

BIULETYN KRAJOWEJ SEKCJI OŚWIATY I WYCHOWANIA

Debata na temat awansu zawodowego i oceny pracy nauczyciela

Media informują o planach rządu dotyczących zmiany systemu awansu zawodowego nauczycieli, który miałby być powiązany z oceną pracy. Czy należy obecnie obowiązujące przepisy zmienić, czy je zachować? A jeśli zmienić, to jakie poprawki należałoby wprowadzić? Rozpoczynamy debatę na ten temat.



Jan Bałuka, Krosno

Według mnie nie powinno się zmieniać systemu awansu zawodowego. Do przyznania nagrody przez organ samorządowy potrzebna jest ważna ocena pracy nauczyciela. Uzgodniłem na moim terenie, że nagroda prezesa, wójta, burmistrza i starosty może być przyznana nauczycielowi, który ma aktualną ocenę pracy. Bo jeżeli dyrektor występuje do samorządu czy kuratora o nagrodę to musi na czymś bazować. Dyrektor musi mieć jakąś podstawę do przyznania nagrody. A to oznacza zatem, że wszystkie zadania, które powinien wykonać nauczyciel, zostały przez niego zrealizowane. Dlatego uważam, że powinno się pozostawić dotychczasowy system oceny pracy i awansu zawodowego nauczyciela. Jeżeli będziemy ciągle zmieniali obowiązujące zasady to efektem tego będzie powstawanie kolejnych tomów dokumentów. Kiedy zatem nauczyciel będzie miał czas na nauczanie? Ciągłe będzie przytłoczony nadmierną biurokracją. Przepisy zmieniają się za często i trudno dziś połączyć się w nich



Marek Sikorski, Piła

Nie uważam, że obecnie obowiązujących przepisów dotyczących oceny pracy nauczycieli należy bronić jak niepodległości. Obowiązujący system oceny jest już w pewnym stopniu jak zgrana płyta. Trudno jednak powiedzieć, co powinno się zmienić, aby ocena pracy nauczyciela była obiektywna i sprawiedliwa. Dyrektorzy szkół skarżą się, że dziś ocena pracy nauczyciela jest fikcją. Zmiany, które wprowadziła minister Anna Zalewska dawały jednolite kryteria oceny dla wszystkich szkół i nauczycieli. To rozwiązanie, zdaniem dyrektorów placówek oświatowych, miało wiele zalet. Niestety, także i duże wady. Według dyrektorów wyśrubowane wymogi dotyczące oceny pracy nie dawały szans nauczycielom na uzyskanie najwyższej noty. Dyrektorzy wyrażali opinię, że nie mogli według wtedy obowiązujących kryteriów przyznać nauczycielowi najwyższej oceny, choć ich zdaniem, na to zasługiwał. Zatem uważam, że obecnie obowiązujące przepisy dotyczące oceny pracy nauczycieli należy zmienić. Pytanie, jak zrobić to mądrze, aby nie skrzywdzić nauczycieli.



