

Aké faktory vplyvajú na fluktuáciu učiteľov?

Dávid Martinák a Samo Varsik v spolupráci s NÚCEM v rámci Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

V médiách sa pomerne často objavujú informácie o tom, že školy trpia nedostatkom učiteliek a učiteľov. Situácia je vypuklá najmä v Bratislavskom kraji a v predmetoch ako sú matematika alebo cudzie jazyky.¹ Jednou z príčin nedostatku učiteliek a učiteľov môže byť aj ich odchod do iných profesií. Poznať faktory, ktoré vplyvajú na rozhodovanie učiteliek a učiteľov zmeniť povolanie je prínosné z hľadiska prípadného formulovania opatrení, ktoré by mali ambíciu fluktuáciu vyučujúcich znížiť. Napríklad v prípade, že sa preukáže, že učiteľky a učelia menia svoje povolanie z dôvodu nízkeho mzdového ohodnotenia, zakročiť by mali hlavne ministerstvá školstva a financií. Aj v tomto prípade vyvstáva otázka, či situáciu riešiť pre všetkých vyučujúcich, alebo napríklad primárne pre najproblematickejšie predmetové špecializácie či vekové kohorty.

Na rozhodnutie zmeniť učiteľské povolanie môžu vplyvať mnohé faktory, od individuálnych charakteristík (vek, sebaistota ohľadom nájdenia si nového zamestnania), cez nespokojnosť s profesiou, po zlé pracovné podmienky na pracovisku.² V miere akú nám umožňovali dostupné dáta učiteliek a učiteľov základných škôl a 8-ročných gymnázií sme sa na niektoré z týchto dôvodov pozreli bližšie.

Približne každá desiatu učiteľka či učiteľ základnej školy (ZŠ) alebo 8-ročného gymnázia zapojená do prieskumu³ vykázala najvyššiu mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie a podniká aktívne kroky pre nájdenie si novej práce (Tabuľka č. 1).⁴ Mieru aktivity učiteliek a učiteľov síce nevieme porovnať s inými povolaniami, ale vzhľadom na ich celkový nedostatok, obzvlášť v niektorých predmetoch a regiónoch, pokladáme tento podiel za vysoký. Zároveň platí, že zhruba 29 % učiteľov vykazujúcich najvyššiu mieru aktivity v hľadaní si nového povolania nechce zostať pracovať v školstve.

¹ Horváthová, S. L. (2020). Školy na Slovensku hlásia rekordný nedostatok učiteľov. *Hospodárske noviny*. <https://slovensko.hnonline.sk/2069120-skoly-na-slovensku-hlasia-rekordny-nedostatok-ucitelov>

² Borman, G., Dowling, M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research* 2008 78: 367

Guarino, C., Santibañez, L., Daley, G. (2006). Teacher Recruitment and Retention: A Review of the Recent Empirical Literature. *Review of Educational Research* Summer 2006, Vol. 76, No. 2, pp. 173–208

³ Zdroj údajov je prieskum učiteliek a učiteľov realizovaný Národným ústavom certifikovaných meraní vzdelávania v rokoch 2018 – 2019 v rámci 1. a 2. etapy výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online; <https://www.nucem.sk/sk/merania/medzinarodne-merania/piaac>), ako súčasť Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC) vďaka podpore z ESF. Vzorka zahŕňa 858 pedagogických zamestnancov, z ktorých 87 % sú učiteľky alebo učelia. Pre zjednodušenie ďalej o vzorke referujeme ako o učiteľkách a učiteľoch. Nejedná sa o vzorku s náhodným výberom, zistenia preto nie je možné zovšeobecniť na celú populáciu pedagogických zamestnancov ZŠ a 8-ročných gymnázií. Učiteľky a učelia zapojení do prieskumu môžu zdieľať rôzne spoločné charakteristiky, ktoré môžu byť dôležitým faktorom pre motiváciu zmeniť povolanie (napr. motivácia pre výkon učiteľského povolania).

