

Stanowisko Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty (OSKKO)
w sprawie:

STATUSU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELA

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej¹ przedstawia postulaty² dotyczące unowocześnienia przepisów regulujących status nauczycieli w Polsce. Wnioskujemy o zmiany przepisów zawartych w Ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela* 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.

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 w wymiarze wystarczającym do zyskania odpowiedniej wiedzy o pracy z uczniami.

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. Pozostawiamy otwartą kwestię liczby godzin takich praktyk.

¹ OSKKO zrzesza ok 5000 dyrektorów szkół i urzędników oświatowych - członków rzeczywistych, ok. 13 000 korespondentów i 33 000 czytelników mediów Stowarzyszenia.

² Stanowisko zostało szeroko skonsultowane ze środowiskiem kadry kierowniczej oświaty: podczas Kongresu Zarządzania Oświatą (www.oskko.edu.pl/kongres6/), spotkań z dyrektorami w całym kraju, dyskusji na forum dyrektorów www.oskko.edu.pl/forum/ oraz zatwierdzone podczas IX Konferencji OSKKO www.oskko.edu.pl/konferencjaoskko2012/

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 pozostaje, 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 awans³ w ramach szkoły. Należy zmierzać do

³ Koncepcję tę OSKKO promuje od kilku lat, w tym w poprzednim stanowisku - z 2007 r.

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 docelowo⁴ 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 zaczniemy 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).

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, wywiady, 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
- 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 40 dni roboczych 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,

⁴ Aktualnie dopuszczalne jest współistnienie obu systemów awansowania, jednak z punktu widzenia jakości zarządzania system "podwyżek awansowych" powinien być w przyszłości zlikwidowany.

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 (zmienne składniki wynagrodzenia) powoduje szereg komplikacji⁵ i dodatkowo utrudnia pracę osobom to uposażenie naliczającym.

Za Zarząd Stowarzyszenia:

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

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty (OSKKO)
National Association of Management Staff in Education
Ul. Królowej Jadwigi 2/12, 10-132, Olsztyn,
Poland
www.oskko.edu.pl email: oskko@oskko.edu.pl

⁵ 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.