

Asystenci międzykulturowi w polskich szkołach — klucz do inkluzji i równości w edukacji

Raport z badania z asystentami
międzykulturowymi.

Elżbieta Mirga-Wójtowicz

Raport Koalicji **Solidarity for Diversity** „Advocate for
diversity: empowering multicultural voices in Poland”



Nieformalna grupa
społeczności Ormiańskiej

Kraków, 2024

Opracowanie raportu: Elżbieta Mirga-Wójtowicz

Współpraca: Tetiana Bulana, Zaruhi Shahinyan.

Korekta: Task Force, międzynarodowa firma tłumaczeniowa.

Opracowanie graficzne, skład, łamanie i DTP: Anastasia Lenska.

Publikacja nieodpłatna, nie może być sprzedawana.

Wszelkie prawa zastrzeżone. Przedruk, kopiowanie, skracanie, wykorzystywanie całości tekstu lub jego fragmentu może być dokonane wyłącznie w celach niekomercyjnych pod warunkiem podania źródła.

Za treść publikacji odpowiadają wyłącznie jej autorzy i autorki.

Wyrażane poglądy i opinie są wyłącznie poglądami autora(-ów) i nie odzwierciedlają stanowiska National Democratic Institute.

Spis treści

| | |
|--|----|
| 1. Streszczenie | 6 |
| 2. Wstęp | 9 |
| 3. Cele i zakres badania | 13 |
| 4. Wyniki badań | 18 |
| a. Próba | 18 |
| b. Bezpieczeństwo pracy i stabilność | 20 |
| c. Opinie dotyczące kwestii dyskryminacji | 22 |
| d. Możliwości rozwoju i bariery | 25 |
| 5. Wnioski końcowe | 28 |
| a. Wyzwania systemowe | 30 |
| z jakimi mierzą się asystenci międzykulturowi | 30 |
| b. Rekomendacje | 31 |
| 6. Bibliografia | 32 |
| 7. Informacje o badaniu | 34 |
| 8. Aneks | 37 |

**„Jestem Polakiem. Ja tu rządzę.
Ty jesteś nikim.¹”**

**Asystenci międzykulturowi w polskich szkołach:
klucz do inkluzji i równości w edukacji?**

Raport z badania z asystentami międzykulturowymi.

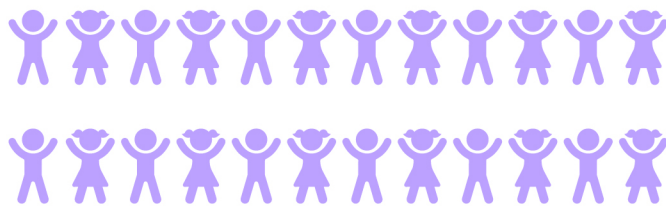
.....

¹ Cytat z wywiadu. We wszystkich wywiadach zachowano oryginalną pisownię. W wywiadach pojawiają się wulgaryzmy.

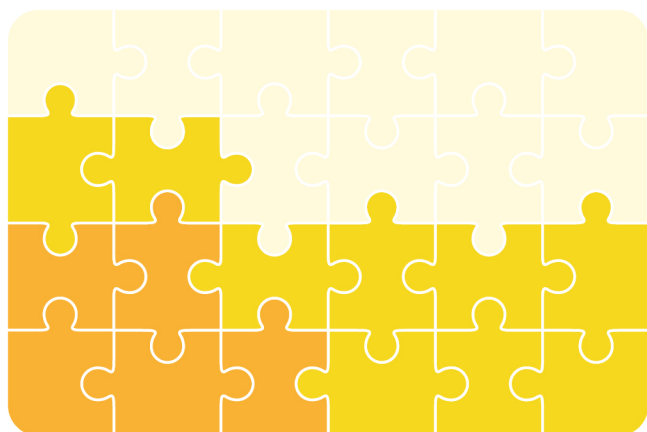
W polskich szkołach uczyło się ponad 300 tysięcy dzieci z Ukrainy


75%

z nich skorzystało z pomocy asystentów międzykulturowych



Nierówne traktowanie



 **71%** asystentów międzykulturowych doświadczyło w swojej pracy przypadków nierównego traktowania

 Spośród nich **36%** wskazało, że takie sytuacje miały miejsce „czasami”

Kluczowe przyczyny dyskryminacji

60%

Pochodzenie etniczne lub narodowe

42%

Język

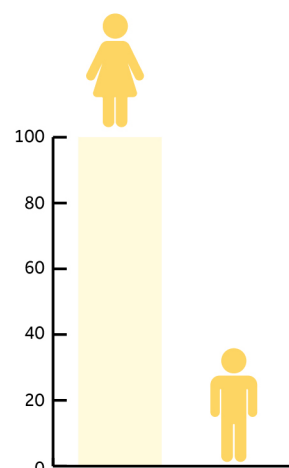
 **26%** badanych

Zidentyfikowało przemoc rówieśniczą jako formę nierównego traktowania

Sfeminizowanie zawodu Asystentów Międzykulturowych

100% badanych osób wykonujących tę pracę to kobiety

Tak wysoki udział kobiet w tym zawodzie wiąże się z dodatkowymi wyzwaniami, zwłaszcza w kontekście sytuacji kobiet na polskim rynku pracy i w społeczeństwie.



Dla możliwości rozwoju zawodowego kobiety często zmagają się z:



Nierównością w wynagrodzeniach



Ograniczonym dostępem do stanowisk kierowniczych



Nadmiernym obciążeniem obowiązkami opiekuńczymi



Stereotypowe postrzeganie zawodów sfeminizowanych jako mniej prestiżowych może obniżać społeczne uznanie dla tej kluczowej roli

1. Streszczenie

Od 2022 roku, w związku z napływem osób uchodźczych z Ukrainy, funkcja asystentów międzykulturowych (AM)² stała się nieocenionym wsparciem w procesie integracji dzieci cudzoziemskich, uchodźczych i z doświadczeniem migracji w polskich szkołach. Asystenci nie tylko ułatwiają komunikację językową, ale także pełnią rolę mediatorów kulturowych, wspierających uczniów oraz ich rodziny w adaptacji do nowego środowiska.

Główne wyniki badania pokazują, że asystenci międzykulturowi działają na pierwszej linii pomocy, zapewniając dzieciom uchodźczym wsparcie emocjonalne i psychologiczne. Ich praca jest szczególnie ważna w sytuacjach, gdy dzieci doświadczyły traumy wojennej i szoku kulturowego. Dzięki swoim kompetencjom językowym i wrażliwości kulturowej asystenci międzykulturowi ułatwiają uczniom odnalezienie się w nowej rzeczywistości, a także wspierają nauczycieli w dostosowywaniu metod nauczania. Szacuje się, że w latach 2022–2023 w polskich szkołach uczyło się ponad 300 tysięcy dzieci z Ukrainy³, a około 75% z nich skorzystało z pomocy asystentów międzykulturowych⁴.

Mimo ich kluczowej roli asystenci międzykulturowi napotykają liczne wyzwania systemowe, kulturowe i społeczne. Większość z nich jest zatrudniona na umowach tymczasowych, co powoduje brak poczucia stabilności zawodowej, obniża motywację, a także redukuje wagę wykonywanej pracy wobec władz szkoły, rodziców i szerszego społeczeństwa. Ponadto brak jasnych opisów obowiązków oraz ograniczone zasoby (np. brak biurka do pracy czy materiałów dydaktycznych) znacząco utrudniają wykonywanie ich pracy. Wiele respondentów podkreśla, że ich rola bywa niedoceniana,

2 W dalszej części raportu używam w odniesieniu do Asystentów Międzykulturowych akronimu AM a do pomocy nauczyciela PN.

3 GUS (2023). „Raport o sytuacji edukacyjnej dzieci cudzoziemskich w Polsce 2022–2023”

4 Centrum Edukacji Obywatelskiej (2023). „Włączenie dzieci ukraińskich w polskim systemie szkolnym”



a w niektórych przypadkach są traktowani jako pomocnicy nauczycieli, a nie równorzędni partnerzy w procesie edukacyjnym.

Istotnym problemem zidentyfikowanym w badaniu jest kwestia dyskryminacji — zarówno wobec samych asystentów międzykulturowych, jak i uczniów cudzoziemskich. W środowisku szkolnym zdarzają się przypadki ksenofobii oraz nierównego traktowania, które często wynikają z braku świadomości na temat różnorodności kulturowej oraz braku odpowiednich procedur antydyskryminacyjnych. Ponad dwie trzecie respondentów (71%) doświadczyło w swojej pracy przypadków nierównego traktowania z powodu pochodzenia, języka, kultury lub innych czynników. Spośród nich 36% wskazało, że takie sytuacje zdarzały się „czasami”. Zapytani o bardziej szczegółowe przejawy nierównego traktowania lub dyskryminacji wobec uczniów w środowisku szkolnym, prawie 60% badanych wskazało dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe, 42% — ze względu na język, a 26% zidentyfikowało przemoc rówieśniczą jako formę nierównego traktowania. Asystenci międzykulturowi podkreślają, że ich szczególna wrażliwość na takie sytuacje wynika z własnego doświadczenia migracyjnego, co czyni ich kluczowymi ambasadorami wielopoziomowej integracji oraz równości w szkołach.

Jednym z kluczowych wniosków z badań jest sfeminizowanie zawodu asystentów międzykulturowych: wszystkie ankietowane osoby wykonujące tę pracę to kobiety. Tak wysoki udział kobiet w tym zawodzie wiąże się z dodatkowymi wyzwaniem, zwłaszcza w kontekście sytuacji kobiet na polskim rynku pracy i w społeczeństwie. Kobiety często zmagają się z nierównością w wynagrodzeniach, ograniczonym dostępem do stanowisk kierowniczych oraz nadmiernym obciążeniem obowiązkami opiekuńczymi, co wpływa również na ich możliwości rozwoju zawodowego jako AM. Dodatkowo stereotypowe postrzeganie zawodów sfeminizowanych jako mniej prestiżowych może obniżać społeczne uznanie dla tej kluczowej roli w systemie edukacyjnym. W związku z tym istotne jest podjęcie działań na rzecz większego wsparcia kobiet w tej profesji, m.in. poprzez promocję równości płci w sektorze edukacji i poprawę warunków pracy AM.

Raport podkreśla konieczność wprowadzenia systemowych zmian, które poprawią warunki pracy asystentów międzykulturowych. Kluczowe rekomendacje obejmują stabilizację zatrudnienia poprzez wprowadzenie stałych umów, zapewnienie dostępu do szkoleń z zakresu pracy z dziećmi z doświadczeniem traumy oraz wzmocnienie procedur przeciwdziałania dyskryminacji. Istotne jest także uznanie roli AM jako integralnej części systemu edukacji, co pozwoli podnieść ich prestiż i motywację do

dalszego zaangażowania, a co za tym idzie — wagę integracji społeczno-kulturowej dzieci pochodzenia imigranckiego.

