniałymi specjalistami, a ich utrata będzie dużą szkodą dla placówki”. Dobrym pomysłem według części badanych byłoby zwiększenie ilości dni dodatkowego urlopu oraz wprowadzenie pakietu socjalnego. Minusem jest brak docenienia nauczycieli i zbyt duża ilość obowiązków. „Duża ilość godzin pracy (bardzo intensywnej, szczególnie czas opieki na świetlicach) oraz dodatkowe godziny zastępstw powodują zmęczenie”. Pozostałe wypowie-dzi dotyczące pracy to: „Zbyt duże przeciążenie obowiązkami, wymiar godzin pracy, brak systemów motywacyjnych, niezapowiedziane kontrole, praca w domu po godzinach, dużo papierkowej pracy”.

Jak twierdzą badani, ważnym problemem w szkole jest „agresja uczniów wobec nau-czycieli, a często zasłanianie agresywnych zachowań orzeczeniem”. To także „brak efektyw-nych metod względem uczniów, którzy są agresywni, mają wybuchy złości, napady szału”. Powodem takiego stanu rzeczy, zdaniem niektórych, jest brak odpowiedniej rekrutacji, wy-kuczającej dzieci agresywne i niedostosowane społecznie. Pozostałe opinie dotyczące

uczniów: „Bolaćką są trudne i agresywne zachowania dzieci. Uczniowie umiarkowani wśród dzieci z normą nie jest dobre. Placówka jest przepełniona dziećmi o bardzo indywidualnych wymaganiach wychowawczych i edukacyjnych. Nagromadzenie zbyt wielu uczniów z zaburzeniami zachowania. Za dużo deficytów a za mało zasobów wśród uczniów naszej szkoły. Niedostosowanie społeczne i zaburzenia zachowania zakryte diagnozą zespołu Aspergera lub autyzmem. Zbyt duża ilość uczniów na jednego nauczyciela”.

Opinie na temat rodziców są na ogół podobne. Zdaniem pedagogów, problemem jest zbyt duża rola rodziców na zasadzie „rodzic chce - rodzic ma”. Wyrazicielem większości niech będzie wypowiedź jednego z nauczycieli: „Myślę, że sama placówka jest atrakcyjnym miejscem dla uczniów jak i dla rodziców. Jednocześnie uważam, że rodzice mają zbyt dużo do powiedzenia, co bardzo wpływa na komfort naszej pracy. Nauczyciele są w pozycji drugorzędnej, są niedoceniani i obciążeni obowiązkami. Słowo rodzica jest najważniejsze. Ponadto brak współpracy ze strony rodziców, którzy nie wspierają szkoły w procesie wychowania i nie reagują na uwagi nauczycieli”. Inna opinia na temat rodziców to: „trudni i roszczeniowi rodzice”. Dlatego pojawiają się postulaty o „mniejsze dogadzanie rodzicom”.

W wypowiedziach dotyczących kadry można dostrzec zarzut braku wsłuchiwanie się w głosy nauczycieli, którzy są z dziećmi na co dzień. „Dbając o rozwój placówki, należy pamiętać o rozwoju kadry, dlatego trzeba więcej dofinansowań do nowoczesnych szkoleń, nie tylko dotyczących pracy z trudnymi dziećmi ale i z tymi zdolnymi, aby poszerzać ofertę placówki i zwiększać jej konkurencyjność na rynku”. Jedna z ankietowanych osób tak to ujmie: „Moim zdaniem placówka nadal jest stosunkowo młoda i niedoświadczona. To, co wskazałam jako zasób czyli młoda kadra, jest jednocześnie też jej trudnością - bo to właśnie brak doświadczenia, czy ukształtowanej dojrzałej postawy pracownika. Jako kadra wiemy, iż oczekiwania są takie, abyśmy stali się elitarną szkołą z wysokim poziomem kształcenia, ale jednocześnie zajmujemy się kształceniem specjalnym i mamy znacznie więcej niż przeciętna szkoła uczniów z deficytami”.

Pozostałe wypowiedzi, które pojawiły się w ankietach to: „zbyt duże grupy, brak nauczyciela wspomagającego, brak dofinansowania do kursów, studiów, brak pomocy dydaktycznych zwłaszcza na świetlicach, brak *socjalu*, dodatków motywacyjnych, brak miejsc parkingowych., mała liczba gabinetów terapeutycznych, brak systemu motywacyjnego nauczycieli”. Atutem jest to, że „klasy są często mało liczne, jednak jest w nich za dużo dzieci, które mają trudne zachowania i oddziałują negatywnie na siebie nawzajem”.

Pracowników poproszono też o swobodne uwagi, spostrzeżenia, komentarze dotyczące pracy bądź funkcjonowania placówki. Nauczyciele podkreślają złożoność problemów dzieci, które uzewnętrzniają się w szkole. Uważają jednocześnie, że placówka ma bardzo duży potencjał, lecz należy zadbać o stałość zatrudnienia. Braki kadrowe powodują bowiem, że „nauczyciel jest zaskakiwany z godziny na godzinę koniecznością zostania dłużej w pracy, co rodzi frustrację, ponieważ odbywa się to kosztem własnych dzieci, planów, umówionych wizyt lekarskich”.