⁴ Respondentky a respondenti vyplňali sadu otázok týkajúcich sa individuálnych preferencií pre rôzne typy pracovných aktivít ako aj záujmu o nájdenie si nového zamestnania, na základe ktorej OECD vytvorilo tri miery aktivity v hľadaní si nového zamestnania.

Vzťah s vekom

Prieskum potvrdzuje, že vysokú mieru aktivity vo vyhľadovaní nového zamestnania vykazujú v najväčšej miere mladé učiteľky a učitelia do 35 rokov. To môže predstavovať problém v kontexte starnúcej učiteľskej populácie. V roku 2017 malo 40 % učiteľov ZŠ a 8-ročných gymnázií 50 a viac rokov a 9 % menej ako 30 rokov.⁵

Tabuľka č. 1: Miera aktivity hľadať si nové zamestnanie (%)				
Vek	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
<= 34	44	31	25	100
35 - 44	63	28	9	100
45 - 54	65	26	9	100
>= 55	74	23	3	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

Vzťah so sebaistotou

Medzi mierou sebaistoty ohľadom nájdenia si novej práce a mierou aktivity hľadať si nové zamestnanie nepozorujeme jednoznačný vzťah (Tabuľka 2).⁶ Neplatí napríklad, že učiteľky a učitelia zapojení do prieskumu, ktorí vyvíjajú vysokú mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie, sú si aj veľmi sebaistí, že si ho nájdu. To je koniec-koncov aj logické, keďže vysoká miera sebaistoty ohľadom nájdenia si nového zamestnania nemusí nevyhnutne viesť k aktívnym krokom hľadať si nové zamestnanie, napríklad v prípade, že sú učiteľky či učitelia na svojej aktuálnej pozícii spokojní. Na druhej strane vysoká miera aktivity hľadať si nové zamestnanie nemusí automaticky znamenať, že si je človek aj sebaistý, že si nové zamestnanie nájde, napríklad v prípade, že nemá dostatočnú úroveň zručností.

Tabuľka č. 2: Miera aktivity hľadať nové zamestnanie a miera sebaistoty (%)				
	Miera aktivity hľadať si nové zamestnanie			
Miera sebaistoty	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
Nízka	67	19	14	100
Stredná	61	29	10	100
Vysoká	56	30	14	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

⁵ OECD (2020). Teachers by age (indicator). doi: 10.1787/93af1f9d-en

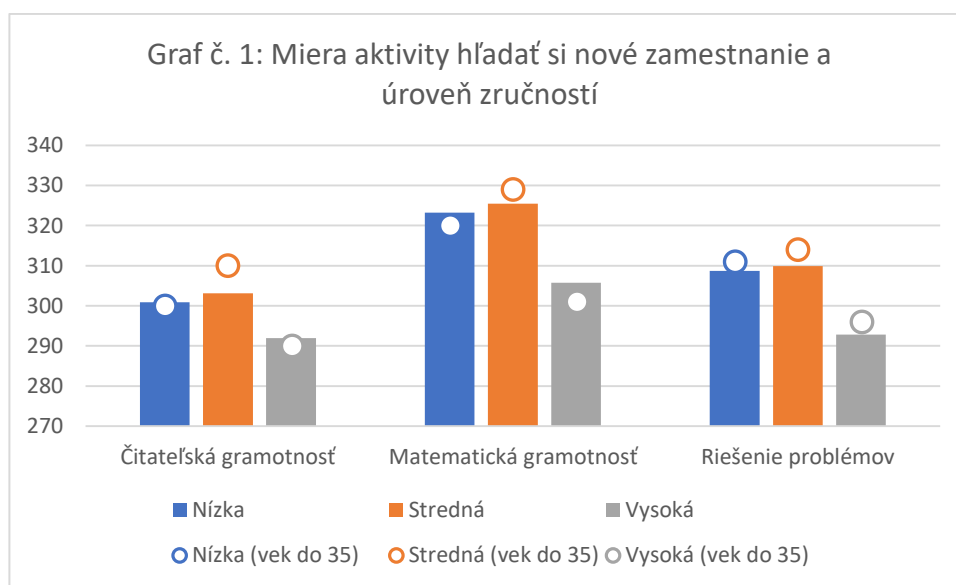
⁶ Respondentky a respondenti vyplňali sadu otázok, na základe ktorej OECD vytvorilo tri miery sebaistoty a vnútornej motivácie hľadať si nové zamestnanie alebo dodatočné vzdelávanie. Nie je možné oddeliť mieru sebaistoty hľadať si nové zamestnanie a dodatočné vzdelávanie.