Asystenci międzykulturowi odgrywają niezastąpioną rolę w budowaniu inkluzywnego systemu edukacyjnego w Polsce. Inwestowanie w ich rozwój i zapewnienie im odpowiednich warunków pracy jest kluczowe dla skutecznej integracji dzieci cudzoziemskich, jak i ich rodzin oraz promowania równości i różnorodności w polskich szkołach.

2. Wstęp

Asystenci międzykulturowi w Polsce stali się kluczowym elementem krajobrazu edukacyjnego, szczególnie w odpowiedzi na rosnące zróżnicowanie w systemie szkolnym w kraju. Początki ich obecności można przypisać szerszym wysiłkom podjętym na początku XXI wieku, mającym na celu zaspokojenie rosnących potrzeb edukacyjnych i integracyjnych populacji osób z doświadczeniem migracji oraz ich potomków w krajach Europy Zachodniej i Północnej.

W Polsce rola asystentów międzykulturowych zaczynała się nieformalnie, często pełnili ją wolontariusze społeczni lub osoby dwujęzyczne z pasją do edukacji i integracji. Tak zwany kryzys migracyjny z 2015 r., podczas którego bezprecedensowa liczba osób szukających schronienia w całej Europie, w tym w Polsce, uwypuklił pilną potrzebę ustrukturyzowanych, sformalizowanych systemów wsparcia w szkołach. Do 2024 r. zmiany legislacyjne⁵ w polskich ramach edukacyjnych oficjalnie uznały pozycję asystentów międzykulturowych, wyznaczając znaczącą zmianę w kierunku instytucjonalnego wsparcia dla uczniów z doświadczeniem migracji (Prawo oświatowe, art. 165, 2024). Warto przypomnieć, że zawód asystenta międzykulturowego rozwijał się w oparciu o istniejący od początków lat 2000 w Polsce model pracy asystenta edukacji romskiej⁶.

5 Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe — w szczególności przepisy dotyczące organizacji pracy szkoły oraz wsparcia uczniów z niepełnymi kompetencjami językowymi i kulturowymi. Ustawa ta zawiera przepisy umożliwiające wprowadzenie nowego stanowiska asystenta międzykulturowego w szkołach (**artykuł 165 ust. 8a**)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 30 czerwca 2024 r. w sprawie szczegółowych warunków zatrudniania asystentów międzykulturowych w szkołach — to nowe rozporządzenie, które wprowadza szczegóły dotyczące obowiązków, wymagań i zasad zatrudniania asystentów międzykulturowych w szkołach. Rozporządzenie to określa zakres obowiązków asystenta oraz wymagane kwalifikacje, a także sposób organizacji wsparcia dla uczniów z różnych kultur.
- Ustawa z dnia 12 października 2007 r. o szkolnictwie wyższym i nauce — choć głównie dotyczy szkolnictwa wyższego, ustawa ta może mieć znaczenie w kontekście kształcenia przyszłych asystentów międzykulturowych, w szczególności poprzez programy studiów, które przygotowują do pracy z dziećmi i młodzieżą z różnych kultur.
- Programy Unii Europejskiej — np. Fundusz Azyłu, Migracji i Integracji, który wspiera inicjatywy mające na celu integrację migrantów, w tym ich dzieci, w systemie edukacyjnym. Programy te mogą obejmować także projekty związane z zatrudnianiem asystentów międzykulturowych w szkołach.

6 asywskole.pl/jak-zatrudniac/asystent-asystentka/



Według raportu NIK, w roku szkolnym 2020/2021 do polskich szkół uczęszczało 48 449 dzieci cudzoziemskich, natomiast w roku 2022/2023 liczba ta wzrosła do 222 523 dzieci z doświadczeniem migracji, co oznacza wzrost o 459%⁷. Pojawienie się osób z Ukrainy spowodowało, że do polskich szkół trafiły dzieci, dla których adaptacja do nowego środowiska stanowiła wyzwanie i wiązała się z ogromnym stresem związanym z wojną. Od lutego 2022 roku w wielu szkołach pojawiły się asystentki międzykulturowe, określane w prawie oświatowym jako pomoc nauczyciela dziecka osoby cudzoziemskiej⁸.

Podstawowa funkcja asystentów międzykulturowych jest wieloaspektowa. Pełnią oni rolę mediatorów językowych, wypełniając luki komunikacyjne pomiędzy uczniami niepolskojęzycznymi a środowiskiem szkolnym, w którym przeważa język polski. Jednak ich rola wykracza daleko poza zwykłe tłumaczenie. Zapewniają wskazówki kulturowe, pomagając uczniom i ich rodzinom poruszać się po często skomplikowanych i nieznanym normach i zasadach polskiego systemu edukacji. Obejmuje to pomoc w zrozumieniu procedur szkolnych, oczekiwań i wymagań akademickich. Asystenci międzykulturowi są szkoleni w zakresie rozpoznawania wyjątkowych wyzwań stojących przed dziećmi-osobami z doświadczeniem migracji, takich jak poczucie wyobcowania, niepokój i szok kulturowy. A teorii mają ściśle współpracować z nauczycielami, aby dostosować metody i materiały nauczania tak, aby były bardziej dostępne, a środowisko uczenia się bardziej przyjazne. Ich obecność poprawia wyniki w nauce uczniów z doświadczeniem migracji⁹, a także sprzyja większemu poczuciu przynależności, które jest niezbędne dla ogólnego dobrostanu i rozwoju dzieci w nowym kraju.

Przybycie osób uchodźczych z Ukrainy po inwazji Rosji na Ukrainę w 2022 r. uwytknęło i podkreśliło niezastąpioną rolę asystentów międzykulturowych. W obliczu pojawienia się w Polsce ponad 1,5 miliona osób uchodźczych, w tym setek tysięcy dzieci w wieku szkolnym, polski system edukacji stanął przed bezprecedensowym wyzwaniem. Według danych Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR) blisko 500 000 ukraińskich dzieci potrzebowało natychmiastowego dostępu do edukacji w Polsce¹⁰. Wiele przybyło z minimalną znajomością języka polskiego, będąc jednocześnie psychologicznie obciążonymi traumą wojny,

7 nik.gov.pl/najnowsze-informacje-o-wynikach-kontroli/ksztalcenie-dzieci-cudzoziemcow.html

8 art. 165 ust. 8 Ustawy Prawo Oświatowe. USTAWA z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U.2024.737 t.j.)

9 forummigracyjne.org/edukacja/asystentura-miedzykulturowa-polskie-forum-migracyjne/

10 unhcr.org/pl/14657-unhcr-i-unicef-edukacja.html



rozłąki z członkami rodziny i wysiedlenia. W tym kontekście asystenci międzykulturowi stali się pracownikami pierwszej linii pomocy, nie tylko pomagającymi w nabywaniu języka, ale także zapewniającymi wsparcie emocjonalne i psychologiczne. Ich szkolenia często obejmują elementy opieki opartej na traumie, co pozwala im lepiej odpowiadać na potrzeby uczniów, którzy doświadczyli niepokojących lub traumatycznych wydarzeń.

Badania przeprowadzone przez Instytut Badań Edukacyjnych (IBE)¹¹ podkreślają pozytywny wpływ asystentów międzykulturowych na proces integracji ukraińskich uczniów. Obecność w środowisku szkolnym znanej, wrażliwej kulturowo postaci pomaga zmniejszyć stres i niepokój uczniów, ułatwiając przejście do nowego środowiska edukacyjnego. Asystenci często mówią zarówno po ukraińsku, jak i po polsku, zapewniając poczucie ciągłości i bezpieczeństwa dzieciom, które mogą czuć się zdezorientowane w obcym środowisku. Odgrywają także istotną rolę w ułatwianiu komunikacji między rodzicami a władzami szkoły, pomagając w wyjaśnieniu oczekiwań akademickich i wspierając rodziców w kontaktach ze społecznością szkolną. Jest to szczególnie ważne, biorąc pod uwagę, że wielu ukraińskich rodziców jednocześnie stawia czoła wyzwaniom prawnym, związanym z zatrudnieniem i mieszkalnictwem w nowym kraju.

Pomimo ich krytycznego wkładu rola asystentów międzykulturowych stoi przed kilkoma wyzwaniami systemowymi. Badania przeprowadzone przez organizacje non-profit, takie jak Teach for Poland¹² i Mapuj Pomoc¹³, ujawniają problemy związane z niespójnym finansowaniem, brakiem ujednoczonych opisów stanowisk i ograniczonymi możliwościami rozwoju zawodowego. Asystenci międzykulturowi są często zatrudniani na podstawie umów tymczasowych lub w niepełnym wymiarze godzin, co podważa stabilność pracy i utrudnia przyciągnięcie i utrzymanie wykwalifikowanego personelu. Dodatkowo brak jest jednolitych programów szkoleniowych w całej Polsce, co powoduje znaczne różnice w jakości i zakresie usług świadczonych przez asystentów w poszczególnych regionach. Wiele z nich polega na zewnętrznych organizacjach pozarządowych lub inicjatywach władz lokalnych w zakresie szkoleń i zasobów, które mogą być nieprzewidywalne i nierównomiernie rozłożone.

11 ibe.edu.pl/pl/aktualnosci/2628-publicacja-ibe-edukacja-dzieci-i-uczniow-z-doswiadczeniem-migracyjnym-przybylych-z-ukrainy-dobre-praktyki-i-rekomendacje?highlight=WyJwdWJsaWthY2phllo=

12 [publicystyka.ngo.pl/czy-polska-szkola-jest-gotowa-na-asystentow-miedzykulturowych; soswspolnaskola.pl/institution/teach-for-poland/; forummigracyjne.org/edukacja/asystentura-miedzykulturowa-polskie-forum-migracyjne/](https://publicystyka.ngo.pl/czy-polska-szkola-jest-gotowa-na-asystentow-miedzykulturowych;soswspolnaskola.pl/institution/teach-for-poland/;forummigracyjne.org/edukacja/asystentura-miedzykulturowa-polskie-forum-migracyjne/)

13 mapujpomoc.pl/asystenci-miedzykulturowi-w-polskich-szkolach-nowe-przepisy-i-wyzwania/



Ponadto szerszy klimat społeczny i polityczny w Polsce może stwarzać dodatkowe przeszkody. Rosnące nastroje antyimigranckie i polaryzacja polityczna czasami komplikują wysiłki szkół w zakresie integracji, czyniąc pracę asystentów międzykulturowych jeszcze ważniejszą, ale także stanowiącą większe wyzwanie. Ich rola często polega nie tylko na wspieraniu uczniów, ale także na edukowaniu szerszej społeczności szkolnej na temat wartości różnorodności, specyfiki migracji, historii kraju. W tym zakresie pełnią rolę ambasadorów kultury, pomagając zasypywać lukę pomiędzy społecznościami polskimi i migranckimi oraz pielęgnując ducha wzajemnego zrozumienia i szacunku.