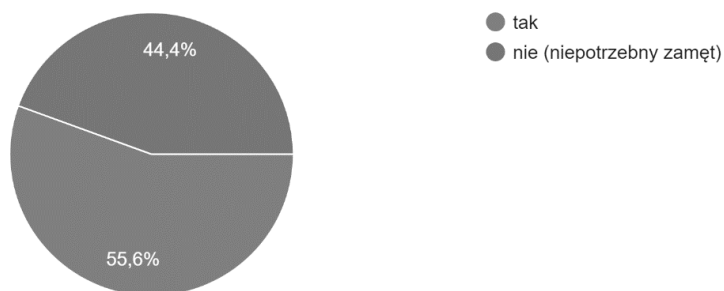
Poniżej obszerna diagnoza jednego z nauczycieli, ilustrująca nastroje w szkole: „Największym problemem, w mojej ocenie, jest to, że nie jesteśmy szkołą, tylko korporacją. Uczeń i rodzic to klienci. Rodzice całą odpowiedzialność przerzucają na nauczycieli - za

wychowanie, sukcesy, za oceny uczniów. Nauczyciel nie do końca może oceniać zgodnie z tym jak uważa, bo istnieje ryzyko, że rodzic zgłosi na niego skargę. Rodzice zastraszają, szantażują, że szkoła będzie mieć problemy. Większość dzieci potrzebuje indywidualnego podejścia. Uwagi nie przynoszą realnych, mierzalnych efektów. Z podziwem patrzę na zaangażowanie młodszych koleżanek i kolegów oraz ich oddanie i życzliwość w stosunku do uczniów. Cieszę się, że dyrekcja wprowadziła konkretne procedury postępowania dla dzieci objawiających problemy z zachowaniem (konsultacje z psychiatrą), gdyż według mnie takich dzieci jest za dużo. Ośrodki diagnozujące, poradnie PP i Poradnie Zdrowia Psychicznego wskazują nas jako najlepsze miejsce dla dzieci z trudnościami, bo prowadzimy na miejscu terapie i mamy zatrudnionych specjalistów. To sprawia, że placówka ciągnięta jest w dwóch przeciwnych kierunkach rozwoju. Trudno zajmować się kształceniem na wysokim poziomie, kiedy w wielu sytuacjach trzeba zajmować się deficytami. Uczniowie są niezyscyplinowani, nie słuchają poleceń nauczyciela. Powinna być wprowadzana większa dyscyplina. Problemem jest na pewno powtarzająca się agresja uczniów względem rówieśników jak i nauczycieli. Totalny brak porozumienia i jakichkolwiek zahamowań ze strony uczniów na lekcjach jak również zajęciach świetlicowych”.

Ostatnie zagadnienie, o którym chciano uzyskać opinie dotyczyło audytu. Pytanie brzmiało: czy uważa Pani/Pan, że audyt może pomóc w poprawie jakości pracy placówki?

Nauczyciele raczej bez entuzjazmu przyjmują informacje o kontrolach, różnych formach monitoringu. Nie inaczej było w przypadku informacji o prowadzonych badaniach. Wśród pracowników dało się zauważyć sceptyczne podejście i dosyć nerwowe reakcje. Niemniej jednak większość jest zdania, że audyt może pomóc w poprawie jakości pracy.

Rys. 18. Audyt w placówce



Źródło: opracowanie własne

Na zakończenie można było opcjonalnie podać swoje imię i nazwisko. Tylko jedna osoba podała swoje dane.

Konkluzje

Konkluzje można sprowadzić do kilku zasadniczych kwestii. Dla lepszego wyeksponowania zostały wyodrębnione w postaci kolejnych punktów.