Vzťah so zručnosťami

Pomocou nástroja Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online) sme mali možnosť sledovať 3 typy kognitívnych zručností: čitateľskú gramotnosť, matematickú gramotnosť a schopnosť riešiť problémy s využitím IKT.⁷ Treba podotknúť, že tento nástroj nemeria kvalitu pedagogických zručností učiteliek a učiteľov ani kvalitu toho, ako vedia učiť. Výsledky zahraničných štúdií však poukazujú na to, že vyššie úrovne čitateľskej či matematickej gramotnosti vyučujúcich sú korelované s lepšími výsledkami žiakov a žiačok v čítaní a matematike.⁸ Sú to tiež typy zručností, ktoré sú nevyhnutné pre vykonávanie zamestnaní v 21. storočí v kontexte automatizácie.

Vysokú mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie vykazujú učiteľky a učelia zapojení do prieskumu s relatívne najnižšou úrovňou zručností (graf č. 1). To je na prvý pohľad dobrá správa, keďže chceme, aby v školách zostávali zamestnankyne a zamestnanci s najvyššou úrovňou zručností.

Na druhej strane to svedčí o pomerne zaujímavej selekcii. Na jednej strane sú vo vyhľadávaní si novej práce viac aktívne mladé učiteľky a mladí učelia. Zároveň platí, že aktívne kroky v hľadaní si nového zamestnania podnikajú učiteľky a učelia s relatívne nízkou úrovňou zručností. Z toho vyplýva, že spomedzi mladých učiteliek a učiteľov (do 35 rokov) si novú prácu aktívne vyhľadávajú tí, ktorí majú relatívne najnižšiu úroveň zručností (graf č. 1).



Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

⁷ Bližšie informácie o kognitívnych zručnostiach: <https://www.nucem.sk/sk/merania/medzinarodne-merania/piaac/o-merani-piaac>

⁸ Meroni, E. C., Vera-Toscano, E., & Costa, P. (2015). Can low skill teachers make good students? Empirical evidence from PIAAC and PISA. *Journal of Policy Modeling*, 37(2), 308-323.

Vzťah s osobnými záujmami

Učiteľky a učители, ktorých profesijné záujmy⁹ sa v najmenšej miere zhodujú s učiteľským povoláním, vykazujú vyššiu mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie. Takmer polovica (49 %) učiteliek a učiteľov zapojených do prieskumu s nízkou mierou zhody s povolaním vykazuje strednú až vysokú mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie (Tabuľka č. 3). 40 % z učiteliek a učiteľov so strednou mierou zhody s povolaním a 37 % s vysokou mierou zhody s povolaním vykazuje strednú až vysokú mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie. V tomto kontexte je na mieste otázka do akej miery boli osobné záujmy súčasných učiteliek a učiteľov zohľadnené pri rozhodovaní o štúdiu učiteľstva.