Ogólnie rzecz biorąc, wpływ asystentów międzykulturowych jest głęboki i daleko sięgający. Zapewniając dostosowane do potrzeb oraz wsparcie kulturowe, pomagają usuwać bariery w edukacji, ograniczać przypadki wykluczenia społecznego i promować bardziej sprawiedliwe środowisko uczenia się. Historie sukcesów szkół, które przyjęły rolę asystentów międzykulturowych, pokazują potencjał tych inicjatyw w zakresie zmiany doświadczeń edukacyjnych dzieci z doświadczeniem migracji. Dla Polski, która w dalszym ciągu boryka się z wyzwaniami związanymi z integracją dużej, zróżnicowanej populacji osób uchodźczych, inwestowanie w ramy pomocy międzykulturowej i wzmacnianie jej będzie kluczem do budowy bardziej inkluzywnego i odpornego systemu edukacyjnego.

3. Cele i zakres badania¹⁴

Niniejsza anonimowa ankieta badawcza ma na celu uzyskanie szczegółowej diagnozy sytuacji zawodowej oraz identyfikację wyzwań, przed którymi stoją osoby pełniące funkcję asystentów międzykulturowych (AM) oraz pomocy nauczyciela (PN) dla dzieci cudzoziemskich w Polsce. W obliczu rosnącej liczby dzieci cudzoziemskich w polskim systemie edukacyjnym, a zwłaszcza dzieci osób uchodźczych z Ukrainy, wzrasta potrzeba zrozumienia sytuacji i specyficznych potrzeb osób wspierających proces integracji międzykulturowej.

Badanie składało się z dwóch etapów, wykorzystujących dwa narzędzia: ankiety oraz wywiady pogłębione. Ankieta została rozesłana do potencjalnych respondentów i respondentek, a finalnie uzyskano 123 w pełni wypełnione formularze. Przeprowadzono również 11 wywiadów pogłębionych z osobami, które wypełniły ankietę i zgodziły się wziąć udział w kontynuacji badania.

W celu kompleksowej analizy profilu osób wspierających dzieci i młodzież w zakresie potrzeb edukacyjnych opracowano ankietę, którą rozesłano drogą elektroniczną oraz za pośrednictwem mediów społecznościowych do organizacji współpracujących z Koalicją Solidarity for Diversity, zajmujących się pracą z asystentami międzykulturowymi. Ankieta została również przesłana do zamkniętych i otwartych grup skupiających nauczycieli, pedagogów, a także migrantów i uchodźców ukraińskich.

Spośród osób, które wypełniły ankietę, 31 wyraziło chęć udziału w kontynuacji badania w formie wywiadów pogłębionych. Finalnie przeprowadzono 11 rozmów. Wywiady miały charakter swobodnych rozmów, podczas których poruszano kwestie związane z okresem zatrudnienia, poczuciem bezpieczeństwa, przejawami

¹⁴ Badanie powstało w ramach projektu „Advocate for diversity: empowering multicultural voices in Poland „, finansowanego przez National Democratic Institute for International Affairs i jest realizowane przez Koalicję Solidarity for Diversity, której misją jest promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji.



nierównego traktowania, rozwiązaniami systemowymi oraz wyzwaniami i potrzebami asystentów międzykulturowych.

W raporcie, oprócz wyników uzyskanych z ankiet i wywiadów, wykorzystano również analizę danych zastanych.

Badanie przeprowadzono w październiku 2024 roku, natomiast analiza i raport zostały sporządzone w listopadzie 2024 roku. Badanie zrealizował zespół badawczy pod kierownictwem dr Elżbiety Mirgi-Wójtowicz we współpracy z Tetianą Bulana i Zaruhi Shahinyan.

Badanie koncentruje się na kilku kluczowych aspektach pracy AM i PN, które obejmują:

Warunki pracy i wsparcie systemowe.

Celem tego obszaru jest ocena warunków zatrudnienia i wsparcia dostępnego dla osób pracujących na stanowiskach asystenta międzykulturowego i pomocy nauczyciela. Badanie obejmuje:

- strukturę zatrudnienia i charakter umów (np. umowy o pracę, umowy cywilnoprawne),
- dostęp do zasobów edukacyjnych i wsparcia psychologicznego dla AM i PN,
- warunki pracy, takie jak wysokość wynagrodzenia, godziny pracy, możliwości awansu oraz dostępność dodatkowych świadczeń socjalnych,
- wsparcie administracyjne i organizacyjne w szkołach, które wpływa na efektywność wykonywanej pracy.

Zakres obowiązków i realizacja zadań.

Ten aspekt badania ma na celu szczegółowe przeanalizowanie zadań przypisanych AM i PN oraz sposobu, w jaki są one realizowane w różnych placówkach edukacyjnych.

Pytania w tej części koncentrują się na:

- konkretnej roli, jaką pełnią asystenci międzykulturowi i pomoce nauczyciela, oraz odpowiedzialności, jaką oni ponoszą,
- stopniu formalizacji obowiązków oraz ewentualnych różnicach między szkołami,



- wyzwaniach w realizacji obowiązków związanych z różnorodnością kulturową, językową i edukacyjną,
- dostosowaniu materiałów edukacyjnych oraz metod nauczania do potrzeb uczniów cudzoziemskich.

Doświadczenia związane z równym traktowaniem.

Badanie ma również na celu sprawdzenie, czy osoby na tych stanowiskach i uczniowie cudzoziemscy są traktowani z poszanowaniem zasady równości. Analizowane są:

- osobiste doświadczenia AM i PN w zakresie równości szans oraz ich traktowania w środowisku pracy,
- występowanie ewentualnych przejawów dyskryminacji lub uprzedzeń wobec AM i PN, lub uczniów cudzoziemskich,
- ocena działań podejmowanych przez szkoły w celu promowania równości i inkluzji,
- wpływ równego traktowania na motywację i satysfakcję zawodową AM i PN.

Wyzwania związane z inkluzją międzykulturową

Integracja dzieci cudzoziemskich to proces wymagający czasu, zasobów oraz współpracy wielu osób i instytucji. Część badania dotycząca wyzwań integracyjnych obejmuje:

- analizę trudności, z jakimi mierzą się AM i PN w codziennej pracy z dziećmi cudzoziemskimi,
- przykłady problemów językowych, kulturowych i społecznych, które wpływają na integrację uczniów,
- ocena skuteczności działań integracyjnych podejmowanych przez szkoły,
- wyzwania wynikające z liczebności grupy uczniów uchodźczych z Ukrainy oraz dostosowanie wsparcia do ich specyficznych potrzeb.

Potrzeby szkoleniowe i rozwojowe.

W tej części badania zidentyfikowane zostaną potrzeby szkoleniowe i rozwojowe AM i PN. Zostaną poruszone:



- preferencje szkoleniowe, czyli jakie tematy szkoleniowe i programy rozwojowe byłyby najbardziej przydatne,
- poziom dostępu do dotychczasowych szkoleń oraz ich jakość,
- wyzwania w podnoszeniu kwalifikacji, np. brak czasu, ograniczone środki finansowe lub brak ofert dostosowanych do specyfiki pracy AM i PN,
- rekomendacje uczestników ankiety dotyczące nowych lub usprawnionych programów szkoleniowych, które mogłyby poprawić efektywność pracy.

Znaczenie wyników badania

Wyniki niniejszego badania pozwolą na opracowanie konkretnych rekomendacji dotyczących polityki wsparcia oraz standardów pracy asystentów międzykulturowych i pomocy nauczyciela. Te rekomendacje mogą przyczynić się do:

- poprawy warunków pracy AM i PN oraz zapewnienia im większego wsparcia systemowego,
- podniesienia standardów pracy na stanowiskach związanych z integracją dzieci cudzoziemskich,
- zwiększenia efektywności działań integracyjnych oraz jakości wsparcia świadczonego dzieciom cudzoziemskim.

Badanie powstało w ramach projektu „**Advocate for diversity: empowering multicultural voices in Poland**”, finansowanego przez **National Democratic Institute for International Affairs** i jest realizowane przez **Koalicję Solidarity for Diversity**, której misją jest promowanie różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji. W skład Koalicji wchodzi:

- **Fundacja Instytut Polska-Ukraina** — organizacja działająca na rzecz społeczności ukraińskiej w Polsce w obszarach informowania, aktywizacji i rzecznictwa. Fundacja jest wydawcą jednego z największych portali dla Ukraińców mieszkających w Polsce UAinKrakow.pl,
- **Żydowskie Stowarzyszenie Czulent** — organizacja rzecznicza, która od wielu lat działa na rzecz przeciwdziałania antysemityzmowi i szerzeniu tolerancji,



- **Fundacja Jaw Dikh** — organizacja rzecznicza, która wspiera społeczności romskie w Polsce i w Europie oraz pracuje na rzecz budowania nowej narracji społeczności romskich w sztuce i nauce, integracji międzykulturowej,
- **Fundacja SonderTime** — organizacja działająca na rzecz praw człowieka i wspierania różnorodności,
- **Społeczność ormiańska** — reprezentująca interesy społeczności ormiańskiej w Polsce i wspierająca działania na rzecz wielokulturowości.

Koalicja Solidarity for Diversity pragnie dzięki temu badaniu stworzyć podstawę do wdrożenia działań, które pomogą w lepszym zrozumieniu potrzeb AM i PN oraz w lepszym dostosowaniu wsparcia dla dzieci cudzoziemskich, zwłaszcza w obliczu wyzwań wynikających z większej liczby osób uchodźczych z Ukrainy.

