

Stanowisko Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty (OSKKO)
w sprawie planowanych w 2016 i w latach kolejnych zmian w oświacie:

Minister Edukacji Narodowej.
Olsztyn, dn. 15 czerwca 2016 r.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty przedstawia postulaty¹ dotyczące planowanych zmian w oświacie i wnioskuje o ich uwzględnienie. OSKKO zrzesza około 5 000 dyrektorów, liderów, urzędników oświatowych i ma 33 000 zidentyfikowanych korespondentów. Jest to głos istotnej liczby osób profesjonalnie zajmujących się zarządzaniem w oświacie.

I. System kształcenia - 6 + 3 + pełne 3*, a w technikum pełne 4

- **Proponujemy 12 lat kształcenia ogólnego w rozbiciu na 6 lat szkoły podstawowej + 3 lata gimnazjum + pełne 3 lata liceum ogólnokształcącego.** Za pozostawieniem obecnego modelu kształcenia zdecydowanie przemawia fakt obowiązkowego 9-letniego kształcenia ogólnego, co jest istotne w aspekcie wyrównywania szans edukacyjnych oraz wydłuża okres podjęcia decyzji co do wyboru dalszego kierunku kształcenia (zawodowe, ogólnokształcące). Skrócenie o rok kształcenia ogólnego będzie niekorzystne szczególnie dla uczniów, którzy zdecydują się na dalsze kształcenie w szkole zawodowej. Pełne 3 letnie liceum (4 letnie technikum), umożliwi naszym zdaniem osiągnięcie celu jakim jest przygotowanie młodzieży do zdania egzaminu maturalnego.
- ***Co oznacza: „pełne 3”? Postulowany system kształcenia ogólnego wiąże się ze zmianą terminu egzaminów zewnętrznych.** Odnosząc się do obecnej organizacji roku szkolnego, zdecydowanie postulujemy, by **do egzaminu gimnazjalnego uczniowie przystępowali w ostatnim tygodniu maja lub pierwszym tygodniu czerwca, natomiast egzamin maturalny powinien rozpocząć się dla abiturientów w ostatnim tygodniu czerwca lub pierwszym tygodniu lipca.** Podajemy jednocześnie pod rozważenie możliwość zmiany obowiązujących terminów roku szkolnego zapisanego w art. 63 ustawy o systemie oświaty oraz terminów rozpoczęcia i zakończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych określonych w rozporządzeniu w sprawie organizacji roku szkolnego. Sytuacja klimatyczna obserwowana w ostatnich latach skłania do tego by rok szkolny kończył się najpóźniej ok. 15 czerwca, a tym samym rozpoczynał ok. 20 sierpnia danego roku. Warto również przemyśleć wprowadzenie tygodniowej przerwy dla uczniów na przełomie października i listopada ze względu na długi okres bez odpoczynku dla dzieci i młodzieży.
- **Uważamy, że należy dać rodzicom możliwość faktycznego decydowania w sprawie posłania do szkoły dziecka sześciolatniego bez sankcjonowania tego opinią Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej, pod warunkiem odbycia rocznego przygotowania**

¹ Stanowisko zostało szeroko skonsultowane ze środowiskiem kadry kierowniczej oświaty: podczas Kongresu Zarządzania Oświatą (www.oskko.edu.pl/kongres/), spotkań z dyrektorami w całym kraju, dyskusji na forum dyrektorów www.oskko.edu.pl/forum/ oraz przedyskutowane podczas Konferencji OSKKO www.oskko.edu.pl/konferencjaoskko2016/

przedszkolnego. Ponadto uważamy, że **obowiązek takiego przygotowania przedszkolnego powinien dotyczyć wszystkich dzieci pięcioletnich.**