Tabuľka č. 3: Miera aktivity hľadať si nové zamestnanie a zhoda medzi záujmami a súčasným povolaním (%)				
Miera zhody záujmov s povolaním	Miera aktivity v hľadaní nového zamestnania			
	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
Malá	52	37	11	100
Stredná	60	27	13	100
Vysoká	63	26	11	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

Vzťah s predmetovou špecializáciou

Viac učiteliek a učiteľov matematiky a cudzích jazykov podniká aktívne kroky pri hľadaní si novej práce než u ostatných predmetov. Až 14 % z nich vykazuje vysokú mieru aktivity, čo je o 5 p. b. viac ako napr. u učiteliek a učiteľov prírodovedných predmetov (Tabuľka č. 4). Dôvodom môžu byť atraktívnejšie alternatívne pracovné príležitosti pre týchto učiteľov. Učители špecializovaní na rozdielne predmety sa líšia v špecifických zručnostiach a tým pádom aj ich pracovné možnosti mimo učiteľskej profesie sa líšia. Špecifické zručnosti učiteľov matematiky, ktorí sa môžu uplatniť napr. v bankovom sektore, môžu byť na trhu práce ocenené viac ako zručnosti ostatných učiteľov a tým pádom takýto učители majú väčšiu motiváciu uplatniť sa mimo učiteľstva.¹⁰

⁹ Respondentky a respondenti vypĺňali sadu otázok o profesijných záujmoch, na základe ktorej OECD vytvorilo premennú, ktorá reflektuje mieru, do akej sa záujmy o rôzne typy pracovných aktivít zhodujú so súčasným zamestnaním respondentov. Otázky zväčša obsahovali zoznam aktivít (napr. „vykonávať chemické experimenty“, „poskytovať kariérne poradenstvo“, „prevádzkovať kozmetický salón“), z ktorých mali respondentky a respondenti vybrať tie, ktoré by sa im najviac páčili vykonávať. 59 % učiteľov zo vzorky vykazuje vysokú zhodu, 26 % strednú a 15 % malú zhodu medzi záujmami a súčasným povolaním.

¹⁰ Lovenheim, M., Turner, S. (2018) *Economics of Education*. Worth Publishers: New York.

Tabuľka č. 4: Miera aktivity hľadať nové zamestnanie podľa predmetovej špecializácie (%)				
	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
Matematika	58	28	14	100
Cudzie jazyky	60	26	14	100
Prírodovedné pred- mety	61	29	9	100
Spoločenské vedy	62	26	13	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC)

Vzťah s relatívnou mzdou

Na mieru aktivity hľadať si nové zamestnanie môžu vplývať aj podmienky na pracovisku a kľúčovou premennou je mzda. Analyzovali sme relatívnu mzdu: pozerali sme sa na to, ako veľmi sa líši priemerná mzda na školách učiteliek a učiteľov zapojených do prieskumu od priemernej mzdy vysokoškolsky vzdelaných zamestnaných osôb v okrese školy.¹¹ Rozdiely v relatívnej mzde sú pomerne veľké. Najmenej v porovnaní s priemernou mzdou vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov v okrese zarábajú učiteľky a učitelia v Bratislave (55 %) a najviac v okrese Levoča (107 %). Intuitívne by sme očakávali, že pokiaľ je mzda učiteliek a učiteľov nižšia ako priemerná mzda VŠ vzdelaných v okrese, tak miera aktivity hľadať si nové zamestnanie bude vyššia ako u učiteliek a učiteľov s vyššou relatívnou mzdou. Dôvodom je, že učiteľky a učitelia by sa teoreticky mohli uplatniť v alternatívnych zamestnaniach s vyšším platovým ohodnotením. Tento vzťah však na vzorke zúčastnených neplatí v plnej miere (Tabuľka č. 5). Zhruba polovica učiteliek a učiteľov zo škôl s priemernou mzdou, ktorá je o viac ako 30 % nižšia ako je priemerná mzda VŠ vzdelaných v okrese podniká strednú alebo vysokú mieru aktivity pri hľadaní si novej práce. Pri vyšších pásmach relatívnej mzdy však tento vzťah už nie je taký jednoznačný.

