

Problemy z awansem zawodowym nauczycieli 2020

Uzyskiwanie kolejnych stopni awansu zawodowego jest dla każdego nauczyciela sytuacją szczególnie ważną i wyjątkowo stresującą. Wynika to z faktu, iż „wartość” określonego stopnia awansu zawodowego praktycznie dla każdego nauczyciela należy rozważać aż w trzech płaszczyznach.

- 1 Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U z 2019 r., poz. 2215).
- 2 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2019 r., poz. 1650).
- 3 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574).

Awans zawodowy w obecnej formie pozycjonuje danego nauczyciela na określonym miejscu w hierarchii zawodowej. Następnie sankcjonuje wypracowaną przez niego pozycję zawodową (choćby poprzez oficjalne potwierdzenie wypracowanego dorobku zawodowego). Jednocześnie pozycjonuje równocześnie nauczyciela na określonym poziomie w „tabeli wynagrodzeń”, czyli ma wymierny wpływ na uzyskiwane wynagrodzenie. Ze wskazanych względów praktycznie każdemu nauczycielowi bardzo zależy na pozytywnym przebiegu i zakończeniu procedury awansowej. Awansujący nauczyciel potrzebuje realnego wsparcia w szkole, w której realizuje staż, i to bez względu na stopień awansu, o który się ubiega. Nie chodzi tutaj tylko o osobę opiekuna stażu (ta rola przypisana jest tylko przy dwóch pierwszych stopniach awansu zawodowego), a raczej o wsparcie proceduralno-merytoryczne. W ostatnim czasie w przypadku awansu zawodowego nauczycieli, podobnie jak przy ocenie pracy nauczyciela, tylko niektóre (aczkolwiek bardzo istotne) zagadnienia uległy zmianie. To oznacza, że sama procedura nie ulega zasadniczym zmianom. Obecnie podstawy prawne awansu zawodowego nauczycieli stanowią: ustawa Karta Nauczyciela¹ oraz rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r.². Jednak pamiętać należy, że wspomniane rozporządzenie tylko w niektórych zapisach zmienia rozporządzenie z dnia 26 lipca 2018 r.³, o czym niektórzy nauczyciele zapominają i to właśnie jest przyczyną wielu niepotrzebnych problemów. W wyniku dokonanych zmian ustawowych i będących ich konsekwencją zmian w aktach wykonawczych nastąpił ponowny rozdział ścieżki awansu zawodowego i procedury oceny pracy nauczycieli. Przywrócona została ponownie ocena dorobku zawodowego za okres stażu, a to oznacza, że przy jej dokonywaniu dyrektor musi kierować się zupełnie innymi kryteriami niż to robił wcześniej w przypadku typowej oceny pracy. Nie zmieniono natomiast terminów składania sprawozdania z realizacji zadań za okres stażu oraz terminów dokonywania oceny dorobku zawodowego i składania wniosków o postępowanie kwalifikacyjne lub egzaminacyjne.

Zadania opiekuna stażu

4 Patrz przepisy przejściowe wynikające ze zmian w Karcie Nauczyciela.

Konsekwencją powyższych zmian są zmienione zadania opiekuna stażu, o czym wiele osób zapomina. Obecnie zadaniem opiekuna stażu jest udzielanie nauczycielowi pomocy, w szczególności w przygotowaniu i realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela, oraz opracowanie projektu oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu. W związku z powyższym od 1 września 2019 r. opiekun stażu w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, ze szczególnym uwzględnieniem obserwowanych zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz stopnia zaangażowania w realizację wymagań koniecznych do uzyskania odpowiednio stopnia nauczyciela kontraktowego albo nauczyciela mianowanego. Z tego też względu nauczycielom, którzy w okresie trwania stażu zmienili miejsce zatrudnienia, do stażu zalicza się okres dotychczas odbytego już stażu, pod warunkiem, że podjęli oni zatrudnienie w szkole nie później niż w okresie 3 miesięcy po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i za okres dotychczas odbytego stażu otrzymali pozytywną ocenę dorobku zawodowego (lub wcześniej co najmniej dobrą ocenę pracy⁴). Dotychczasową cząstkową ocenę dorobku zawodowego uwzględnia się przy dokonywaniu oceny dorobku zawodowego po zakończeniu całego stażu. Niestety, wielu opiekunów stażu bez jakiegokolwiek refleksji podchodzi do swoich nowych obowiązków. Wynika to z faktu, że zbyt „mechanicznie” realizują zadania w nowych realiach prawnych. Taki stan rzeczy jest przyczyną wielu niepotrzebnych konfliktów. Dlatego też jedynym sposobem realnego poradzenia sobie z tymi kwestiami jest ukończenie stosownej formy doskonalenia zawodowego, kierowanej właśnie do aktualnych lub przyszłych opiekunów stażu. Dyrektor szkoły powinien zobligować tych nauczycieli do obowiązkowego doskonalenia się w tym zakresie – podstawa prawna: art. 6 pkt 3a Karty Nauczyciela.