- **W każdym gimnazjum należy bezwarunkowo zapewnić specjalistów wspomagających proces edukacji** jak: psycholog, pedagog i doradca zawodowy, którzy powinni mieć ustawowo określony tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin.
- **W szkołach ponadgimnazjalnych dla młodzieży:** liceach ogólnokształcących, technikach oraz liceach ogólnokształcących dla dorosłych, w których zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w pierwszym powszednim dniu września, **należy zapewnić pełny 3-letni cykl nauczania ogólnego.** Zajęcia dydaktyczne winny się kończyć w każdej klasie i w każdej szkole w jednakowym terminie np. w przedostatni/ostatni piątek miesiąca czerwca.
- **Miejsce egzaminu.** Proponujemy, by **egzamin maturalny organizować poza siedzibą szkoły lub w szkole na podstawie umowy zawartej z CKE lub podległych jej OKE** (przeprowadzenie egzaminu maturalnego jest zadaniem ustawowym OKE - art. 9c ust. 2 pkt 1 ustawy o systemie oświaty) a JST lub bezpośrednio dyrektorem szkoły, gdyż do egzaminu maturalnego przystępują abiturienti a nie uczniowie szkoły prowadzonej przez JST. Jest to więc dodatkowe zadanie zlecane JST przez administrację rządową. Wyniki i ewentualne egzaminy poprawkowe można przeprowadzić w sierpniu. Rekrutacja (elektroniczna) na uczelnie wyższe oraz ewentualne badanie predyspozycji kandydatów na studentów może być prowadzona we wrześniu.
- Jednocześnie w modyfikowanym systemie kształcenia ogólnego za istotne uważamy:
 - **utrzymanie i wzmocnienie edukacji włączającej** w szkołach ogólnodostępnych w ramach kształcenia ogólnego. Tworzenie oddziałów integracyjnych nie powinno być uzależniane od liczby uczniów, już przy jednym uczniu winna być zagwarantowana konieczność tworzenia oddziałów integracyjnych w szkole ogólnodostępnej. Uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi należy zapewnić profesjonalną (uwzględniającą zalecenia z orzeczeń PPP) opiekę, zgodnie z obowiązującymi zasadami finansowania. Rodzice powinni mieć prawo wyboru szkoły dla dziecka,
 - **w przypadku zmian w podstawach programowych kształcenia ogólnego** precyzyjnego określenia kanonu wiedzy w powiązaniu z praktycznym jej zastosowaniem, który powinien w stopniu pozytywnym opanować absolwent szkoły. Niezbędnym jest na każdym etapie edukacji kształcenie u uczniów umiejętności komunikacyjnych, współpracy i współdziałania w zespole, uczenia się oraz samooceny.
- Proponujemy również, **by kwestie ewentualnych łączeń różnych typów szkół/placówek w zespoły było autonomiczną decyzją JST,** której ustawowym zadaniem własnym jest zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty, do których należy edukacja publiczna.

II. Status zawodowy nauczyciela

Wnioskujemy o zmiany przepisów zawartych w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 191 z późn. zm.) oraz aktach wykonawczych, dotyczących sposobu zatrudniania, kompetencji zawodowych, czasu pracy, wynagradzania, sposobu motywowania i awansowania nauczycieli. Wskazujemy na potrzebę powierzenia nauczycielom współodpowiedzialności za jakość procesu kształcenia uczniów i udziału w zarządzaniu wewnątrzszkolnym. Proponowane zmiany mają na celu podwyższenie jakości edukacji uczniów i usprawnienia zarządzania szkołami.

Zdobywanie uprawnień do wykonywania zawodu nauczyciela.	
Postulat	Uwagi
1. Dobór do zawodu nauczyciela - 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 takiego doboru w stosownym rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.	
2. Kompetencje nauczycieli: 1. Standardy kształcenia w zawodzie nauczyciela powinny być opracowywane przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego przy stałym udziale Ministra Edukacji Narodowej oraz konsultowane ze środowiskiem pracodawców w oświacie. 2. Odbywanie przez kandydatów w trakcie studiów praktyk nauczycielskich w wymiarze wystarczającym do zyskania odpowiedniej wiedzy o pracy z uczniami. Otwartą pozostaje kwestia liczby godzin takich praktyk.	<p>Pracodawcy w oświacie dostrzegają niedostatki w przygotowaniu przyszłych nauczycieli. Uwzględnienie potrzeb szkoły w tym zakresie jest konieczne.</p> <p>Studentom kończącym studia nauczycielskie brak praktycznych umiejętności, szczególnie w zakresie metodyki nauczania, komunikowania się z uczniami, rozpoznawania problemów rozwojowych dzieci i młodzieży. Proponujemy by w trakcie studiów studenci kierunków nauczycielskich odbywali całoroczne praktyki w szkole. Takie rozwiązanie funkcjonowało np. w NKJO, gdzie słuchacze odbywali praktykę w określony dzień tygodnia przez cały okres zajęć w danym roku szkolnym mając opiekuna ze strony szkoły oraz osobę nadzorującą z kolegium. Co najmniej raz w miesiącu pracownik kolegium obserwował zajęcia słuchacza wspólnie z opiekunem i były one omawiane ze słuchaczem. Pozwalało to również by słuchacz poznawał specyfikę pozadydaktyczną pracy szkoły w różnych okresach roku szkolnego.</p>
3. Państwowy egzamin nauczycielski - przeprowadzany po ukończeniu studiów, w trakcie stażu, konieczny do uzyskania pełnego prawa wykonywania zawodu nauczyciela	<p>Kolejny etap doboru, który pozwoli na wskazanie najlepszych kandydatów do zawodu. Zdany egzamin będzie uprawniał do tytułu „nauczyciela”.</p> <p>Egzamin mogłyby przeprowadzać wojewódzkie komisje egzaminacyjne powoływane przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, który w rozporządzeniu określiłby</p>