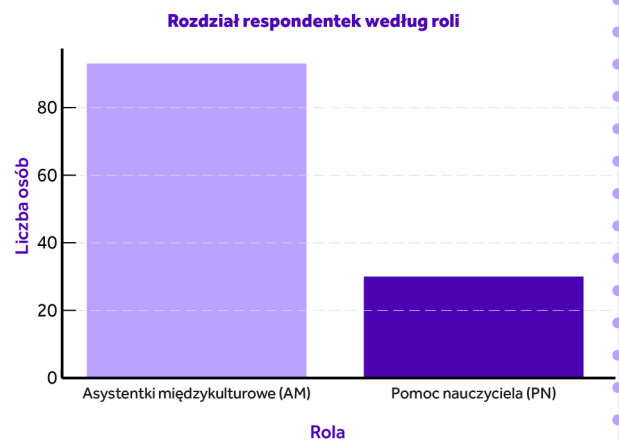
4. Wyniki badań

a. Próba

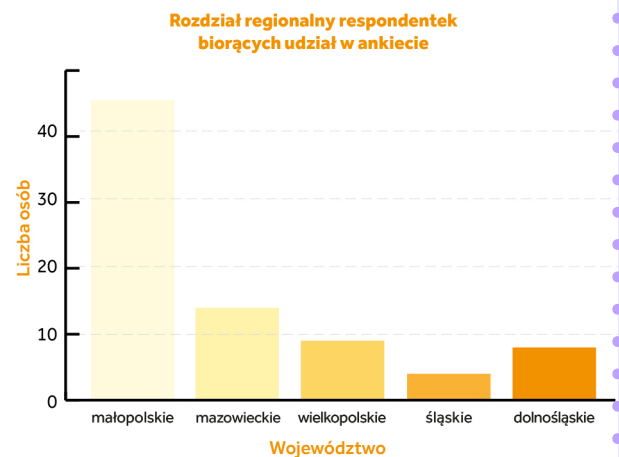
Badanie składało się z dwóch etapów — ankiety rozсланej do potencjalnych respondentów/respondentek, do których kontakt znaleziono podczas wstępnej kwerendy tej grupy zawodowej i korzystając przy użyciu z zasobów partnerów koalicji, oraz wywiadów pogłębionych.

Osoby, które wypełniły ankietę, były następnie poproszone o wzięcie udziału w wywiadzie pogłębionym. W ankiecie wzięło udział 123 osób — 93 asystentek międzykulturowych i 30 osób pracujących jako pomoc nauczyciela dla dziecka cudzoziemskiego (dalej odpowiednio AM i PM) dla dziecka cudzoziemskiego (dalej odpowiednio AM i PNM), — do których rozslano kwestionariusze pocztą elektroniczną.

Sześć ankietowanych stanowiły obywatelki RP, w większości jednak były to obywatelki kraju innego niż Polska, przeważały obywatelki Ukrainy. Prawie połowa z nich pracuje na terenie województwa małopolskiego — 45,5%, 14% ankietowanych pracuje na terenie województwa mazowieckiego, 9% — wielkopolskiego, 4% — śląskiego oraz dolnośląskiego (8%). Z kolei w wywiadach pogłębionych zgodziło się wziąć udział 31 osób, co stanowi nieco poniżej 25% ankietowanych.



Wykres nr 1.

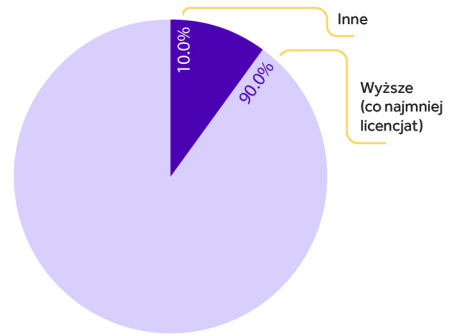


Wykres nr 2.



W przeważającej mierze respondentki posiadają wykształcenie wyższe (90%), co najmniej na poziomie licencjatu. W większości są to osoby, które od niedawna pracują w tym zawodzie, jedynie 10% pracuje dłużej niż 3 lata.

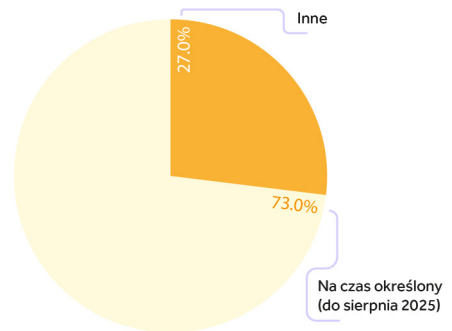
Poziom wykształcenia respondentek



Wykres nr 3.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż jest to zatrudnienie o wysokim stopniu tymczasowości zatrudnienia — 73% ma umowę na czas określony nieprzekraczający sierpnia 2025 r. Więc nic dziwnego, iż w większości (niemal 80%) ankietowane wskazują, iż okres zatrudnienia ma wpływ na ich poczucie bezpieczeństwa.

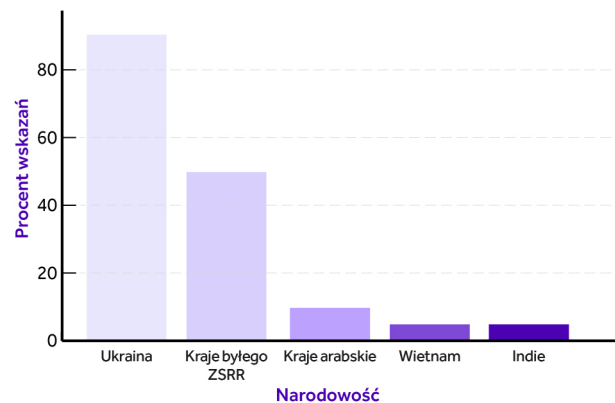
Rodzaj zatrudnienia respondentek



Wykres nr 4.

Pytane o narodowość uczniów, z którymi pracują, niemal wszystkie respondentki wskazywały na Ukrainę. Jednocześnie dość często były zaznaczane też narodowości z innych krajów byłego ZSRR (Białoruś, Rosja, Azerbejdżan, Kazachstan, Gruzja). Sporadycznie zaznaczane też dzieci z krajów arabskich, Wietnamu czy Indii.

Narodowości uczniów, z którymi pracują respondentki



Wykres nr 5.



b. Bezpieczeństwo pracy i stabilność

Ankieta, jak i wywiady, dotyczyły warunków pracy i tego, jak wpływają one na wydajność, samopoczucie oraz poczucie rozwoju zawodowego. Jedynie 18% ankietowanych ma umowę na czas nieokreślony, 66% posiada umowę do czerwca 2025 roku, 26% — do sierpnia 2025 r.

Nic dziwnego więc, iż jednym z głównych problemów, z jakimi borykają się asystenci, jest niepewność zawodowa, a co za tym idzie — brak poczucia stabilizacji i wartości wykonywanej pracy. Spora część asystentek wyraża pogląd, iż ich praca w szkole nie jest doceniana, traktowane są jako niewykwalifikowana pomoc nauczyciela i brak jest wiedzy na temat specyfiki ich pracy. Niekiedy, wedle rozmówczyń, same szkoły nie są tego świadome, stąd rodzaj szarej strefy kompetencyjnej, w której nie wiadomo dokładnie, jaki jest zakres pracy asystenta. Poniższy cytat dobrze obrazuje sytuację, z jaką zmagają się asystentki:

Bardzo trudne i emocjonalnie wyczerpujące warunki pracy. Praca na stanowisku asystenta międzykulturowego — to etat w 40 godzin tygodniowo. Z dziećmi. Ja w szkole jestem jedna na 92 (!) uczniów z doświadczeniem migracji. Wszyscy: uczniowie, ich rodzice, nauczyciele i dyrekcja... ode mnie czegoś zawsze oczekują. Każdy ma do mnie pytania i zadania. To wszystko jest po prostu nie do wykonania dla jednej osoby. Dlatego, z jednej strony, bardzo fajnie, że mogę przynajmniej te dwa miesiąca (lipiec i sierpień) odpocząć. A z drugiej strony chcę mieć ciągłość zatrudnienia, bo za każdym razem, kiedy otrzymuję umowę do końca czerwca, nie wiem, czy dostanę kolejną od 1 września.

Inna respondentka:

Jestem po raz kolejny zatrudniona do końca roku szkolnego. Od września dostałam umowę do 23 czerwca. I to już moja czwarta umowa w tej placówce. Cieszę się, że mam cały etat, dlatego że na początku dostałam tylko 0,5 etatu i tylko za kilka dni otrzymałam aneks — bo szkoła dostała pozwolenie z UM. W zeszłym roku nas było dwie i każda miała po 1 etacie. A teraz zostałam tylko ja. I to nie znaczy, że ilość uczniów z doświadczeniem migracji się zmniejszyła, nie... Ja już martwię się o tym, jak miną moje kolejne dwa miesiąca bez zatrudnienia, bez kasy, bez składek na ubezpieczenie... Nie jestem tu sama, mam dzieci, mam umowę do 23 czerwca i kropka.

Podobnie wypowiada się inna ankietowana:



Do marca czuję się w miarę dobrze. Myślę o umowie, którą mam do końca czerwca, ale wydaje się, że dużo jeszcze mam czasu. Ale już od kwietnia zaczynam panikować. Szkoła nie gwarantuje zatrudnienia od nowego szkolnego roku, dyrekcja mówi, że nie ma wpływu na decyzję Urzędu Miasta (Wydziału Edukacji). Teraz mam już czwartą umowę w tej szkole, ale po raz kolejny — to tylko do końca roku szkolnego. Bardzo mi przykro. A nawet jestem zła. Nam poprzednie lata po prostu mówili nieprawdę, puste obietniczki, które nic niewarte.

A inna podsumowuje to następująco:

Jeżeli uwzględnić kwestię warunków pracy i opłaty, minimalnie możliwej — to raczej pracę na stanowisku asystenta międzykulturowego warto oceniać jak pasję. Bo tylko człowiek z tak dużą pasją i miłością do dzieci będzie pracował w takich warunkach.

Warunki pracy nie dotyczą jedynie stabilnej umowy, ale także przestrzeni pozwalającej efektywnie wykonywać obowiązki — biurka, pokoju, podstawowych narzędzi dydaktycznych, jasnego grafiku zajęć. Jak podkreśla ta respondentka:

Ja nie mam miejsca pracy. Chcę mieć przynajmniej swoje biurko. Laptop też przynoszę swój.

Komentarze innej respondentki brzmią niemal identycznie:

Biurko. Swoje biurko chciałabym mieć. Nawet nie proszę o gabinet — tylko biurko, żeby mieć miejsce i możliwość pomagać oraz rozmawiać z dziećmi.

I jeszcze jedna wypowiedź:

U nas szkoła biedna, nic nigdy nie ma. Ja potrzebuję do pracy i przeprowadzenia zajęć drukarki, papieru, telefonu, kleju, nożyczek, koszulek... Na szczęście, gabinet mam.