Agnieszka Szwejkowska-Kulpa, Gdynia

Zaakceptowałabym łagodne zmiany w obowiązującym systemie, ale pod warunkiem, że nie będą one powiązane ze zwiększeniem pensum czy wydłużeniem ścieżki awansu zawodowego. Trzeba zauważyć, że zawód nauczyciela wykonują najczęściej kobiety, które mają zazwyczaj rodzinę i dzieci. Nie można zgodzić się na zmiany, według których do najwyższego stopnia awansu zawodowego nauczyciel mógłby dojść dopiero na krótko przed emeryturą. Moim zdaniem nie powinno być tak, że wszyscy nauczyciele zmuszeni są z powodów ekonomicznych zdobywać najwyższy stopień awansu zawodowego. Godne zarobki powinni otrzymywać zarówno nauczyciele dyplomowani, jak i mianowani. Przecież w szkole nie wszyscy uczniowie, a raczej tylko niektórzy, otrzymują „szóstki”. Nie oznacza to jednak, że ci z gorszymi ocenami są złymi uczniami. Zatem także nauczyciele powinni być w podobny sposób postrzegani i oceniani. Dziś jest za dużo teoretyków, a przecież ważniejsza powinna być umiejętność nauczania danych przedmiotów. Nie chciałabym, aby obowiązywał system oparty jedynie na piramidzie poszczególnych stopni awansu. Bo wraz z otrzymywaniem wyższych stopni awansu powinny iść także doświadczenie i umiejętności z zakresu choćby metodyki. Dziś mamy poważny problem, bo wszyscy młodzi ludzie chcą iść na studia. A nam brakuje hydraulików, budowlańców, energetyków, itd. Mam wrażenie, że reforma edukacji nie poszła w dobrym kierunku. To tak jakbyśmy nie poszli po schodach, ale je przeskoczyliśmy. Motywem do zdobywania kolejnych stopni awansu nie powinna być jedynie presja finansowa. Na studia pedagogiczne natomiast powinni iść ludzie mający powołanie, ale także przekonanie o tym, iż z wykonywaniem ich zawodu wiąże się prestiż i godne wynagrodzenie, które będzie rosła wraz z nabytym doświadczeniem. Zgadzam się z opinią, że trochę wymogów trzeba i przyszłym nauczycielom, i tym obecnym postawić. Czasem widzę praktykantów czy nauczycieli podczas komisji i konkursów i myślę sobie, że nie powinni pracować w tym zawodzie. Chciałabym, aby kierunki pedagogiczne przyciągały najlepszych absolwentów szkół średnich.



Iwona Dziędzic-Myka, Siedlce

Uważam, że obecny system awansu zawodowego jest niedoskonały. Ale przecież musi obowiązywać jakaś reguła dotycząca oceny awansu zawodowego oraz oceny pracy nauczyciela. Moim zdaniem na akcie nadania danego stopnia awansu zawodowego powinna znaleźć się przyznana nauczycielowi punktacja. W gestii dyrektora natomiast powinien być dodatek motywacyjny.



Dominika Korzeniowska-Gudyn, Słupsk

Rozmowy z KSOiW NSZZ „Solidarność”, w mojej ocenie, stanowią i pewnie dalej stanowią będą zastaną dymną dla dalszych działań rządzących. Dowodem na to są pojawiające się w mediach propozycje zmiany systemu awansu zawodowego nauczycieli, który miałby być powiązany z oceną pracy (takich rozmów z rządem nie było). Gdyby wariant ten został zaakceptowany, zdecydowanie ułatwiłby on dyrektorom możliwość zwalniania wielu pedagogów. Myślę, że jako Rada KSOiW powinniśmy być bardziej czujni i zdecydowani. Powinniśmy także pomyśleć nad zmianą strategii rozmów z rządem. W przeciwnym wypadku musimy się liczyć z dalszym odpływem członków.



Buda Bogusława, Rzeszów

Jeśli chodzi o plany rządu dotyczące zmiany systemu awansu zawodowego nauczycieli, który miałby być, jak informują media, powiązany z oceną pracy to uważam, że są one niepotrzebne. Już dość mamy ciągłych zmian w prawie oświatowym. Przywrócenie przepisów dotyczących awansu zawodowego i systemu oceny pracy nauczycieli według zasad sprzed września 2018 r. świadczy o tym, że dobrze funkcjonujące prawo zostało zmienione na niekorzyść nauczycieli i wywołało wiele niepotrzebnych kontrowersji.

**Prosimy o przesłanie
swoich opinii!**



Dariusz Zięba, Rzeszów

Boję się propozycji, których autorstwo lub tylko inspiracja są nieznane. W poprzedniej kadencji było kilka takich zupełnie nieudanych pomysłów (np. ocena liczona punkcikami i wskaźnikami), więc nie wiem, kto stoi za tą propozycją i co naprawdę ma na myśli. Dlatego nie zmieniałbym systemu w taki sposób. Natomiast liczę, że rola „Solidarności” wzrośnie, dlatego powinniśmy stać się stanowczymi, nieuległymi graczami z rządem.