Zgodnie z nowymi zasadami podstawowe zadania opiekuna stażu zostały opisane w następujący sposób:

- współpracuje z nauczycielem odbywającym staż i wspiera go w procesie wdrażania do pracy w zawodzie, a w przypadku stażu nauczyciela stażysty w szczególności zapoznaje nauczyciela z dokumentami obowiązującymi w danej szkole, w tym z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej,
- współpracuje z nauczycielem odbywającym staż w tworzeniu planu rozwoju zawodowego, w szczególności uczestniczy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego na podstawie: analizy słabych i mocnych stron nauczyciela oraz potrzeb szkoły,
- wspiera nauczyciela odbywającego staż w realizacji obowiązków zawodowych,
- umożliwia nauczycielowi odbywającemu staż uczestniczenie w prowadzonych przez siebie zajęciach, w wymiarze co najmniej jednej godziny zajęć w miesiącu,
- obserwuje zajęcia prowadzone przez nauczyciela odbywającego staż, w wymiarze co najmniej jednej godziny zajęć w miesiącu,
- doskonalą swoje umiejętności i wiedzę w zakresie niezbędnym do pełnienia roli opiekuna stażu,
- dzieli się z nauczycielem odbywającym staż swoją wiedzą i doświadczeniem, w szczególności omawia z nauczycielem zajęcia prowadzone przez siebie oraz przez nauczyciela,
- inspiruje i zachęca nauczyciela odbywającego staż do podejmowania nowych wyzwań zawodowych,

- przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, ze szczególnym uwzględnieniem obserwowanych zajęć prowadzonych przez nauczyciela oraz stopnia zaangażowania w realizację wymagań koniecznych do uzyskania odpowiednio stopnia nauczyciela kontraktowego albo nauczyciela mianowanego, w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu przez nauczyciela.

Złożenie sprawozdania

Skrócony został znacznie czas składania sprawozdania. Otóż obecnie w terminie 7 dni od dnia zakończenia stażu nauczyciel składa dyrektorowi sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego, uwzględniając uzyskane efekty jego realizacji. Niestety, nauczyciele często zapominają o tym nowym terminie i składają sprawozdania w ciągu 30 dni od zakończenia stażu. Konsekwencje takiego działania są bardzo dotkliwe dla samego nauczyciela. Prawo nie przewiduje wydłużenia terminu składania sprawozdania z przyczyn losowych, a to oznacza, że przekroczenie wspomnianego terminu praktycznie uniemożliwia dyrektorowi rozpoznanie sprawozdania nauczyciela i w efekcie pozostaje ono bez rozpatrzenia, a procedura dokonania oceny dorobku zawodowego nie może zostać wszczęta. Należy zwrócić szczególną uwagę również na formę tego sprawozdania. Otóż powinna ona być zbieżna z formą planu rozwoju zawodowego zatwierdzonego przez dyrektora na początku stażu. W przeciwnym wypadku trudno będzie dokonać prawidłowego porównania i nie popełnić przy tym błędu, który może zaważyć na wartości oceny dorobku zawodowego. Pomysłem zasługującym na propagowanie jest wprowadzenie zasady składania sprawozdań okresowych. Zgodnie z tą zasadą nauczyciel powinien zostać zobowiązany do przygotowania częściowego sprawozdania z realizacji zadań wynikających z zatwierdzonego wcześniej planu rozwoju zawodowego w okresie od września do stycznia lub od stycznia do czerwca bieżącego roku szkolnego (taka analiza powinna się odbywać przynajmniej raz na pół roku), wraz ze wszystkimi niezbędnymi załącznikami potwierdzającymi realizację poszczególnych zadań awansowych. Po analizie przedłożonych przez nauczyciela dokumentów powinna odbyć się merytoryczna rozmowa dyrektora z awansującym nauczycielem, w trakcie której dyrektor powinien odnieść się szczegółowo do przedstawionych informacji. Niestety, nauczyciele zapominają, czym jest sprawozdanie i mają z tym dokumentem problem, a dokument ten to nic innego jak zwięzła relacja nauczyciela z realizacji każdego zadania ujętego w planie rozwoju. Relacja taka powinna zawierać takie informacje, jak: nazwa zadania, formy jego realizacji, terminy, uwagi o przebiegu zadania, wnioski oraz uzyskane wymierne efekty (bez bzdurnego rozbijania ich na trzy grupy: efekty dla szkoły, dla ucznia i dla nauczyciela). Po takim opisie realizacyjnym powinna zostać umieszczona informacja podsumowująca, która stwierdza, że zadanie zostało wykonane w całości lub zostało wykonane tylko częściowo (z uzasadnieniem dlaczego), lub że zadanie jest nadal w trakcie realizacji (wskazując, dlaczego tak właśnie jest). W najgorszym przypadku należy napisać, że zadanie nie zostało zrealizowane i z jakich przyczyn.

Staż według starych i nowych przepisów

Często stawiane jest pytanie: Do których wymagań należy się odnosić w przypadku, gdy staż został rozpoczęty np. w roku 2017? Otóż plan rozwoju zawodowego i sprawozdanie z jego realizacji nie odnoszą się do wymagań na dany stopień awansu zawodowego, tylko do zadań zaplanowanych do wykonania przez nauczyciela i zatwierdzonych przez dyrektora szkoły. Wynika to z faktu, że dyrektor szkoły nie ma kompetencji do oceny spełnienia wymagań na dany stopień awansu zawodowego. W związku z powyższym staż (a w zasadzie zadania realizowane w czasie jego trwania) kończy się zgodnie z założeniami, z jakimi został

rozpoczęty, czyli odnosząc się do stanu prawnego z początku stażu (wspominają o tym również obowiązujące przepisy przejściowe). Natomiast sama procedura awansowa przed stosowną komisją będzie się odbywała w oparciu o aktualny stan prawny, a to oznacza, że awansującego nauczyciela obowiązują aktualne wymagania kwalifikacyjne na dany stopień awansu zawodowego.

Przedłużenie stażu

W uzasadnionych przypadkach dokonuje się przedłużenia okresu odbywania stażu. Te przypadki zostały opisane w zmienionym ust. 5 i 5a art. 9d Karty Nauczyciela w następujący sposób:

„W przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z powodu pozostawania w stanie nieczynnym, czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub urlopu innego niż urlop wypoczynkowy i urlopy, o których mowa w ust. 5a, trwającej nieprzerwanie dłużej niż miesiąc, staż ulega przedłużeniu o czas trwania tej nieobecności. W przypadku nieobecności dłuższej niż rok nauczyciel jest obowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze. W przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego, staż ulega przedłużeniu o czas trwania tej nieobecności. W przypadku gdy łączny czas nieprzerwanej nieobecności w pracy z przyczyn, o których mowa w zdaniu pierwszym oraz w ust. 5, jest dłuższy niż rok i 6 miesięcy, nauczyciel jest obowiązany do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze”.

Niestety, bardzo często występują problemy z prawidłowym szacowaniem liczby dni, o które należy przedłużyć staż, i terminów tego przedłużenia. Pierwszym wyznacznikiem czasowym jest wymiar miesiąca. Należy zatem sprawdzić, czy usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy trwała dłużej niż jeden miesiąc. Drugim wyznacznikiem jest czas trwania nieobecności – należy zatem sprawdzić, czy nieobecność ta trwała nieprzerwanie. Trzecia kwestia to sprawdzenie, czy nieobecność trwała dłużej niż rok lub półtora (w zależności od sytuacji opisanych w ust. 5 i 5a).

Dopiero po potwierdzeniu tych wyznaczników należy podejmować stosowne decyzje, odpowiednio szacując ilość dni, które należy „dostażować”, tak aby nauczyciel odbył staż w pełnym wymiarze wymaganym przez obowiązujące zapisy prawne. Termin trwania przedłużonego stażu liczy się od dnia planowanego zakończenia stażu (najczęściej jest to 31 maja, czyli kolejne dni liczymy od 1 czerwca), dodając do niego sukcesywnie dni w ilości obliczonej wcześniej. Dzień, w którym zakończymy to szczególne dodawanie, stanowi nowy termin zakończenia stażu i praktycznie od niego liczone są pozostałe terminy proceduralne. W wyliczeniach bardzo często pomijane są okresy urlopu wypoczynkowego, co jest zdecydowanie nieprawidłowe. Okres urlopu wypoczynkowego również wlicza się do czasu trwania stażu, nawet tego przedłużonego. Należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt, mianowicie, czy nowy staż zaczynamy już po roku przerwy, czy dopiero po roku i sześciu miesiącach. Otóż cytowane wcześniej zapisy są jednoznaczne. Półtora roku przerwy w odbywaniu stażu jest możliwe tylko wówczas, gdy przyczyna takiej przerwy jest złożona, np.: problemy zdrowotne i przebywanie na L4 oraz sytuacje związane z rodzicielstwem – wszystko oczywiście łącznie, czyli bez żadnej przerwy. W każdym innym przypadku przerwa w odbywaniu stażu nie może przekroczyć jednego roku. W przeciwnym wypadku cały staż należy rozpocząć od początku.

Ocena dorobku zawodowego

Ponieważ przywrócona została ocena dorobku zawodowego za okres stażu, należy zwrócić uwagę na to, czym tak naprawdę jest owa ocena. Z pewnością nie jest to ocena spełniania przez nauczyciela wymagań kwalifikacyjnych na określony stopień awansu! Niestety, bardzo często dyrektorzy o tym zapominają i oceniają właśnie stopień spełnienia przez nauczyciela wymagań na dany stopień awansu zawodowego. Dyrektor rozlicza nauczyciela jedynie z zadań, które mu zatwierdził do realizacji na okres odbywania stażu, oraz wskazuje jego rozwój (progres) zawodowy w określonych obszarach. Sama nazwa wskazuje, że jest to ocena wystawiana na podstawie złożonego przez nauczyciela sprawozdania z realizacji zadań w okresie stażu. Ma ona wymiar 0–1, czyli jest albo pozytywna, albo negatywna. Natomiast o szczegółowych kryteriach decyduje sam dyrektor, gdyż nie zostały one ustalone w żadnym zewnętrznym dokumencie prawnym. Należy zatem opierać się na powinnościach nauczyciela oraz zadaniach jakie ma do wykonania. Dlatego nauczyciel stażysta ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego w okresie odbywania stażu w szczególności powinien:

- poznać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły,
- uczestniczyć jako obserwator w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innych nauczycieli, w wymiarze co najmniej jednej godziny zajęć w miesiącu, oraz omawiać z prowadzącym obserwowane zajęcia,
- prowadzić zajęcia z uczniami w obecności opiekuna stażu lub dyrektora szkoły, w wymiarze co najmniej
- jednej godziny w miesiącu, oraz omawiać je z osobą,
- w obecności której zajęcia zostały przeprowadzone,
- uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym nauczycieli, zwłaszcza w zakresie doskonalenia warsztatu pracy.

Natomiast nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności: uczestniczyć w pracach związanych z realizacją zadań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych i innych wynikających ze statutu szkoły oraz potrzeb szkoły i środowiska lokalnego,

- doskonalić kompetencje w związku z wykonywanymi obowiązkami, zwłaszcza w zakresie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym szczególnie uzdolnionymi,
- prowadzić zajęcia z uczniami w obecności opiekuna stażu lub dyrektora szkoły, w wymiarze co najmniej jednej godziny zajęć w miesiącu, oraz omawiać je z osobą, w obecności której zajęcia zostały przeprowadzone,
- przeprowadzić co najmniej dwie godziny zajęć otwartych dla nauczycieli szkoły oraz dokonać ich ewaluacji w obecności, w miarę możliwości, doradcy metodycznego w zakresie prowadzonych zajęć przez nauczyciela.

I wreszcie nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności:

- podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu i metod pracy, w tym doskonalenie umiejętności stosowania technologii informacyjnej i komunikacyjnej,
- realizować zadania służące podniesieniu jakości pracy szkoły,

- pogłębiać wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi oraz podniesieniu jakości pracy szkoły, samodzielnie lub przez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego,
- przeprowadzić co najmniej trzy godziny zajęć otwartych dla nauczycieli, w tym z innych szkół, oraz dokonać ich ewaluacji w obecności, w miarę możliwości, doradcy metodycznego w zakresie prowadzonych zajęć przez nauczyciela lub nauczyciela konsultanta albo przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

W związku z powyższym można uznać, że do standardowych kryteriów oceny dorobku zawodowego nauczyciela powinno się zaliczyć:

- stopień realizacji zadań za okres stażu,
- jakość realizacji tych zadań,
- efektywność realizacji wspomnianych zadań,