Brak zarysowania zakresu obowiązków skutkuje z jednej strony brakiem prestiżu pracy, z drugiej — zrzucaniem różnych zdań na asystentkę, ale też ograniczenia jej roli do „pomocnika”, a więc osoby, która nie jest równa nauczycielowi. Ankietowane dały do zrozumienia, że status „pomocnicy” oznacza, iż nie szanuje się w pełni ich kompetencji i wykształcenia, a więc roli wprowadzonej w szkole polityki integracyjnej. Poniżej cytat jednej z rozmówczyń dobrze ilustrujący ten dylemat:



Bywam przestawiona klasie lub uczniom jak „Pani od Ukraińców”. Ale jestem asystentką międzykulturową! Nie ma takiego stanowiska, jak „Pani od Ukraińców”. Jeszcze ja jestem jedyną osobą w szkole, która nie ma zakresu obowiązków. Przez to mi każdy narzuca do wykonywania coś swojego, po prostu tak „wzięte z sufitu, wysrane z palca” i przez to jest duże zamieszanie.

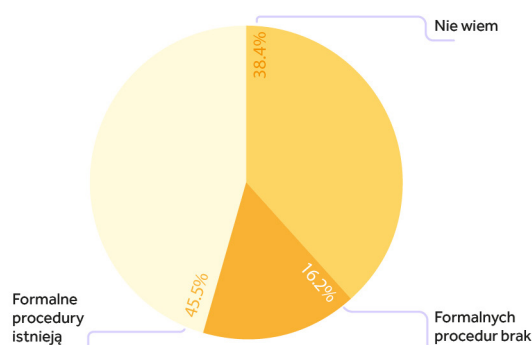
Niepewność zatrudnienia, wraz z niekiedy wyczuwalnym formalnym lub nieformalnym komunikatem ze strony władz szkoły, iż ich praca ma mniejszą wartość niż praca nauczyciela, oznacza, że w percepcji ankietowanych sama integracja uczniów cudzoziemskich nie jest traktowana przez szkołę w sposób priorytetowy. Nawet jeśli w szkole panuje przychylna asystentkom atmosfera i większość ankietowanych ma inne, bardziej pozytywne doświadczenia, należy pamiętać o problemach związanych z zatrudnieniem na tym stanowisku. Niepewność zatrudnienia, traktowanie asystentów w charakterze dorywczej i prekaryjnej siły roboczej (co jest doświadczeniem przytłaczającej większości ankietowanych) źle wpływa na ogólne traktowanie kwestii antydyskryminacyjnych przez społeczność szkolną — ciało pedagogiczne, rodziców oraz uczniów. W efekcie ma to też wpływ na szersze społeczeństwo.

c. Opinie dotyczące kwestii dyskryminacji

Ankietowane osoby pytane były o ich opinie i doświadczenia związane z dyskryminacją. Ponad dwie trzecie (71%) spotkały się w swojej pracy z nierównym traktowaniem ze względu na pochodzenie, język, kulturę lub inne czynniki, przy czym 36% uczestników badania to osoby, które zaznaczyły, iż spotkały się z tymi przypadkami „czasami”. Pytane o bardziej precyzyjne określenie przejawów nierównego traktowania/dyskryminacji względem uczniów w środowisku szkolnym, niemal 60% wskazało na dyskryminację ze względu na pochodzenie etniczne lub narodowe, 42% — ze względu na język, zaś 26% wskazało na przemoc rówieśniczą jako przejaw nierównego traktowania.

Świadomość struktur i działań prewencyjnych wobec nierównego traktowania jest wśród ankietowanych średnio rozwinięta — 45% wskazało, iż w placówce zatrudnienia istnieją formalne procedury dotyczące równego traktowania pracowników, 16% — że nie ma, zaś ponad jedna trzecia (38%) nie wie. W kontekście tymczasowości zatrudnienia jest to poniekąd zrozumiałe, niemniej jest też niepokojące

Świadomość formalnych procedur dotyczących równego traktowanie



Wykres nr 6.

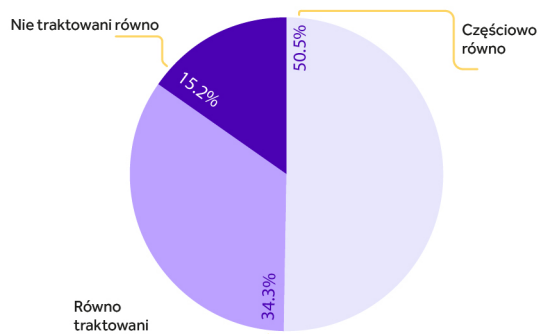


skalą niewiedzy i braku świadomości procedur zapobiegających dyskryminacji.

Pytane o to, czy placówki zatrudniające dbają o przestrzeganie zasad równości wśród pracowników, 60% ankietowanych odpowiedziało twierdząco, 30% zaś, że przestrzeganie ma miejsce jedynie częściowo, 9% uważa, iż placówka nie wywiązuje się z tego obowiązku. Podobny rozkład odpowiedzi miał miejsce, kiedy zapytano o ocenę stopnia przestrzegania wyżej wymienionych zasad — 37% wskazało na wysoki stopień przestrzegania zasad równościowych, 47% — średni, zaś 15% — za niski.

Podobne proporcje pojawiały się, kiedy zapytano o to, czy uczniowie z różnych społeczności narodowo-etnicznych są wedle nich traktowani równo: 34% uznało, że są traktowani równo, 50% — że „częściowo”, zaś 15% uważa, iż uczniowie nie cieszą się równym traktowaniem. Podobieństwo proporcji pozytywnych i negatywnych oraz mieszanych opinii na ten temat wskazuje na istotne z punktu widzenia polityk edukacyjnych braki w polityce równościowej placówek. Połowa respondentek ma wyraźnie mieszane doświadczenia z przypadkami dyskryminacji, z jednej strony uznając istnienie odpowiednich polityk, z drugiej — wskazując na fakt, iż nie wszędzie są one skutecznie implementowane bądź jest brak odpowiedniego wykszolenia.

Opinia o równym traktowaniu uczniów z różnych społeczności narodowo-etnicznych



Wykres nr 7.

W wywiadach pogłębionych z respondentkami, które wyraziły chęć dalszego uczestnictwa w badaniu, kwestia dyskryminacji została rozbudowana o wskazanie konkretnych przypadków, oraz tego czy mowa o dyskryminacji wobec nich samych, czy też uczniów, przez nauczycieli czy rówieśników.

Wszystkie trzy przypadki zostały wskazane i dotyczą jawnych lub bardziej zniuansowanych przypadków dyskryminacji włącznie z okazywaniem wrogości. Często jest



wyrażane poczucie wyobcowania i niezrozumienia otoczenia, na czym polega praca asystenta. Jedna z respondentek, na przykład, mówi:

Mnie ignoruje większa część szkoły, nie odzywa się, nie mówi „Dzień dobry”. Jestem jako cień [...].

Inne wyraźnie odczuwają niechęć z uwagi na własne pochodzenie z Ukrainy:

Jest kilka osób w szkole, które nie są w stanie ukryć swoją nieprzyjaźń wobec Ukraińców. Na przykład, nauczycielka od muzyki. Uśmiecha się w twarz, ale ten uśmiech nie jest szczery. I Pani kadrowa też nie była miła na początku do mnie. Robiła niepotrzebne jazdy i zmuszała do doniesienia niepotrzebnych dla zatrudnienia dokumentów. Albo podczas Apelu jedna nauczycielka stawała przede mną. Było miejsce, ale ona specjalnie stawała tak, żeby zasłonić mi widok.

Niekiedy niewinne z pozoru pytanie wskazuje na brak zrozumienia i wyobcowanie:

Jeszcze pytają: „A kiedy Ty pojedziesz do domu?”. A ja nie mam już domu. Chętnie bym pojechała, ale nie mam dokąd wracać!

Przypadki dyskryminacji i niechęci między rówieśnikami są o wiele częstsze, jak zaznaczają ankietowane. Jednocześnie, jak wskazuje poniższa uwaga, rówieśnicza dyskryminacja jest sprzężona z podejściem nauczycieli, których ciche przyzwolenie niekiedy utwierdza negatywne, dyskryminacyjne zachowania:

A wobec uczniów przejawy dyskryminacji są dość częste. I najgorzej, że wszystko odbywa się za tak zwaną cichą zgodą nauczycieli. Uważam, że w wypadkach dyskryminacji nie wystarczy po prostu chęć i zaangażowanie ze strony zarówno nauczycieli, jak i dyrekcji szkoły. Ostatnio usłyszałam w szkole: „Ale co my zrobimy? Jego ojciec nie lubi Ukraińców i syn też...”

Na świetlicy wczoraj polski uczeń z klasy drugiej mówił do uczniów z innych krajów: „Jestem Polakiem. Ja tu rządzę. Ty jesteś nikim. Spierdalaj z mojego kraju!” Nauczycielka ze świetlicy słyszała to i nic (!) nie powiedziała...

Ta sama ankietowana wskazuje, że nauczyciele polscy przykładają inne miary do innych dzieci cudzoziemskich, dyskryminując ukraińskie:



Ostatnio zauważam bardzo złą tendencję, wcześniej takiego nie było: wykluczenie, ignorowanie ucznia ze strony nauczycieli. Mówię o tych nowych uczniach, które jeszcze mają dużą barierę językową. Jeszcze zauważyłam, że pretensje co do nauki, zachowania i wszystkiego innego są adresowane tylko do uczniów z Ukrainy i ich rodziców. Dziecko z Indii, na przykład, w ciągu roku nauczyło się pięciu słów po polsku i już ma czwórkę. I za niewłaściwe zachowanie ucznia z Indii nie wzywają jego rodziców. Ale to nie znaczy, że nic się nie dzieje, a po prostu cała uwaga jest skierowana do uczniów z Ukrainy, i zawsze mam wrażenie, że nauczyciele szukają czegoś złego...

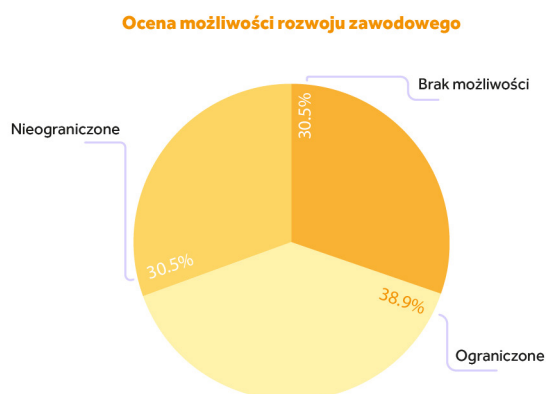
Jedna nauczycielka, gdy uważa, że coś jest nie tak, na przykład, w zachowaniu uczniów z Ukrainy, zawsze mówi takie zdanie: „Jak widzę, w Ukrainie nie uczą dobrego zachowania”.

