



Projekt stanowiska OSKKO ws. istotnych problemów oświaty.

I. Zdobywanie uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela.

1. Selekcja do zawodu nauczyciela.

1.1. Podczas rekrutacji na kierunek nauczycielski, uczelnia winna sprawdzić predyspozycje kandydata do wykonywania zawodu nauczyciela, tj. umiejętność pracy z uczniami i w zespole nauczycieli oraz warunki psychofizyczne. Postulujemy zawarcie kryteriów takiej selekcji w stosownym rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Uwagi: Taka swoista selekcja mogłaby się odbyć w „zerowym” miesiącu studiów we wrześniu, podczas którego kandydaci na kierunki nauczycielskie odbywaliby w szkole praktykę, ocenianą przez dyrektora szkoły.

2. Kompetencje nauczycieli.

2.1. Postulujemy stały udział Ministra Edukacji Narodowej przy opracowywaniu przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego standardów kształcenia w zawodzie nauczyciela oraz obowiązek konsultowania tych ustaleń ze środowiskiem pracodawców w oświacie.

Uzasadnienie: pracodawcy w oświacie dostrzegają niedostatki w przygotowaniu przyszłych nauczycieli. Uwzględnienie potrzeb szkoły w tym zakresie jest konieczne.

2.2. Postulujemy odbywanie przez kandydatów w trakcie studiów praktyk nauczycielskich. [do dyskusji na Konferencji: czy określać minimum czasu - np. w wymiarze co najmniej 30 dni rocznie]

Uzasadnienie: Z doświadczeń dyrektorów wynika, że studentom kończącym studia nauczycielskie brak praktycznych umiejętności, szczególnie w zakresie metodyki nauczania, komunikowania się z uczniami, rozpoznawania problemów rozwojowych dzieci i młodzieży.

3. Postulujemy wprowadzenie egzaminu państwowego, przeprowadzanego poza uczelnią wyższą, dla kończących studia kandydatów na nauczycieli.

Uzasadnienie: Kolejny etap selekcji pozwoli na pozostanie w zawodzie najlepszych kandydatów. Zdany egzamin uprawnia do tytułu „nauczyciela”.

II. Wykonywanie zawodu nauczyciela. Jakość pracy nauczyciela.

1. Awans zawodowy nauczycieli.

1.1. Uważamy, że po pomyślnie zdanym egzaminie, nauczyciel powinien być zatrudniany na rok i przejść kolejne etapy, by móc zostać zatrudnionym na stałe:

a) w ciągu pierwszego roku powinien odbywać staż zawodowy, tj. pracować pod obowiązkową codzienną opieką wybranego nauczyciela i otrzymać ocenę pracy,

b) po uzyskaniu pozytywnej oceny pracy, dyrektor może przedłużyć umowę na kolejne dwa lata, podczas których nauczyciel będzie odbywał staż na stopień nauczyciela kontraktowego,



c) po odbyciu stażu i otrzymaniu pozytywnej oceny pracy, a następnie zdaniu egzaminu przed komisją powołaną przez dyrektora szkoły, nauczyciel uzyskuje stopień nauczyciela kontraktowego i może być zatrudniony w szkole na czas nieokreślony,

d) zatrudniony w szkole nauczyciel kontraktowy ma prawo, po przepracowaniu co najmniej 3 lat na stanowisku nauczyciela od momentu uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, wystąpić o otwarcie postępowania na stopień nauczyciela mianowanego, trwającego 2 lata i 9 miesięcy,

e) postępowanie na stopień nauczyciela mianowanego jest zakończone egzaminem zdawanym przed komisją powołaną przez dyrektora szkoły,

f) zatrudniony w szkole nauczyciel mianowany może, po przepracowaniu co najmniej 5 lat na stanowisku nauczyciela od dnia uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego, wystąpić o otwarcie postępowania na stopień nauczyciela dyplomowanego, trwającego 2 lata i 9 miesięcy.

g) postępowanie na stopień nauczyciela dyplomowanego kończy się egzaminem przed komisją powołaną przez dyrektora szkoły.

Uwagi: Do dyrektora jako pracodawcy, czyli osoby oceniającej pracowników, powinno zależeć awansowanie pracowników. To dyrektor najlepiej wie, jakie kompetencje nauczycielskie są dla kierowanej przez niego szkoły najbardziej przydatne i wartościowe.

1.2. Na każdym etapie rozwoju zawodowego nauczyciel, bez względu na stopień awansu zawodowego, jest zobowiązany do samodoskonalenia się i ukończenia form doskonalenia zawodowego. [Do dyskusji na konferencji: czy określać zakres tego doskonalenia, jego czas oraz sposób podejmowania decyzji].