1. Zarówno obserwacja, jak i opinie nauczycieli pozwalają stwierdzić, że na korzyść zdecydowanie wyróżnia się baza szkoły. Dotyczy to przede wszystkim budynku, ale także wyposażenia. Opinie na temat pomocy naukowych są rozbieżne. Generalnie nie ma problemu braku środków finansowych, jak często ma to miejsce w szkołach publicznych.
2. W opinii nauczycieli największym atutem szkoły jest kadra, którą stanowią ludzie młodzi, pełni energii i pomysłów. Są to głównie pedagodzy bez większego doświadczenia, ale z dobrym przygotowaniem teoretycznym (duża ilość ukończonych kierunków studiów, kursów i szkoleń). Jako problemy nauczyciele wskazują niestabilność zatrudnienia, częste zmiany kadrowe, dużą ilość obowiązków. Jednocześnie uważają, że to co robią, ma sens. Stopnie awansu zawodowego nie mają przełożenia na wysokość wynagrodzenia. Zarobki są na dostatecznym poziomie.
3. Klimat panujący w szkole oceniany jest stosunkowo wysoko. Widać dobre relacje pomiędzy nauczycielami a dyrekcją. Podobnie wypada poziom satysfakcji związany z pracą w szkole - jest na przyzwoitym poziomie. Najgorzej spośród wszystkich obszarów funkcjonowania szkoły oceniany jest wymiar czasu pracy. Pomimo tego, że zarówno w szkołach publicznych jak i niepublicznych tygodniowy czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 40 godzin, pensum - czyli obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami - w tych pierwszych wynosi 18 godzin, w „Jonatanie” 30 godzin.
4. Analiza innych obszarów pracy placówki, jak np. administracja i zarządzanie, potwierdza problemy z komunikacją czy przeciążeniami informacyjnymi²².
5. Poważne problemy dotyczą zachowania uczniów, którzy są niezdyscyplinowani, nie słuchają poleceń. Nauczyciele nie radzą sobie z ich agresją, nie mają też odpowiednich narzędzi do poprawy tego stanu rzeczy. Badani wskazują też na problemy z rodzicami, którzy są bardzo roszczeniowi i w opinii nauczycieli mają zbyt dużo do powiedzenia w szkole. Zastraszają, szantażują, brak chęci współpracy z ich strony.
6. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi, nie można wskazać istotnych zależności między sformułowanymi wypowiedziami a wiekiem, stażem pracy, stopniem awansu zawodowego.

Zaprezentowane wyniki to pewien fragment diagnozy przeprowadzonej w szkole. Oprócz metody sondażu diagnostycznego (wywiady, ankietowanie) wykorzystano metodę

²² Zob. P. Żebrok, *Przeciążenia informacyjne i komunikacyjne w organizacjach na przykładzie instytucji oświatowych*, [w:] *Kapitał ludzki wobec wyzwań współczesności*, Wziętek-Staśko A. (red.), Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2014, s. 113-129.

badania dokumentów i metodę obserwacyjną (obserwacja uczestnicząca). Daje to dosyć pełny i klarowny obraz tej konkretnej placówki. Wyników nie można natomiast uogólniać na wszystkie placówki niepubliczne, głównie ze względu na ich duże zróżnicowanie. Mogą być jednak przyczynkiem do poszerzenia i pogłębienia analiz w zakresie funkcjonowania niepublicznych placówek, a także pewnym punktem odniesienia do szkół publicznych.

Bibliografia

- Apanowicz J., *Metodologia ogólna*, Gdynia 2002.
- Centralna Komisja Egzaminacyjna, <https://cke.gov.pl> (18.09.2020).
- Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl>.
- Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2003.
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1999.
- Omnia. Centrum Doradztwa i Szkoleń, <https://cdsomnia.pl/baza-wiedzy/dotowanie-szkol-i-placowek-niesamorzadowych> (27.03.2020).
- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2018/2019, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, Gdańsk 2019.
- Piekarczyk M., *Jak Polacy postrzegają szkoły publiczne i niepubliczne: preferencje dotyczące szkolnictwa w Polsce*, Centrum Badań nad Uprzedzeniami, Warszawa 2014.
- Raport o szkolnictwie niepublicznym w Polsce, [OurKids.net/pl](http://www.ourkids.net/pl).
- Stołeczne Towarzystwo Oświatowe. Historia. <http://www.sto.org.pl/historia> (27.03.2020).
- Szkoły publiczne vs. Niepubliczne. Wady i zalety szkół publicznych i prywatnych w Polsce, <https://www.ourkids.net/pl/szkoly-publiczne-vs-niepubliczne.php> (19.09.2020).
- Tomaszewski T., *Wstęp do psychologii*, Warszawa 1963.
- Żebrok P., *Przeciężenia informacyjne i komunikacyjne w organizacjach na przykładzie instytucji oświatowych*, [w:] *Kapitał ludzki wobec wyzwań współczesności*, Wziątek-Staśko A. (red.), Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej, Dąbrowa Górnicza 2014.
- Żebrok P., *Rodzina w systemie społeczno-kulturowym Śląska Cieszyńskiego. Studium teoretyczno-badawcze*, Wydawnictwo „Scriptum”, Kraków 2018.

Przemysław Żebrok

Działalność szkół niepublicznych w opinii nauczycieli. Przykład niepublicznej placówki oświatowej w Bielsku-Białej

Opracowanie prezentuje wyniki badań przeprowadzonych wśród nauczycieli Niepublicznej Placówki Oświatowej „Jonatan” w Bielsku-Białej. Diagnoza dotyczyła opinii na temat funkcjonowania placówki.

Słowa kluczowe: oświata, szkoła, niepubliczne placówki oświatowe, nauczyciele.

Non-public school activities in the opinion of teachers. An example of the non-public educational institution in Bielsko-Biala

The study presents the results of research conducted among teachers of the Non-Public Educational Institution “Jonatan” in Bielsko-Biala. The diagnosis concerned opinions on the functioning of the facility.

Keywords: education, school, private educational institutions, teachers.

Translated by Przemysław Żebrok