Anna Dobropolska, Konin

Uważam, że nie ma potrzeby wiązania systemu awansu zawodowego z oceną pracy. Procedura awansu zawodowego powinna być uproszczona. Nasz Związek przedstawił na ostatnim spotkaniu w MEN propozycję rezygnacji z przygotowania przez nauczyciela teczek. Nauczyciel przygotowuje plan rozwoju zawodowego, a następnie na zakończenie stażu pisze sprawozdanie. I to wszystko, co powinno obowiązywać nauczyciela. Powinien czas przeznaczony na zbędną biurokrację przeznaczyć na rzetelne przygotowanie się do egzaminu lub rozmowy kwalifikacyjnej. Dyrektor powinien tylko wydać zaświadczenie o pozytywnej lub negatywnej ocenie dorobku zawodowego. Pozytywnej nie musiałby uzasadniać, bo wszystko jest w sprawozdaniu. Negatywną ocenę powinien uzasadnić, by uniknąć nadużyć. Zasady oceniania pracy nauczyciela sprzed września 2018 r. sprawdziły się. Nie ma potrzeby zatem „majstrowania” w przepisach.

Ewa Nawrocka, Lublin

Wszelkie awanse powiązane z kopiowaniem pracy nauczycieli są fikcją. W toku pracy rocznej nauczyciel ma obowiązek wykazać się faktami, czyli dowodami swoich działań. A dotyczą one: rozwoju zawodowego i osobistego (np. szkolenia, spotkania, wystąpienia, publikacje, innowacje i inne), działań na rzecz szkoły i środowiska (współpraca z instytucjami, rodzicami, konkursy: udział w nich i organizacja, własne projekty klasowe, szkolne, lokalne, i inne), na rzecz ucznia (pomoc, rozwój, wsparcie - przeprowadzone (płatne) zajęcia dodatkowe (lub w ramach np. podniesionego pensum i płacy - np. 18 godz. pensum w klasie oraz od dwóch do czterech godzin dodatkowo, pomocowo-rozwojowe), współpracy z rodzicami (konsultacje, zebrania, współpraca z instytucjami pomocowymi). Konieczna jest korekta systemu motywacyjnego i nagradzania (w tym ubogich funduszy na ten cel w budżetach samorządów).



Lesław Ordon, Katowice

Mam świadomość, że nauczyciel stażysta i kontraktowy są w niekorzystnej sytuacji, jeśli chodzi o wynagrodzenia. Ale jeśli mają nastąpić jakieś zmiany w systemie awansu i oceny pracy nauczyciela to powinny być realizowane w kierunku poziomym, nie pionowym. Obecny system jest jaki jest, ale za konieczne uważam, wyróżnienie nauczycieli posiadających większe umiejętności i bogatsze wykształcenie. Często zdarza się, że nauczyciele muszą łączyć kilka etatów w szkołach, aby uzyskać pełne pensum. Dotyczy to przede wszystkim szkół w mniejszych miejscowościach. W mniejszych szkołach często nauczyciele łącząc etaty uczą na przykład historii sztuki i muzyki. Albo nawet czterech czy pięciu przedmiotów. Zmuszeni są robić kolejne studia podyplomowe po to, aby wypełnić pensum. Tacy nauczyciele powinni być w szczególny sposób docenieni. Jeśli potrzeby szkoły są takie to nauczyciele nauczający kilku przedmiotów powinni być za to finansowo docenieni. Moim zdaniem obecny system awansu się zdezwauował. Często winę ponosi dyrekcja, bo na przykład nie śledzi ścieżki awansu zawodowego nauczyciela. Zdarza się, że opiekunami stażu są przypadkowe osoby. Sukcesem jednak tego systemu jest to, że nauczyciele nie są dzieleni na lepszych i gorszych. Trudno z całą odpowiedzialnością powiedzieć, których nauczycieli praca wymaga więcej wkładu i zaangażowania - ile czasu potrzebuje na realizację zadań matematyk, historyk czy wuefista. Póki warunki pracy nauczycieli się nie zmienią w sposób dla nich korzystny (zapewniony komputer, inne narzędzia pracy), nie powinniśmy zgadzać się na zmianę zasad dotyczących pensum. Niestety zarówno MEN, jak i media często manipulują informacją, postępując się danymi na przykład OECD, aby wykazać, że polscy nauczyciele mają mniej pracy od tych z innych krajów.