		skład i tryb postępowania komisji. Komisja ta przeprowadzałaby także egzaminy na stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego.
II. Wykonywanie zawodu nauczyciela. Jakość pracy nauczyciela.		
Postulat		Uwagi
1.	<p>Awans zawodowy nauczycieli:</p> <p>1. Po ukończeniu studiów, kandydat na nauczyciela powinien być zatrudniany na jeden rok szkolny i przejść kolejne etapy, by móc zostać zatrudnionym na stałe:</p> <p>a. w ciągu pierwszego roku powinien pracować pod obowiązkową codzienną opieką wybranego nauczyciela, otrzymać ocenę pracy dyrektora i zdać państwowy egzamin nauczycielski,</p> <p>b. po zdaniu egzaminu (tytuł nauczyciela), dyrektor może przedłużyć umowę na kolejne dwa lata, podczas których nauczyciel będzie odbywał staż na stopień nauczyciela kontraktowego,</p> <p>c. po odbyciu stażu i otrzymaniu pozytywnej oceny pracy za okres stażu a następnie zdaniu egzaminu przed komisją powołaną przez dyrektora szkoły, nauczyciel uzyskuje stopień nauczyciela kontraktowego i może być zatrudniony w szkole na czas nieokreślony,</p> <p>d. zatrudniony w szkole nauczyciel kontraktowy ma prawo, po przepracowaniu co najmniej 2 lat od momentu uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, wystąpić o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela mianowanego, trwającego 2 lata i 9 miesięcy,</p> <p>e. postępowanie na stopień nauczyciela mianowanego jest zakończone egzaminem zdawanym przed komisją właściwą do przeprowadzania państwowych egzaminów nauczycielskich,</p> <p>f. zatrudniony w szkole nauczyciel mianowany może, po przepracowaniu co najmniej 2 lat od uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego, wystąpić o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, trwającego 2 lata i 9 miesięcy,</p> <p>g. postępowanie na stopień nauczyciela</p>	<p>W pierwszym roku pracy, po ukończeniu studiów, kandydat na nauczyciela - jako rezydent - poznawałby w praktyce specyfikę pracy szkoły, zadania nauczyciela i inne obowiązki.</p>