Zdaniem ankietowanych, kwestie dyskryminacji czy nierównego traktowania dotyczą także bardziej zniuansowanej i trudnej emocjonalnej kwestii empatii i zrozumienia sytuacji dzieci z doświadczeniem migracji związanym z wojną.

Dzieci mają silną traumę wojenną, świeżą traumę. I teraz wszystkie klasy są w trakcie przygotowania do Apelu z okazji Dnia Niepodległości. Uczą się polskich patriotycznych piosenek. I właśnie w tej klasie wybrana została piosenka „Wojenka”. Po prostu wyobraź sobie, co te dzieci odczuwają!!! Serce mi pęka. „Wojenka, wojenka, szanuj swych rycerzy. Kto ciebie pokocha, wkrótce w grobie leży. W zimnym grobie leży, z dala od rodziny, A po nim zostaje cichy płacz dziewczyny” — dla dzieci z doświadczeniem migracji to bardzo świeże rany i traumy. Ja bym chciała, żeby było ze strony nauczycieli więcej empatii i rozumienia, że uczniowie z Ukrainy mają traumę wojenną.

d. Możliwości rozwoju i bariery

Istotne dla badania ankietowego było też zbadanie percepcji rozwoju zawodowego ankietowanych i traktowania tego zatrudnienia jako dającego potencjalne szanse dalszej kariery. Już w punkcie pierwszym wspomniamy o tymczasowości zatrudnienia na stanowiskach AM i PN, co znacząco wpływa na postrzeganie tego zawodu, w którym można pokładać nadzieje na przyszłość. Niemal



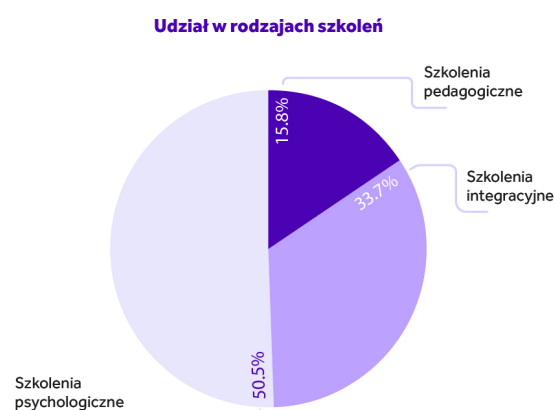
Wykres nr 8.



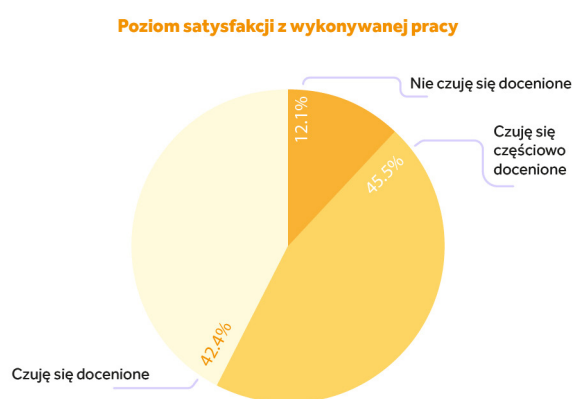
jedna trzecia (29%) twierdzi, iż szanse rozwoju w porównaniu z innymi pracownikami placówki mają nieograniczone, niemniej więcej osób (37%) widzi możliwości rozwoju, „ale ograniczone”, zaś 29% twierdzi, iż nie ma żadnych możliwości rozwoju.

Liczby te mogą jednocześnie niepokoić, co skłaniać do większej refleksji. Odzwierciedlają one bowiem jednocześnie trudności związane z wykonywaniem tego zawodu, strukturalne ograniczenia, a tym samym redukcję możliwości rozwoju.

Dziwić może więc tym samym fakt, że wszystkie respondentki wskazały na jedną lub więcej działań szkoleniową, jaką podjęły podczas pracy. Szkolenia psychologiczne podjęło 48%, integracyjne — 32%, pedagogiczne — 15%. Powszechność doświadczenia szkoleń oznacza, iż nie jest brak w tym zakresie zasobów w obrębie placówki. Istotny w tym kontekście jest także stopień satysfakcji z wykonywanej pracy i poczucie dowartościowania: 42% czuje się doceniona, 45% — tylko częściowo, przy 12% ankietowanych, które nie czują się docenione w ogóle.



Wykres nr 9.

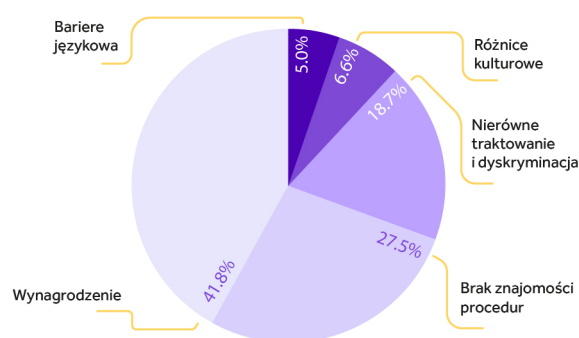


Wykres nr 10.



Respondentki zidentyfikowały też największe wyzwania związane z pracą. Na pierwszym miejscu (38%) jest wynagrodzenie, następnie odpowiednio: brak znajomości procedur (25%), nierówne traktowanie i dyskryminacja (17%), różnice kulturowe (6%) oraz bariera językowa (5%).

Największe wyzwania związane z pracą według respondentek

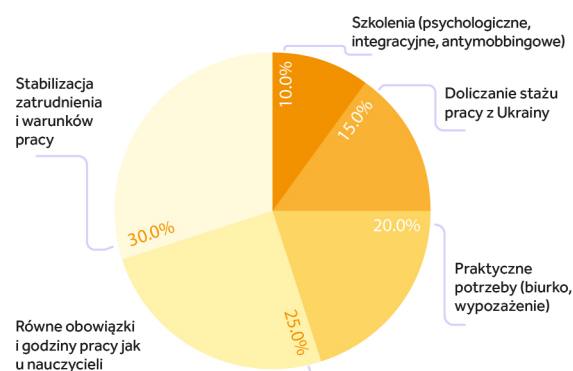


Wykres nr 11.

Ankieta zawierała też pytanie otwarte brzmiące: „Jakie działania lub zmiany systemowe uważa Pani/Pan za kluczowe dla poprawy sytuacji w zakresie warunków pracy AM i PN w polskich szkołach?”. Uzyskaliśmy blisko stu odpowiedzi, które można usystematyzować w szereg kategorii związanych z zagadnieniami, które pojawiły się już wcześniej w ankiecie. Należą do nich:

- kwestie stabilizacji zatrudnienia i warunków pracy. Ankietowane najczęściej wskazują na konieczność stałego zatrudnienia jako głównego elementu poprawy ich sytuacji.
- z powyższym łączą się też uwagi podkreślające, iż AM czy PN powinien mieć takie same obowiązki, a co za tym idzie — odpowiedzialność i godziny pracy jak nauczyciel.
- szereg uwag dotyczy też praktycznej strony pracy, np. brak biurka, wyposażenia.

Proponowane zmiany dla poprawy warunków pracy asystentów międzykulturowych (AM) i pomocy nauczyciela (PN)



Wykres nr 12.

- AM i PN z doświadczeniem pracy w Ukrainie podkreślają też konieczność doliczania stażu pracy do pensji w Polsce.
- ankieterki wskazują też na konieczność szkoleń w dalszych dziedzinach, takich jak psychologia, szkolenia integracyjne, antymobbingowe.



5. Wnioski końcowe

Niniejsze badanie miało na celu wysondowanie opinii, nastrojów i percepcji pracujących w polskich szkołach asystentów międzykulturowych oraz pomocników nauczycieli dla dzieci cudzoziemskich. Jest to pierwszy tego typu sondaż wśród tej grupy zawodowej i należy traktować go jako rodzaj wstępnej diagnozy głównych wyzwań, z którymi zmagają się ta grupa. Jednocześnie pamiętać należy, iż diagnoza ta jest ograniczona czasowo i przestrzennie — ankietowani sami zdecydowali o udziale w danym momencie i ich sytuacja mogła ulec zmianie. Jednocześnie, jak pokazują wyniki sondażu, nakreślają one istotne kwestie ważne dla kształtowania przyszłych polityk społecznych i edukacyjnych w placówkach szkolnych. Wskazują też na ważne z punktu widzenia zarządzania kapitałem ludzkim problemy, z którymi zmagają się asystenci międzykulturowi, szczególnie ci z doświadczeniem migracji.

Nakreślone w sondażu wyzwania i problemy dotyczą wielu grup zawodowych w Polsce. Niemniej w kontekście dynamicznie rosnącej atrakcyjności Polski jako kraju docelowego dla osób z doświadczeniem migracji z całego świata zapotrzebowanie na asystentów międzykulturowych w systemie polskiej edukacji szkolnej będzie rosło, a ich rola w ekosystemie szkolnym zyskiwała na znaczeniu. W konsekwencji problemy, z którymi zmagają się asystenci dzisiaj, ulegną intensyfikacji, o ile nie zostanie wdrożony kompleksowy system wspierający ich status w krajo-brazie polskiego szkolnictwa. Niniejszy sondaż wzbogacony wywiadami pogłębionymi można więc potraktować nie tylko jako diagnozę w danym momencie, ale zapowiedź przyszłych wyzwań.

Staż zatrudnienia i związane z tym bezpieczeństwo stanowią bez wątpienia kluczowy element spajający problemy artykułowane przez ankietowane. Z badania wynika, iż tymczasowość zatrudnienia wpływa negatywnie na dobrostan, wydajność, zaangażowanie w pomoc podopiecznym oraz chęć zawodowego samorozwoju. Należy podkreślić fakt, iż większość osób ankietowanych to kobiety z doświadczeniem migracji, co dodatkowo wpływa na ich poczucie tymczasowości i obawy związane z przyszłością w danym sektorze. Tym bardziej pozytywnym wynikiem sondażu jest to, iż sporo



ankietowanych mimo tymczasowości widzi w pracy sens, czerpie z niej satysfakcję i widzi w tym zawodzie przyszłość.

Doświadczenie migracji w większości ankietowanych asystentek stawia ich także w specyficznej pozycji, jeśli chodzi o percepcję, identyfikację i radzenie sobie z przypadkami nierównego traktowania i dyskryminacji — zarówno doświadczanych przez ankieterki, jak i uczniów. Z uwagi na swój status są to osoby bardziej wyczulone na tego typu zjawiska, zdolne zidentyfikować negatywne działania, co nie zawsze ma miejsce w przypadku obywateli polskich, którzy nie doświadczyli dyskryminacji na tle narodowościowym na własnej skórze. Wyniki ankiety wskazują na dość wyważoną percepcję przypadków dyskryminacji. W dużej części są to przypadki niemające systemowego charakteru, t. j. nie występują w ogóle albo występują czasami. W tym aspekcie wyniki ankiety należy odczytywać pozytywnie, niemniej nie należy lekceważyć pojawiających się głosów wskazujących na występowanie w placówkach przypadków dyskryminacji o bardziej regularnym charakterze, na co wskazuje 15% ankietowanych. Odsetek 15% pojawia się w innych pytaniach dotyczących nierównego traktowania. Należy więc wnioskować, iż sondaż porusza istotną kwestię o bardziej ogólnym, nieincydentalnym charakterze.