Ewa Roszyk, Poznań

Nie bardzo rozumiem na czym miałby polegać pomysł zmiany systemu awansu zawodowego w powiązaniu z oceną pracy. A czy w dotychczasowej procedurze tej oceny nie ma? Są nawet dwie. Przypomnę, że dyrektor dokonuje oceny za okres stażu, a następnie czyni to komisja kwalifikacyjna. Jakiej jeszcze oceny potrzebujemy? Można się domyślać, że ewentualne zmiany (dodatkowe kryteria i warunki) mają utrudnić zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, a tym samym podwyższenie wynagrodzenia. Szczerze mówiąc, budzi to mój ogromny sprzeciw. Mam za sobą nauczanie z długoletnim stażem. Zawsze tak było że, aby otrzymać marną podwyżkę, trzeba było spełnić jakieś warunki: a to dodatkowe studia podyplomowe realizowane często z własnej kieszeni i w swoim wolnym czasie, a to gotowość do podejmowania dodatkowych niepłatnych zadań, a to pisanie autorskich programów i wprowadzanie innowacji, a to publikacje itd. Może czas już z tym skończyć. Przecież powszechnie wiadomo, że pracownik, który jest dobrze wynagradzany, jest bardziej zmotywowany i bardziej efektywny. Zaczniemy od spraw elementarnych - właściwego wyposażenia stanowiska pracy nauczyciela, godziwego wynagradzania i wsparcia, a wtedy niepotrzebne będą zmiany, które niczego dobrego nie wniosą. Spowodują jedynie zamęt i frustrację, bo będzie jak zwykle.

Elżbieta Plewako, Kołobrzeg

Awans zawodowy powinien odbywać się całkowicie bez ingerencji dyrektora, tj. na dotychczasowych zasadach. Skoro tryb awansu i kryteria mają być neutralne, nie wolno dopuszczać dyrektorów do wpływania na ten proces. Rzeczywistość niestety potwierdza, że większość dyrektorów traktuje ocenę i awans zawodowy nauczyciela jako element presji. Są oni najczęściej związani z lokalnymi układami władz samorządowych. Bywa, i to zaskakująco często, że związani są rodzinnie z poprzednim układem władzy politycznej (trzecie pokolenie UB walczy z trzecim pokoleniem AK). W takiej sytuacji uniwersalne przejrzyste kryteria i tryb awansu poza wpływem dyrektora to absolutna konieczność. Szczególnie dziś, kiedy mamy do czynienia ze słabą kondycją zawodu i upadkiem jego prestiżu po ostatnich strajkach. Oddzielną sprawą pozostaje rola kuratora jako eksponenta polityki MEN i rządu w systemie oświaty. Należałoby wzmocnić jego rolę nadzorczą i odpowiedzialność za realizację polityki oświatowej rządu w terenie. Jako zasadę należy przyjąć okresowe spotkania kuratora ze związkami w każdym powiecie. NSZZ „Solidarność” wspiera kuratorów (ZKO), są to jednak opłacani urzędnicy rządu, a my pomagamy im działając całkowicie społecznie. Nie jest to współpraca łatwa, co powinno dziwić. Reformę systemu oświaty w zachodniopomorskim zwalczały zaciekle ramię w ramię struktury samorządowe PO i ZNP. Jako Związek mogliśmy liczyć tylko na siebie, ale na szczęście pan wicekurator Robert Stępień w Koszalinie nas wspierał. Taka współpraca na obecnym trudnym etapie jest niezbędna. Kuratorzy muszą znać problemy związków zawodowych, bo dotyczą one placówek i personelu. Pracownicy kuratoriów są z poprzedniego układu, stąd obecny kurator musi być zorientowany w sytuacji na jego terenie, a taką wiedzę lojalnie może mu przekazać na bieżąco tylko NSZZ „Solidarność”, z którym musi na bieżąco kontaktować się. Inaczej nie naprawimy tego chorego systemu. Dyrektorzy dziękujący gronu pedagogicznemu za strajk to chyba nie jest ideał, do jakiego ma prowadzić dobra zmiana.