	<p>dyplomowanego kończy się egzaminem przed komisją właściwą do przeprowadzania państwowych egzaminów nauczycielskich.</p> <p>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 pozostaje, czy określać zakres tego doskonalenia, jego czas oraz sposób podejmowania decyzji.</p>	<p>Dyrektor, wg stwierdzonych potrzeb określałby zakres doskonalenia. Nauczyciel może zaproponować zakres i formę doskonalenia (wymagana zgoda dyrektora) lub korzysta ze wskazanych przez dyrektora form.</p>
<p>2.</p>	<p>Zarządzanie wewnątrzszkolne:</p> <p>Należy podjąć działania 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 tj.: zespołów przedmiotowych, wychowawczych, koordynatorów, itp.</p>	<p>System „awansu” zawodowego nie jest wystarczająco pro-jakościowy. Należy docelowo odejść od opłacania kolejnych, następujących co kilka lat biurokratyzowanych działań nauczycieli, zarzucić skomplikowany i sztuczny system "awansu" na rzecz prostej zasady - <i>szkolni liderzy powinni otrzymać za swą pracę wynagrodzenie</i>, wpływ na zarządzanie szkołą oraz odpowiedzialność za swe działania kierownicze.</p> <p>Proponowane rozwiązanie pozwoli zrealizować ambicje nauczycieli-liderów w konstruktywny sposób, uruchomi aktywność osób zaangażowanych w proces zarządzania, spowoduje, że zaczniemy płacić za realnie wykonywaną pracę. Nauczyciele-liderzy także w naturalny sposób będą zdobywali doświadczenie oraz przygotowanie do pełnienia w przyszłości innych ról kierowniczych (np. dyrektora i wicedyrektora).</p>
<p>III. Czas pracy nauczyciela. Efektywność pracy.</p>		
<p>1.</p>	<p>Należy rozważyć zapisanie w ustawie godzin pobytu w szkole (dostępność nauczyciela w szkole).</p> <p>W ramach tych godzin nauczyciel, oprócz zajęć dydaktycznych odbywanych w ramach pensum, podejmowałby inne działania na terenie szkoły związane przykładowo z:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ zarządzaniem wewnętrznym (lider, koordynator, przewodniczący); ⇒ opieką nad stażystą w pierwszym roku jego pracy; ⇒ udziałem w zebraniach (rady pedagogicznej, wywiadówki, prace 	<p>Tego typu rozwiązanie funkcjonuje w większości krajów europejskich.</p>

	zespołów, szkolenia); ⇒ tworzeniem i prowadzeniem dokumentacji; ⇒ opieką nad uczniami; ⇒ prowadzeniem zajęć pozalekcyjnych w różnej formie; ⇒ udziałem w różnych formach doskonalenia zawodowego organizowanych przez szkołę; ⇒ 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, z możliwością skorzystania z urlopu na żądanie, podobnie jak ma to miejsce w przypadku nauczycieli placówek nieferyjnych.	Obowiązujący dzisiaj zapis art. 64 ust. 2 KN znacznie utrudnia prace związane z przygotowaniem nowego roku szkolnego i przeprowadzaniem egzaminów, gdyż termin 7 dni jest zbyt krótki. Ponadto w trakcie roku szkolnego zdarzają się sytuacje, gdy nauczyciel chce skorzystać z dnia wolnego z różnych powodów nie opisanych w obowiązujących przepisach. W obecnym stanie prawnym może wnioskować o urlop bezpłatny. Możliwość skorzystania z urlopu na żądanie (podobnie jak w placówkach nieferyjnych) umożliwi załatwienie pilnych spraw przez nauczyciela.
IV. Kogo powinna dotyczyć nowa ustawa regulująca status zawodowy nauczyciela.		
	Nauczyciel - to naszym zdaniem osoba, która wykonuje określony rodzaj pracy, a nie osoba zatrudniona w określonym miejscu pracy.	Karta Nauczyciela powinna dotyczyć, w szczególności 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.		
	Wynagrodzenie - jak w przypadku wszystkich pracowników powinno być wypłacane nauczycielom z dołu.	Nauczyciele jako jedyna grupa zawodowa otrzymują wynagrodzenie za pracę, której jeszcze nie wykonali. Konieczność obliczania i wypłacania wynagrodzenia na początku miesiąca (stałe składniki wynagrodzenia), a następnie na koniec miesiąca (zmiennie składniki wynagrodzenia) powoduje komplikacje i utrudnia pracę osobom to uposażenie naliczającym.

III. Status zawodowy dyrektorów szkół i placówek oświatowych

Wskazujemy na potrzebę jednolitego dookreślenia zawodu dyrektora, uregulowania jego statusu oraz zakresu autonomii. Zespół kompetencji, zakres obowiązków dyrektora szkoły/placówki oświatowej oraz profesjonalizacja zarządzania wyodrębniły stanowisko jako odrębny zawód w instytucjach edukacyjnych o symbolu 134501, co jest zawarte w załączniku do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1145). Postulujemy zmianę zapisów w ustawie o systemie oświaty oraz Karcie Nauczyciela, polegającą na uregulowaniu statusu dyrektora jako pracownika, bez względu na to, czy kandydat na dyrektora jest nauczycielem, czy osobą niebędącą nauczycielem. Zmiana ta stanowiłaby ważny krok ku uporządkowaniu takich obszarów, jak zagadnienia dotyczące zatrudniania dyrektora i jego uprawnień pracowniczych, mających wpływ na jakość zarządzania szkołą.