Wywiady pogłębione wskazują dość dokładnie na problemy, z którymi mamy w tym procesie do czynienia — mianowicie z zachowaniami ksenofobicznymi, niekiedy o wyraźnie antyukraińskim charakterze, zarówno ze strony nauczycieli, jak i uczniów. Aczkolwiek pozostaje mieć nadzieję, że mówimy o pewnym marginesie, niestety należy brać go na serio, gdyż sygnalizuje problem, który normalizowany może przybrać większe rozmiary. Jak wskazują wywiady, ksenofobiczne praktyki i zachowania nie ograniczają się niestety do uczniów oraz ich rodziców, ale obejmują też nauczycieli przyzwalających na pewne praktyki. W pewnym sensie wykracza to poza nasze badanie, ale nie ulega wątpliwości, że na sytuację w szkole mają wpływ polska debata publiczna i zaostrzająca się antyimigrancka¹⁵, szczególnie antyukraińska¹⁶ retoryka prawej strony polskiej polityki.

Z badań wynika, że zawód asystenta międzykulturowego jest w znacznym stopniu sfeminizowany — wszystkie osoby uczestniczące w ankiecie to kobiety. Taka sytuacja

15 obserwatorgospodarczy.pl/2022/03/08/antyimigracyjna-retoryka-przyczynia-sie-do-przesladowan-wsrod-dzieci-badanie/?utm_source=chatgpt.com

16 demagog.org.pl/analizy_i_raporty/raport-demagoga-i-imm-antyukrainska-propaganda-w-mediach-spolesnosciovych-listopad/?utm_source=chatgpt.com; amnesty.org.pl/antyukrainska-propaganda-szerzy-sie-w-internecie-rzad-ma-obowiazek-reagowac/?utm_source=chatgpt.com



niesie ze sobą specyficzne wyzwania, wynikające zarówno z pozycji kobiet na polskim rynku pracy, jak i ich społecznej roli. Kobiety w Polsce często mierzą się z nierównościami w wynagrodzeniach, ograniczonym dostępem do stanowisk kierowniczych oraz nadmiernym obciążeniem obowiązkami domowymi i opiekuńczymi. Czynniki te mogą ograniczać możliwości rozwoju zawodowego w roli AM oraz wpływać na poziom satysfakcji z pracy. Dodatkowo zawody sfeminizowane często bywają niesłusznie postrzegane jako mniej prestiżowe, co może prowadzić do niedoceniaenia znaczenia funkcji asystentów międzykulturowych w systemie edukacji. Aby przezwyciężyć te wyzwania, konieczne jest wdrażanie działań promujących równość płci, zwiększających uznanie dla tego zawodu oraz zapewniających lepsze warunki pracy i możliwości rozwoju dla kobiet pracujących jako AM.

a. Wyzwania systemowe

z jakimi mierzą się asystenci międzykulturowi

Wyniki badania wskazują na liczne wyzwania systemowe, które ograniczają potencjał tej grupy zawodowej:

Warunki pracy i stabilność zatrudnienia:

Niepewność zatrudnienia pozostaje jednym z głównych problemów, z jakimi mierzą się asystenci międzykulturowi. Tymczasowe umowy, często kończące się przed początkiem nowego roku szkolnego, podważają ich poczucie bezpieczeństwa oraz zmniejszają motywację do pracy. Wiele respondentek wskazuje na brak jasnego zakresu obowiązków oraz niedostateczne wsparcie ze strony szkół. Te czynniki prowadzą do przeciążenia pracą i obniżenia prestiżu zawodowego.

Dyskryminacja i równość:

Większość respondentek zetknęła się z przejawami nierównego traktowania — zarówno wobec siebie, jak i uczniów cudzoziemskich. Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne, język czy kulturę pozostaje częstym problemem w środowisku szkolnym. Wiele szkół nie posiada skutecznych procedur przeciwdziałania dyskryminacji, a świadomość na temat istniejących struktur prewencyjnych jest niska. Brak odpowiednich działań prowadzi do poczucia wyobcowania zarówno wśród uczniów, jak i AM.

Rozwój zawodowy i szkolenia:

Choć udział w szkoleniach jest powszechny, wiele z nich nie odpowiada w pełni na specyficzne potrzeby AM. Respondentki podkreślały konieczność rozwijania programów szkoleniowych w takich dziedzinach, jak praca z traumą, zarządzanie



różnorodnością czy antymobbing. Równocześnie niewielka liczba respondentek widzi realne możliwości rozwoju zawodowego, co ogranicza postrzeganie tego zawodu jako stabilnej ścieżki kariery.

Na podstawie badania można sformułować następujące rekomendacje do władz wszystkich szczebli odpowiedzialnych za edukację integracyjną dzieci i młodzieży w Polsce, które mogą przyczynić się do poprawy i podniesienia prestiżu zawodu asystentów międzykulturowych i ich awansu społecznego:

b. Rekomendacje

- 1. stabilizacja zatrudnienia:** wprowadzenie stałych umów o pracę i jednolitego systemu wynagrodzeń dla AM i PN.
- 2. formalizacja zakresu obowiązków:** jasne określenie ról i odpowiedzialności AM oraz uznanie ich kompetencji na równi z nauczycielami.
- 3. wzmocnienie działań antydyskryminacyjnych:** wdrożenie obowiązkowych procedur przeciwdziałania dyskryminacji w każdej placówce edukacyjnej oraz podnoszenie świadomości na temat równości wśród nauczycieli i uczniów.
- 4. rozwój programów szkoleniowych:** stworzenie bardziej dopasowanych szkoleń, szczególnie w zakresie pracy z dziećmi doświadczającymi traumy wojennej i społecznych barier integracyjnych.
- 5. podniesienie prestiżu zawodowego:** promowanie roli AM jako kluczowych mediatorów kulturowych oraz integratorów społecznych, co wpłynie na lepsze postrzeganie ich w środowisku szkolnym.

Badanie naprowadza również na kwestie związane z bardziej szczegółowymi problemami, takimi jak uznawanie stażu pracy za granicą, adekwatne warunki pracy czy bariery językowe. W tym zakresie także wyniki sondażu wskazują na konieczność poważniejszego i bardziej systemowego podejścia do pracy asystentów, których wsparcie, wiedza i doświadczenia stają się coraz bardziej niezbędne. Jak wskazuje sondaż i wywiady, dotyczy to nie tylko kwestii formalnych, ale kulturowych związanych ze zrównaniem statusowo-prestiżowym zawodu asystenta z funkcją nauczyciela. Jak wspomniano w raporcie, zapotrzebowanie na tę funkcję i zawód będzie w Polsce rosło i czas najwyższy traktować go jako integralną część polskiego szkolnictwa.

6. Bibliografia

Ustawodawstwo i akty prawne:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (Dz. U. 2024 poz. 165) — z późniejszymi zmianami dotyczącymi wprowadzenia stanowiska asystenta międzykulturowego.

Raporty i publikacje instytucjonalne:

- Najwyższa Izba Kontroli (NIK). *Raport o stanie edukacji dzieci cudzoziemskich w Polsce*. Warszawa, 2021.
- UNHCR. *Dane dotyczące uchodźców z Ukrainy w Polsce*. Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców, 2022.
- Instytut Badań Edukacyjnych (IBE). *Integracja uczniów migrantów w polskim systemie edukacji*. Warszawa, 2023.
- Fundacja Teach for Poland. *Praca międzykulturowa w szkołach — analiza wyzwań i potrzeb asystentów międzykulturowych*. Warszawa, 2022.
- Mapuj Pomoc. *Raport o wsparciu uchodźców w Polsce — analiza inicjatyw pozarządowych*. Warszawa, 2023.

Publikacje naukowe i książki:

- Wysocka, A., Kowalski, M. *Dyskryminacja w polskich szkołach: diagnoza i przeciwdziałanie*. Wydawnictwo Edukacyjne, Warszawa, 2021.
- Chodkiewicz, J. *Rola asystentów romskich w polskim systemie edukacji — doświadczenia i wyzwania*. Uniwersytet Łódzki, Łódź, 2019.

Artykuły i publikacje online:

- Fundacja Polskie Forum Migracyjne. *Szkoła Różnorodności — Platforma edukacyjna online dla asystentów międzykulturowych*. [dostęp online, 2024].



- Studium Prawa Europejskiego. *Kurs „Asystent międzykulturowy w szkole/placówce oświatowej” — szczegóły programu*. [dostęp online, 2024].
- Akademia Migracyjna. *Moduł szkoleniowy „Asystentura międzykulturowa”*. [dostęp online, 2024].

Statystyki i dane:

- Główny Urząd Statystyczny (GUS). *Statystyki dotyczące edukacji dzieci cudzoziemskich w Polsce*. Warszawa, 2023.
- Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Uchodźców (UNHCR). *Raport o sytuacji uchodźców z Ukrainy w Polsce*. 2022.



7. Informacje o badaniu

Publikacja powstała w ramach projektu „Advocate for diversity: empowering multicultural voices in Poland” zrealizowanego w ramach programu Promoting Religious Freedom And Combating Anti-Semitism, realizowanego w obszarze działań National Democratic Institute.

Projekt został zrealizowany przez koalicję w składzie Fundacji Instytut Polska-Ukraina, Fundacji Jaw Dikh, Fundacji Sonder Time, Żydowskiego Stowarzyszenia Czulent, grupy nieformalnej społeczności ormiańskiej.

Wyrażane poglądy i opinie są wyłącznie poglądami autora(-ów) i nie odzwierciedlają stanowiska National Democratic Institute.