Tabuľka č. 5: Relatívna mzda a miera aktivity hľadať si nové zamestnanie (%)				
	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
Mzda učiteliek a učiteľov oproti VŠ vzdelaným pracujúcim v okrese				
nižšia o 31 % a viac	50	36	14	100
nižšia o 21 % až 30 %	66	20	15	100
nižšia o 11 % až 20 %	64	24	11	100
nižšia o 1 % až 10 %	62	28	10	100
vyššia	57	27	16	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci 1. etapy výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC) a štvrtročné zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR, Trexima)

¹¹ Údaje o mzde jednotlivých učiteliek a učiteľov nie sú dostupné. Zdrojom údajov o priemernej mzde vysokoškolsky vzdelaných za rok 2018 v jednotlivých okresoch je Štvrtročné zisťovanie o cene práce ISCP (MPSVR SR, Trexima).

Vzťah s nezamestnanosťou v regióne

Okrem platového ohodnotenia môže na aktivitu hľadať si nové zamestnanie vplývať aj dopyt po práci v danom regióne. Predpokladáme, že vysoká miera nezamestnanosti v regióne¹² indikuje nižší počet alternatívnych pracovných príležitostí pre učiteľky a učiteľov. Vyššia miera nezamestnanosti by teda mohla negatívne pôsobiť na aktivitu hľadať si nové zamestnanie. Dáta z prieskumu však neindikujú vzťah medzi mierou nezamestnanosti v okrese a podnikaním aktívnych krokov pri hľadaní si novej práce (Tabuľka č. 6).

Miera nezamestnanosti	Miera aktivity v hľadaní nového zamestnania			
	Nízka	Stredná	Vysoká	Spolu
menej ako 5 %	62	27	12	100
5 % až 10 %	60	29	11	100
10 % a viac	61	27	12	100
Spolu	61	28	12	100

Zdroj: prieskum učiteliek a učiteľov 2. stupňa (ISCED II) realizovaný v rokoch 2018-19 v rámci výskumu Vzdelávanie a zručnosti online (PIAAC online), ktorý je súčasťou Národného projektu Medzinárodné hodnotenie kľúčových kompetencií dospelých (PIAAC) a štatistiky nezamestnanosti (ÚPSVR)

Záver

Fluktuácia učiteliek a učiteľov so sebou prináša náklady v podobe nižšej úspešnosti žiačok a žiakov¹³ či vyšších nákladov pre školy v podobe vynaložených prostriedkov pri hľadaní nových vyučujúcich, ktoré by inak mohli byť použité na zlepšenie iných aspektov vzdelávania. Cieľom tejto analýzy bolo čiastočne objasniť, prečo učiteľky a učitelia základných škôl a 8-ročných gymnázií na Slovensku podnikajú aktívne kroky na odchod zo svojho zamestnania. Prezentované výsledky naznačujú, že na rozhodovanie zmeniť svoje zamestnanie majú v prípade učiteliek a učiteľov zapojených do prieskumu väčší vplyv individuálne faktory, ako vek a špecializácia. Zvyšovať motiváciu vyučujúcich zmeniť zamestnanie môže aj ich ohodnotenie, najmä ak je výrazne nižšie ako mzdové ohodnotenie vysokoškolsky vzdelaných v danom regióne. Okrem toho sa ukázalo, že najväčšiu mieru aktivity v hľadaní si nového zamestnania podnikajú učiteľky a učitelia do 35 rokov, čo nie je priaznivý výsledok v kontexte starnúcej učiteľskej populácie. Vzorka nie je reprezentatívna a treba ju preto vnímať ako sondu do problematiky. Analýza však môže slúžiť ako podkladová štúdia pre prípadné odporúčania s cieľom znížiť fluktuáciu vyučujúcich.

¹² Zdrojom údajov o miere nezamestnanosti sú štatistiky ÚPSVR (2019).

¹³ Esdal, L. (2019). Why Teachers Leave: What the Data Say.

<https://www.educationevolving.org/blog/2019/02/why-teachers-leave-what-data-say>