I. Powierzenie stanowiska dyrektora szkoły.	
Postulaty	Uwagi
<p>1. Konkursy na stanowisko</p> <ol style="list-style-type: none">1. Należy doprecyzować w ustawie o systemie oświaty przypadki, w których organ prowadzący powierza stanowisko dyrektora lub powołuje na nie na okres krótszy niż 5 lat.2. Nauczyciele mający stopień awansu nauczyciela kontraktowego z co najmniej 5-letnim stażem, powinni mieć możliwość przystąpienia do konkursu (po spełnieniu wszystkich pozostałych wymagań).	<p>Uważamy, że należy określić katalog zamknięty przypadków, w których organ prowadzący może stosować powierzenie kadencji na okres krótszy niż 5 lat.</p> <p>Poszerzy to zakres nauczycieli, którzy będą mogli przystąpić do konkursu i będzie szansą dla nauczycieli, którzy z przyczyn od nich niezależnych (brak stabilności w zatrudnieniu), nie mogą uzyskać wymaganego obecnie stopnia awansu zawodowego, by przystąpić do konkursu.</p>
<p>2. Procedura obsadzania stanowiska dyrektora i odwoływania z niego.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Należy w sposób jasny i przejrzysty w ustawie o systemie oświaty opisać sposób obsadzania stanowiska dyrektora szkoły i odwoływania ze stanowiska.2. W przypadku odwołania ze stanowiska, dyrektor powinien mieć możliwość odwołania się od decyzji w trybie administracyjnym, a nie wyłącznie sądowym. W ustawie o systemie oświaty brak jest uregulowań, a art. 38 ustawy stwarza pole do nadużyć.3. W sposób niebudzący wątpliwości należy zapisać uprawnienie organu prowadzącego, dotyczące zatrudnienia dyrektora będącego nauczycielem, rekrutującego się spoza szkoły, w której	<p>W ustawie Kodeks pracy „powierzenie” stanowiska nie występuje jako forma nawiązywania stosunku pracy, również ustawa o pracownikach samorządowych nie przewiduje zatrudnienia na podstawie „powołania” dyrektorów szkół niebędących nauczycielami. Dzisiejsze zapisy w ustawie o systemie oświaty niespójne z innymi aktami prawnymi oraz różnie interpretowane przez organy prowadzące, są przyczyną nieporozumień i konfliktów.</p>

	<p>przystępuje do konkursu, w sytuacji, gdy z różnych przyczyn nie można zastosować art. 18 Karty Nauczyciela.</p>	
II. Doskonalenie kompetencji dyrektora.		
<p>1.</p>	<p>1. Osoby bez doświadczenia kierowniczego, którym po raz pierwszy powierza się stanowisko dyrektora, proponujemy objąć obowiązkową opieką dyrektora z długoletnim, co najmniej 5-letnim stażem w szkole.</p> <p>2. Należy również zobowiązać dyrektora, który nie ma doświadczenia kierowniczego, do doskonalenia przede wszystkim w zakresie sprawowania nadzoru pedagogicznego i nadzoru administracyjnego w szczególności w zakresie finansów publicznych.</p>	<p>Opieka dyrektora–mentora znacznie ograniczy ryzyko popełniania błędów w wykonywaniu zadań przez niedoświadczonego dyrektora, (dotyczących zarządzania finansami, kierowania zespołem, organizowania procesów edukacyjnych). Taka baza (zasób kadrowy) doświadczonych dyrektorów i byłych dyrektorów, mających autorytet, osiągnięcia lub rekomendację czy referencje instytucji albo organizacji oświatowych, mogłaby powstać i funkcjonować np. w powiecie, kuratorium lub w dużej gminie.</p> <p>W interesie szkoły, organu prowadzącego a także samego dyrektora jest dbałość o profesjonalne i rzetelne wykonywanie powierzonych dyrektorowi zadań. Żeby zdać sobie sprawę ze skali zadań nałożonych na dyrektorów, dość wspomnieć, że obecnie tych wynikających z prawa oświatowego jest ponad 1100, z czego ponad 400* z nich to zadania wspólne prawie dla wszystkich dyrektorów.</p> <p>Dla funkcjonowania szkoły jako instytucji niezbędna jest również dyrektorowi znajomość i umiejętność stosowania w codziennej pracy aktów prawnych z zakresu finansów, administrowania, prawa pracy, itd.</p>
III. Jakość zarządzania szkołą. Autonomia dyrektora. Współpraca z innymi podmiotami.		
<p>1.</p>	<p>Precyzyjne umocowanie statusu dyrektora.</p> <p>Do dalszej dyskusji pozostaje alternatywa: dyrektor - pracownik samorządowy czy autonomiczny - jak jest aktualnie.</p> <p>W takim stanie prawnym postulujemy jednoznaczne wyszczególnienie czynności z zakresu prawa pracy dokonywanych wobec dyrektora przez organ prowadzący.</p>	<p>Dyrektor powinien pozostać w obszarze swych kompetencji niezależny. W dzisiejszym stanie prawnym pozycja dyrektora jako pracownika i pracodawcy, wydawałoby się jasna, wciąż bywa przyczyną sporów w relacjach dyrektora szkoły z organem prowadzącym, mających nierzadko swój finał w sądach pracy.</p> <p>Zwracamy też uwagę na to, że nauczyciel, któremu organ prowadzący powierza stanowisko dyrektora, pozostaje w szkole nauczycielem podlegającym zapisom ustawy Karta Nauczyciela, czyli objąwszy stanowisko, dokonuje jako pracodawca czynności z zakresu prawa pracy także wobec siebie. W praktyce ta autonomia jest często naruszana.</p>

2.	<p>Wskazanie osoby odpowiedzialnej za nadzór nad finansami oraz sprawami administracyjnymi i gospodarczymi.</p> <p>Na wniosek nauczyciela, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, obligatoryjnym powinno być tworzenie stanowiska kierowniczego w zakresie obowiązków administracyjno-gospodarczych. Osoba taka powinna mieć przypisany nadzór w zakresie spraw finansowych, administracyjnych i gospodarczych, podobnie jak ma to miejsce obecnie, w przypadku pełnienia nadzoru pedagogicznego zgodnie z art. 36 ust. 2a.</p>	<p>Uważamy, że podobnie jak w służbie zdrowia, gdzie dyrektorem jest lekarz, odpowiedzialność za kwestie administracyjno-gospodarczo-finansowe spoczywa na kierowniku do ww. spraw. W przypadku szkoły/placówki jest to zadanie i odpowiedzialność organu prowadzącego art. 5 ust. 7 ustawy o systemie oświaty.</p> <p>Dyrektor szkoły powinien ponosić wyłączną odpowiedzialność za realizację zadań określonych w art. 21a ustawy o systemie oświaty oraz sprawy kadrowe. Pozostałe kwestie, po akceptacji dyrektora, winien realizować i ponosić za nie odpowiedzialność organ prowadzący lub wskazana osoba z wyłączeniem dyrektora-nauczyciela.</p>
<p>IV. Wykonywanie zawodu dyrektora.</p>		
1.	<p>Urlop dyrektora.</p> <p>Urlop dyrektora szkoły/placówki feryjnej powinien być określony w dniach, z możliwością skorzystania z urlopu na żądanie. Można tu zastosować rozwiązanie przewidziane dla placówek nieferyjnych.</p>	<p>Rozwiązanie uznajemy za korzystne ze względu na specyfikę pracy szkoły/placówki feryjnej. Obecnie urlop dyrektora w wymiarze ferii i i w czasie ich trwania pozostaje nim na papierze.</p>
2.	<p>Czas pracy dyrektora - W przypadku dyrektora szkoły proponujemy zastosowanie systemu zadaniowego czasu pracy.</p>	<p>Obowiązki dyrektora szkoły przede wszystkim koncentrują się wokół zadań związanych z zarządzaniem placówką. Czas pracy dyrektora szkoły musi uwzględniać również godziny potrzebne na realizację pensum nauczycielskiego oraz na przygotowanie się do zajęć. Dyrektor szkoły, ze względu na zakres obowiązków nie jest w stanie precyzyjnie określić godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Nie można odgórnie ustalać dziennej liczby godzin pracy.</p>
2.	<p>Pensum dyrektora.</p> <p>Proponujemy zwolnienie dyrektora szkoły, w której nie utworzono stanowiska wicedyrektora, z obowiązku wypracowania pensum. Jeśli dyrektor takiej szkoły uzna, że powinien być jednocześnie nauczycielem, należy pozostawić to jego decyzji i umożliwić mu zwrócenie się do organu prowadzącego o ustalenie pensum (z uwzględnieniem obniżki).</p> <p><i>W przypadku szkół, w których utworzono stanowisko wicedyrektora, proponujemy, by pozostawić do wyboru dyrektorowi szkoły,</i></p>	<p>Dyrektor pozbawiony wsparcia wicedyrektora jest nadmiernie obciążony obowiązkami związanymi z zarządzaniem i administrowaniem, toteż trudno jest mu wywiązywać się rzetelnie z dodatkowych obowiązków jako nauczyciel.</p> <p>Nierównomierne obciążenie dyrektora w poszczególnych okresach roku szkolnego, czyli spiętrzenie zadań wynikających ze specyfiki pracy szkoły oraz konieczność załatwiania na bieżąco spraw pilnych, jest przyczyną niezawinioną przez dyrektora nieobecności na</p>

	<i>czy jego pensum będzie określone/rozliczane w wymiarze tygodniowym czy np. w wymiarze rocznym.</i>	lekcjach. Obowiązek wypracowania pensum w skali roku pozwoli dyrektorowi na bardziej racjonalne wykorzystanie czasu poświęcanego na pracę bezpośrednio z uczniami.
3.	Ocena pracy dyrektora. 1. Stoimy na stanowisku, że dyrektor szkoły powinien być oceniany za sprawowanie funkcji dyrektora. W przypadku otrzymania oceny negatywnej konsekwencją powinno być odwołanie ze stanowiska dyrektora. 2. Uważamy za nieuprawnione praktyki organów prowadzących, polegające na zasięganiu opinii rady pedagogicznej przy dokonywaniu oceny pracy dyrektora.	W obecnym stanie prawnym ocena negatywna pracy dyrektora skutkuje automatycznym pozbawieniem pracy na stanowisku nauczyciela. Naszym zdaniem, obowiązujące przepisy nie dają radzie pedagogicznej kompetencji do wydawania opinii o pracy dyrektora przy dokonywaniu oceny jego pracy. Uważamy, że gdyby ustawodawca chciał dać takie uprawnienie radzie pedagogicznej wpisałby to wprost w zapisy art. 6 ust. 7 KN (w przypadku gdy w szkole nie ma rady szkoły), podobnie jak jest to ujęte w art. 52 ust. 2 ustawy o systemie oświaty.

* A. Jeżowski; "Zadania dyrektora szkoły i placówki oświatowej"; wyd. IBO; 2009

IV. Nadzór pedagogiczny

Poniżej odnosimy się do trzech obszarów nadzoru – **kontroli, ewaluacji zewnętrznej i ewaluacji wewnętrznej.**

Jeśli chcemy zachęcać szkoły do podejmowania rzeczywistych działań pro jakościowych, powinniśmy **doskonalić obecny system nadzoru pedagogicznego, oparty o nowoczesne metody ewaluacyjne**, (stosowane przez państwa o wysokim poziomie szkolnictwa, takie jak np. Finlandia).

1. Z elementów systemu nadzoru, zdaniem Stowarzyszonych, **bardzo dobrze funkcjonuje „twarda” część nadzoru - kontrola w obecnej formie.**
Uzasadnienie: Sprawowana kontrola polega na badaniu zgodności z prawem określonego zakresu obszarów działalności szkoły. Kontrola jest jasna i przejrzysta. Jest to najlepiej funkcjonująca forma nadzoru pedagogicznego.
2. **Ulepszenia wymaga ewaluacja zewnętrzna** – w założeniu działań nadzoru mogący znakomicie spełniać zadanie gromadzenia informacji niezbędnych państwu do podwyższania jakości edukacji. Występują tu jednak postulaty kadry kierowniczej, których realizacja jest niezbędna:
 - **Postulujemy otwarcie naboru na funkcje ewaluatorów** i opracowanie kryteriów tego naboru z wykazem wymaganych kompetencji i zakresu zadań. Należy stworzyć silne wsparcie w zakresie doskonalenia ewaluatorów pod kątem ww. opracowanego zakresu kompetencji.
Uzasadnienie: Kluczowe dla jakości ewaluacji są kompetencje ewaluatorów. **Poważnym błędem jest ograniczenie naboru na ewaluatorów do li tylko wizytatorów.** Nie stanowi to kryterium jakościowego.
 - **Zalecamy ograniczanie zadań ewaluatorów** oraz poziomu obciążenia ich pracą ze

względu na niekorzystny dla jakości ewaluacji wpływ dzisiejszych praktyk.

Uzasadnienie: Nadmierne obciążenie ewaluatorów pracą i zadaniami jest niekorzystne dla jakości ewaluacji. W praktyce niektórych Kuratoriów Oświaty dostrzegamy, że **ewaluatorom powierza się inne zadania, w tym kontrolne, co uważamy za niewłaściwe.**

- Oczekujemy poprawy jakości narzędzi ewaluacyjnych.

Uzasadnienie: Zbyt wiele czasu zajmuje ewaluatorom umieszczanie danych w formularzach na platformie ewaluacyjnej, przez co nakład pracy wizytatora jest niewspółmierny do efektów. Należy ulepszyć sposób używania tego narzędzia. Należy zbadać, czy narzędzia służące przeprowadzaniu ewaluacji są właściwie skonstruowane i skierowane do właściwego adresata oraz czy właściwa jest ilość pytań zawartych w kwestionariuszu. Niewłaściwy jest sposób wypełniania ankiet/ kwestionariuszy, ponieważ, przy dużej objętości, nie jest możliwy zapis części pracy. Jako niską oceniamy funkcjonalność, przyjazność użytkownikowi platformy internetowej www.npseo.pl. Przed wszystkim mało przyjazny jest dostęp do konta użytkownika.

3. **Priorytetem należy uczynić ewaluację wewnętrzną**, najistotniejszą dla jakości pracy szkoły. Uzasadnienie: Autoewaluacja, refleksja dokonywana w szkole najskuteczniej motywuje nauczycieli do lepszej pracy. Należy jednocześnie jakość przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej uczynić jednym z najważniejszych kryteriów ewaluacji zewnętrznej.

V. Doskonalenie zawodowe nauczycieli

W zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli za istotne uważamy, że należy:

- zapewnić środki na doskonalenie w wysokości 1 % (postulujemy zaprzestanie praktyki ostatnich lat, blokowania stosownego zapisu Karty Nauczyciela poprzez ustawy okołobudżetowe).
- zagwarantować autonomię szkoły w realizacji wydatków z doskonaleniem dyrektora łącznie.
- wspomaganie szkół i placówek organizować wyłącznie na życzenie/zaproszenie szkoły na zasadach ustalonych pomiędzy dyrektorem a wspomagającym /osoba lub instytucja/, musi odpowiadać na realne potrzeby i oczekiwania szkoły/placówki.

Ponadto uważamy, że należy zachować relacje między wspomaganie a doskonaleniem nauczycieli. W ramach wspomaganie, poza działaniami skierowanymi do całej kadry pedagogicznej, powinno być realizowane również wsparcie dla pojedynczych nauczycieli, o ile wynika to ze zdiagnozowanych potrzeb szkoły.

VI. Finansowanie edukacji

Uważamy, że należy traktować finanse na oświatę nie jako wydatki ale jako inwestycję. Wskazujemy na potrzebę określenia minimalnych, podstawowych standardów edukacyjnych warunkowanych np. gęstością zaludnienia, na których podstawie budżet państwa gwarantowałby określony minimalny % subwencji oświatowej. Należy objąć subwencjonowaniem wszystkie oświatowe zadania obligatoryjne dla jednostki samorządu terytorialnego adekwatnie do potrzeb.

Z poważaniem: Zarząd OSKKO

Warszawa, dn. 15.06.201

Kontakt:

Marek Pleśniar
Dyrektor Biura OSKKO
tel. 513 057 830
email: oskko@oskko.edu.pl marek.plesniar@oskko.edu.pl

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty (OSKKO)
National Association of Management Staff in Education
Ul. Żniwna 58, 10-811, Olsztyn,
Poland
www.oskko.edu.pl email: oskko@oskko.edu.pl