2. Zarządzanie wewnątrzszkolne.

Postulujemy podjęcie działań w kierunku stworzenia nowego sposobu realnego awansu w zawodzie nauczyciela, pozwalającego na poziomy awans w ramach szkoły. Należy zmierzać do utworzenia formalnych stanowisk liderów w szkole, takich jak szefowie zespołów przedmiotowych, wychowawczych, koordynatorów itp.

Polski, aktualny, system „awansu” zawodowego nie jest wystarczająco pro jakościowy. Należy docelowo¹ odejść od opłacania kolejnych, następujących co kilka lat zbiurokratyzowanych działań nauczycieli, zarzucić skomplikowany i sztuczny system "awansu" na rzecz prostej zasady - szkolni liderzy powinni otrzymać za swą pracę wynagrodzenie, wpływ na zarządzanie szkołą oraz odpowiedzialność za swe działania kierownicze.

Nowy system awansu i motywowania nauczycieli pozwoli zrealizować ambicje nauczycieli w konstruktywny sposób, uruchomi aktywność osób zaangażowanych w proces zarządzania, spowoduje, że zacniemy płacić za realnie wykonywaną pracę. Nauczyciele także w naturalny sposób będą zdobywali doświadczenie oraz przygotowanie do pełnienia w przyszłości innych ról kierowniczych (np. dyrektora i wicedyrektora).

¹ Aktualnie dopuszczalne jest współistnienie obu systemów awansowania, jednak z punktu widzenia jakości zarządzania system "podwyżek awansowych" powinien być w przyszłości zlikwidowany.

III. Czas pracy nauczyciela. Efektywność pracy.

1. Proponujemy rozważenie zapisania w ustawie godzin pobytu w szkole.

Tego typu rozwiązanie funkcjonuje w większości krajów europejskich. W szkole pozwoli na bardziej racjonalne zagospodarowanie czasu nauczyciela.

W ramach tych godzin nauczyciel, oprócz zajęć dydaktycznych odbywanych w ramach pensum, podejmowałby inne działania na terenie szkoły związane przykładowo z:

- zarządzaniem wewnętrznym (lider/koordynator/przewodniczący)
- opieką nad stażystą w pierwszym roku jego pracy
- udziałem w zebraniach (rady pedagogiczne, wywiadówki, prace zespołów, szkolenia)
- zastępstwami za nieobecnych nauczycieli
- tworzeniem i prowadzeniem dokumentacji
- opieką nad uczniami
- prowadzeniem zajęć pozalekcyjnych w różnej formie
- udziałem w różnych formach doskonalenia zawodowego organizowanych przez szkołę [do dyskusji na konferencji: czy określać zakres tego doskonalenia, jego czas oraz sposób podejmowania w tej sprawie decyzji przez dyrektora].
- poznaniem specyfiki pracy na stanowiskach urzędniczych, pomocniczych i obsługi w zakresie organizacji pracy szkoły

2. Wymiar urlopu nauczyciela placówki feryjnej powinien być określony w dniach. Proponujemy określenie tego wymiaru na 56 dni kalendarzowych [do dyskusji na konferencji: określić wymiar urlopu nauczyciela] oraz umożliwianie nauczycielom brania urlopu na żądanie.

Uzasadnienie: Obowiązujący dzisiaj w Karcie Nauczyciela zapis (art. 64 ust. 2) znacznie utrudnia pracę związaną z przygotowaniem nowego roku szkolnego i przeprowadzanie egzaminów, gdyż termin 7 dni jest zbyt krótki.

IV. Kogo powinna dotyczyć nowa ustawa regulująca status zawodowy nauczyciela.

Uważamy, że nauczyciel to osoba, która wykonuje określony rodzaj pracy, a nie osoba zatrudniona w określonym miejscu pracy. Karta Nauczyciela powinna więc, w szczególności, dotyczyć osób pracujących bezpośrednio z dziećmi, uczniami, wychowankami, słuchaczami itp. Nie powinna ona obejmować pracowników administracji oświatowej i osób delegowanych/urlopowanych do pracy poza szkołą.

V. Wynagradzanie.

1. Wynagrodzenie - jak w przypadku wszystkich pracowników - powinno być wypłacane nauczycielom z dołu.

Uzasadnienie: Nauczyciele jako jedyna grupa zawodowa otrzymują wynagrodzenie za pracę, której jeszcze nie wykonali. Poza tym konieczność obliczania i wypłacania wynagrodzenia na początku miesiąca (stałe składniki wynagrodzenia), a następnie na koniec miesiąca (zmiennie składniki wynagrodzenia) powoduje szereg komplikacji² i dodatkowo utrudnia pracę osobom to uposażenie naliczającym.

² Np. problemy wywołane odejściem z pracy nauczyciela przed końcem miesiąca, co może spowodować postawienie zarzutu dyrektorowi naruszenia dyscypliny finansów publicznych, w sytuacji braku możliwości wyegzekwowania zwrotu wypłaconego z góry wynagrodzenia.