- **Fundacja Instytut Polska-Ukraina** — organizacja działająca na rzecz społeczności ukraińskiej w Polsce w obszarach informowania, aktywizacji i rzecznictwa. Fundacja jest wydawcą jednego z największych portali dla Ukraińców mieszkających w Polsce UAinKrakow.pl, pracuje na rzecz budowania nowej narracji społeczności romskich w sztuce i nauce, integracji międzykulturowej,
- **Fundacja SonderTime** — organizacja działająca na rzecz praw człowieka i wspierania różnorodności,
- **Nieformalna grupa społeczności ormiańskiej** — reprezentująca interesy społeczności ormiańskiej w Polsce i wspierająca działania na rzecz wielokulturowości.
- **Fundacja Jaw Dikh** — organizacja rzecznicza, która wspiera społeczności romskie w Polsce i w Europie oraz



Autorka badania i raportu:

Dr Elżbieta Mirga-Wójtowicz jest animatorką kultury, politolożką i badaczką. Pracuje jako adiunktka badawcza w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego, gdzie zajmuje się badaniem migracji Romów. Posiada blisko 15-letnie doświadczenie w pracy w administracji rządowej w zakresie polityki państwa wobec mniejszości etnicznych i narodowych oraz w koordynowaniu polityki integracyjnej wobec Romów w Polsce. W latach 2008–2014 Pełnomocniczka Wojewody Małopolskiego ds. Mniejszości Narodowych i Etnicznych. Autorka raportów ewaluacyjnych dla Komisji Europejskiej w ramach projektu Roma Civil Monitor (2017–2020) oraz Roma Civil Monitor II (2021–2025). Autorka artykułów naukowych i popularnonaukowych o tematyce romskiej. Współorganizatorka międzynarodowego projektu upamiętniania Zagłady Romów „Dikh He Na Bister”. Członkini zarządu Fundacji Jaw Dikh. Członkini Europejskiego Instytutu Romów na rzecz Sztuki i Kultury (ERIAC).

Asystentki badania:

Tetiana Bulana jest asystentką międzykulturową w polskiej szkole, aktywnie angażującą się w rzecznictwo na poziomie miejskim i krajowym na rzecz równego traktowania osób z doświadczeniem migracyjnym w placówkach edukacyjnych. Prowadzi szkolenia, webinary oraz warsztaty skierowane do asystentów międzykulturowych oraz innych specjalistów pracujących w wielokulturowych środowiskach. Jako członkini społeczności ukraińskiej, Tetiana skupia się na informowaniu swoich rodaków o różnicach kulturowych oraz funkcjonowaniu systemu edukacji w Polsce. Aktywnie prowadzi spotkania oraz grupy w mediach społecznościowych, będąc ich założycielką. Jako współzałożycielka i prezeska Fundacji SonderTime, Tetiana koncentruje się na wsparciu osób z różnych kultur, promując zrozumienie i współpracę między społecznościami. Dodatkowo jako dyplomowana trenerka w zakresie samoobrony i asertywności dla kobiet i dziewcząt w metodzie WenDo, wspiera kobiety w budowaniu pewności siebie i poczucia bezpieczeństwa.

Dr Zaruhi Shahinyan jest doktor nauk w dyscyplinie psychologii, wykładowca, psycholog, asystentka międzykulturowa, trenerka. Zaruhi Shahinyan od ponad 20 lat pracuje jako psycholog, a od 10 lat specjalizuje się w pracy z kobietami i ich dziećmi, będącymi ofiarami przemocy domowej. Jest związana z Fundacją Centrum Praw Kobiet, gdzie wspiera ofiary przemocy, pomagając im w radzeniu sobie z traumą oraz odbudowywaniu poczucia bezpieczeństwa i stabilności. Jako psycholog i asystentka międzykulturowa pracuje w szkole podstawowej, pomaga dzieciom cudzoziemskim w adaptacji i integracji z nowym środowiskiem szkolnym i społecznym.



Jest autorką artykułów naukowych, szkoleń i warsztatów dla psychologów, asystentów międzykulturowych, pracowników opieki społecznej. Prowadzi superwizję dla asystentów międzykulturowych. Współpracuje, między innymi, z takimi organizacjami jak: Centrum Praw Kobiet, UNHCR, Integracyjne Stowarzyszenie „Sawore”, Fundacją Wspierania Kultury i Języka Polskiego. Jest także, członkiem organizacji „Stowarzyszenia Asystentów Międzykulturowych To Ma Sens” i Sieci Psychologów Szkolnych w SPPP KOT.



8. Aneks

Anonimowa Ankieta Badawcza — Diagnoza Sytuacji Asystentów Międzykulturowych oraz osób pracujących jako pomoc nauczyciela dla dziecka cudzoziemskiego w Polsce z uwzględnieniem kwestii równego traktowania.

Badanie prowadzone jest przez Koalicję Solidarity for Diversity, tworzonej przez Fundację Instytut Polska-Ukraina, Żydowskie Stowarzyszenie Czulent, Fundację Jaw Dikh, Fundację SonderTime oraz nieformalną grupę społeczności ormiańskiej, wspieranej przez National Democratic Institute Central Europe.

Szanowna/y Pani/Panie,

Zapraszamy do udziału w badaniu dotyczącym diagnozy sytuacji asystentów międzykulturowych oraz osób pracujących na stanowisku pomocy nauczyciela dla dziecka cudzoziemskiego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii równego traktowania. Państwa odpowiedzi są anonimowe i posłużą wyłącznie do celów badawczych.

AM — asystent międzykulturowy

PN — pomoc nauczyciela dla dziecka cudzoziemskiego

Wypełnienie ankiety zajmie około 15–20 minut.

I. METRYCZKA

1. Jak się identyfikujesz?

- Mężczyzna
- Kobieta
- Niebinarny
- inny

2. Wiek:

- 18 lat–25 lat
- 26 lat–35 lat
- 36 lat–50 lat
- powyżej 50 lat



3. Jesteś obywatelem:

Wpisz:

4. W jakim województwie pracujesz?

- Województwo dolnośląskie
- Województwo kujawsko-pomorskie
- Województwo lubelskie
- Województwo lubuskie
- Województwo łódzkie
- Województwo małopolskie
- Województwo mazowieckie
- Województwo opolskie
- Województwo podkarpackie
- Województwo podlaskie
- Województwo pomorskie
- Województwo śląskie
- Województwo świętokrzyskie
- Województwo warmińsko-mazurskie
- Województwo wielkopolskie
- Województwo zachodniopomorskie

II. Ankieta

1. Na jakim stanowisku został/a Pan/Pani zatrudniony/a od początku roku szkolnego 2024/2025?

- asystentka międzykulturowy/asystent międzykulturowy
- pomoc nauczyciela dla dziecka cudzoziemskiego

2. Jak długo pełni Pani/Pan funkcję AM i PN ?

- Mniej niż 6 miesięcy
- 6–12 miesięcy
- 1–3 lata
- Ponad 3 lata

3. Którą z kolei ma Pani/Pan umowę na stanowisku AM i PN?

- to moja pierwsza umowa
- to moja 2 lub 3 umowa
- to moja czwarta (lub więcej) umowa

4. Na jaki okres został/a Pan/Pani zatrudniony/a na stanowisku AM i PN?

- Na czas określony do końca czerwca 2025
- Na czas określony do końca sierpnia 2025
- Na czas nieokreślony
- 2–3 lata
- inne

5. Czy okres zatrudnienia ma wpływ na Pani/Pana poczucie bezpieczeństwa na stanowisku AM i PN?

- Tak



- Nie
 - proszę uzasadnić odpowiedź:
 - (otwarte pole odpowiedzi)
- 6.** Jakie ma Pani/Pan wykształcenie?
- średnie
 - licencjat
 - wyższe
- 7.** Z jakimi grupami narodowościowymi lub etnicznymi najczęściej współpracuje Pani/Pan w swojej pracy?
(Otwarte pole odpowiedzi)
- 8.** Czy w swojej pracy spotkał/a się Pan/Pani z nierównym traktowaniem ze względu na pochodzenie, język, kulturę lub inne czynniki?
- Tak
 - Czasami
 - Nie
- 9.** Czy spotkałaś się z przejawami nierównego traktowania/dyskryminacji względem uczniów w środowisku szkolnym? (możliwość wyboru kilku opcji)
- Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etnicznie lub narodowe
 - Mobbing
 - Dyskryminacja ze względu na język
 - Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną
 - Bullying — przemoc rówieśnicza
 - Inne (proszę określić)
 - Nie dotyczy
- 10.** Czy w Pani/Pana placówce istnieją formalne procedury dotyczące równego traktowania pracowników (np.: polityka antydyskryminacyjna, anti-mobbingowa)?
- Tak
 - Nie
 - Nie wiem
- 11.** Czy czuje Pani/Pan, że placówka, w której pracuje, dba o przestrzeganie zasad równości wśród wszystkich pracowników?
- Tak
 - Częściowo
 - Nie



- 12.** Jak ocenia Pani/Pan stopień przestrzegania zasad równego traktowania w swojej placówce?
- Bardzo wysoki
 - Wysoki
 - Średni
 - Niski
 - Bardzo niski
- 13.** Czy uważa Pani/Pan, że uczniowie z różnych społeczności narodowo-etnicznych w szkole w której pracujesz są traktowani równo?
- Tak
 - Częściowo
 - Nie
- 14.** Jak ocenia Pan/Pani możliwość rozwoju zawodowego jako AM i PN w kontekście równych szans w porównaniu z innymi pracownikami? (np. czy dyrektor szkoły pozwala na udział w warsztatach, szkoleniach, konferencjach w ramach godzin pracy?)
- Mam możliwości nieorganiczne
 - Mam możliwości ale ograniczone
 - Nie mam możliwości
 - inne
- 15.** Jakimi typami szkoleń, spotkań, warsztatów itp. w kontekście rozwoju zawodowego jest Pan/Pani zainteresowana? (Możliwość dodania)
- psychologiczne (np. asertywność, komunikacja, radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie konfliktów, mindfulness)
 - integracyjne środowiska szkolnego
 - superwizja koleżeńska, interwizja
 - pedagogiczne merytoryczne
 - swoja propozycja (odpowiedź otwarta)
- 16.** Czy Pan/Pani czuje się jako AM i PN doceniany/a za swoją pracę w swoim miejscu pracy?
- Tak
 - Częściowo
 - Nie
- 17.** Jakie są Pani/Pana największe wyzwania związane z pracą?
- bariera językowa
 - brak znajomości procedur



- różnice kulturowe
- nierówne traktowanie i dyskryminacja
- wynagrodzenie
- (Otwarte pole odpowiedzi)

18. Jakie działania lub zmiany systemowe uważa Pani/Pan za kluczowe dla poprawy sytuacji w zakresie warunków pracy AM i PN w polskich szkołach?

(Otwarte pole odpowiedzi)

19. Czy chce Pani/Pan kontynuować naszą współpracę i wziąć udział w wywiadzie pogłębionym?

- Tak
- Nie

Jeżeli tak, to proszę podać:

(pole otwarte) imię i nazwisko

(pole otwarte) kontakty numer telefonu/e-mail

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

w razie potrzeby kontaktu, prosimy o wiadomość: