

Pani
Anna Zalewska
Minister Edukacji Narodowej

W odpowiedzi na pisma z 19 marca 2018 r. nr DWST-WPZN.6020.1.2018.KK oraz nr DWST-WPZN.6010.1.2017.MB dotyczące projektów rozporządzeń MEN:

- *w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego,*
- *w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli,*

Związek Nauczycielstwa Polskiego zgłasza poniższe uwagi do przedmiotowych projektów aktów prawnych. Projekty rozporządzeń opiniujemy łącznie z uwagi na powiązanie rozwiązań w nich zawartych w znowelizowanych przepisach Karty Nauczyciela.

Projektując rozwiązania wiążące ocenę pracy i awans zawodowy nauczycieli, ustawodawca powinien dysponować odpowiednim zasobem wiedzy o zawodzie nauczyciela, tak by tworzony przez niego nowy system rzeczywiście sprzyjał rozwojowi zawodowemu nauczycieli, a nie by był źródłem obaw, wynikających z poczucia permanentnej oceny ze strony różnych podmiotów oraz zwiększonych wymagań na poszczególne stopnie awansu zawodowego.

Analiza zapisów zawartych w projektach rozporządzeń, dokonana w kontekście regulacji przyjętych w znowelizowanej ustawie Karta Nauczyciela w zakresie oceny pracy i awansu zawodowego nauczycieli, pozwala jednoznacznie stwierdzić, że **zaprojektowany przez ustawodawcę system oceny pracy i awansu zawodowego jest wysoce nieprzemysłany i niespójny**. Konstruowany w tak nierozważny sposób system kontroli i weryfikacji osiągnięć kadry pedagogicznej będzie nie tylko systemem opresyjnym wobec nauczycieli, ale również będzie stanowił dodatkowy czynnik stresogenny w pracy nauczycielskiej, co może w perspektywie prowadzić do obniżenia poziomu realizacji przez nauczycieli ich obowiązków zawodowych.

Źródłem stresu w pracy nauczycielskiej są między innymi zbyt duże wymagania przełożonych, często ze sobą sprzeczne. Jednocześnie praca nauczyciela podlega ciągłej ocenie i kontroli zarówno ze strony dyrekcji szkoły i innych nauczycieli, jak i uczniów i rodziców. Stąd też presja towarzysząca wykonywaniu obowiązków służbowych sprawia, że nauczyciele są jedną z profesji najbardziej podatnych na wypalenie zawodowe.

Rodzi się pytanie, czy ustawodawca zwiększając wymagania wobec nauczycieli, tak naprawdę kierował się troską o dobro ucznia i a priori uznał, że nowe regulacje przełożą się na efekty pracy nauczycieli? Taki sposób formułowania wymagań wobec nauczycieli jest wyrazem braku zaufania do profesjonalizmu kadry pedagogicznej.

Związek Nauczycielstwa Polskiego podkreśla, że proponowane rozwiązania potwierdzają brak zasadności połączenia oceny pracy i awansu zawodowego w jeden system, zwłaszcza, że projektowane są one w sposób mechaniczny, bez merytorycznego i logicznego uzasadnienia.

Ocena pracy nauczycieli

Związek Nauczycielstwa Polskiego **negatywnie** opiniuje *projekt rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego*. Nie spełnia on oczekiwań środowiska nauczycielskiego i jest oceniany jako akt niewłaściwie wpływający na warunki pracy w szkole. Zawarte w nim regulacje nie przyczynią się motywująco do doskonalenia pracy nauczycieli, lecz mogą stać się narzędziem opresji wobec nich, zaburzającym konieczną w szkole atmosferę zaufania i współpracy. Przy ich pomocy niemożliwe będzie dokonanie prawidłowej diagnozy jakości pracy nauczycieli.

Poważne zastrzeżenia Związku budzą w szczególności zaproponowane w rozporządzeniu szczegółowe kryteria dokonywania oceny pracy. Ich katalog opracowany został w sposób dowolny i arbitralny i nie może stanowić właściwej podstawy dla ustanawianych w regulaminach wskaźników określających poziom spełniania kryteriów.

Kryteria oceny pracy nauczyciela, a także kryteria oceny pracy dyrektora nie spełniają wymogów uniwersalności niezbędnej przy zastosowaniu ich do oceny osób zatrudnionych na różnych stanowiskach i w różnych typach szkół i placówek, do których stosuje się przepisy art. 6a ustawy Karta Nauczyciela. Kryteria te w niewielkim stopniu dostosowane są do specyfiki pracy tzw. nauczycieli nietablicowych (psychologa, pedagoga, bibliotekarza, nauczyciela wspomagającego), a także nauczycieli i dyrektorów takich jednostek, jak poradnie psychologiczno-pedagogiczne, biblioteki pedagogiczne, schroniska młodzieżowe, bursy, internaty, placówki doskonalenia nauczycieli i wiele innych. Z katalogu dwudziestu pięciu kryteriów określonych w rozporządzeniu – na przykład do nauczyciela zatrudnionego w placówce doskonalenia nauczycieli – da się zastosować niespełną połowę, podczas gdy nauczyciel zatrudniony w szkole na stanowisku nauczyciela przedmiotu oceniany będzie przy pomocy pełnego katalogu. Już ten jeden powód wyklucza porównywalność procesu oceniania i porównywalność samych ocen, gdyż ich uzyskanie będzie zróżnicowane liczbą zastosowanych kryteriów nie tylko w zależności od stopnia awansu zawodowego, ale także miejsca zatrudnienia i specyfiki wykonywanej pracy. Taki stan rzeczy jest niezgodny z założeniami ustawowymi i całkowicie nieakceptowalny.

Dobór kryteriów oceny pracy nauczycieli zawarty w projekcie rozporządzenia świadczy o formułowaniu wobec nich oczekiwań i wymagań wygórowanych i nieuprawnionych, bo wykraczających poza pracownicze obowiązki określone ustawą. Całkowicie nie do przyjęcia jest w tym kontekście na przykład kryterium, zgodnie z którym od nauczyciela wymaga się publikacji naukowej lub naukowych badań z zakresu oświaty, błędnie interpretując powyższe jako wykładnię ustawowego obowiązku nauczyciela dążenia do pełni własnego rozwoju osobistego.

Poszczególne kryteria są nieporównywalne pod względem stopnia ogólności (np. kryteria nr 2 i 3 z § 2 ust. 1 czy kryteria nr 1 i 3 z § 3 ust. 1), a nierzadko jedne z nich zawierają się wręcz w innych lub stanowią ich częściowe powtórzenie (np. kryterium 5 z § 3 ust. 1 w porównaniu do kryteriów 5 i 8 z § 2 ust. 1). Powoduje to niemożność ich prawidłowego rozpisania na wskaźniki na porównywalnym poziomie określające działania nauczyciela. Przykładowo kryterium *współpraca z rodzicami* może stanowić także wskaźnik do kryterium *udział w innych zajęciach i czynnościach wynikających z zadań statutowych szkoły*. Pojemność takich kryteriów, jak *wspieranie potencjału rozwojowego każdego ucznia i stwarzanie warunków do jego aktywnego i pełnego uczestnictwa w życiu szkoły oraz w środowisku społecznym, kierując się dobrem ucznia i troską o jego zdrowie oraz szanując jego godność osobistą* może być podstawą do wygenerowania bardzo licznych wskaźników, podczas gdy kryterium *prowadzenie i omawianie zajęć otwartych* trudno będzie w ogóle wyspecyfikować przy pomocy odrębnych wskaźników.

Sposób ustalania uogólnionej stopniem oceny pracy określony w § 6 rozporządzenia jest całkowicie niezrozumiały i w najmniejszym stopniu nie precyzuje zasad określania procentowego poziomu spełniania poszczególnych kryteriów oceny. W szczególności nie wiadomo, co znaczy *ustalenie poziomu spełniania kryteriów oceny pracy nauczyciela na poziomie* (§ 6 ust. 2 rozporządzenia). Wobec powyższego nie sposób ocenić, czy progi procentowe bliżej nieokreślonych wartości są wygórowane czy zaniżone. Zapisy tego paragrafu potęgują nawet wątpliwości ustawowe, nie rozstrzygając, czy przy ustalaniu oceny należy wziąć pod uwagę poziom spełniania poszczególnych kryteriów określony przy pomocy wskaźników (jak wskazywałyby zapisy ustawowe), czy też jakiś uśredniony poziom spełniania wszystkich zastosowanych w procesie wskaźników – niezależnie od ich przypisania do poszczególnych kryteriów. Niejasne jest nawet, w jaki sposób w ogóle ustalić niezbędny zestaw wszystkich wskaźnikowanych kryteriów, które muszą być zastosowane w konkretnej ocenie, gdyż musi je spełniać oceniany nauczyciel. Przykładowo, nie wiadomo, jak wdrożyć zapis o konieczności zastosowania wszystkich kryteriów, które musi spełniać na określonym stopniu awansu zawodowego nauczyciel placówki doskonalenia nauczycieli – czy do zestawu kryteriów, które musi on spełniać, zaliczają się też takie (niewyłączone w rozporządzeniu), których spełnić nie może ze względu na specyfikę swojej pracy, np. *dbałość o bezpieczeństwo uczniów*? I jak wpłynie to na określanie procentowo poziom spełniania kryteriów? Naszym zdaniem, taki poziom regulacji doprowadzi do chaosu i pozwoli na stosowanie nierównych i niesprawiedliwych zasad kształtujących stosunki pracownicze sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W zakresie procedury nie akceptujemy ponadto:

- regulacji § 9 ust. 3 i 4 nakazującej dołączanie do karty oceny pracy (a tym samym włączanie do akt osobowych pracownika) opinii o pracy nauczyciela sporządzanych przez takie podmioty jak opiekun stażu, rada rodziców czy samorząd uczniowski; opinie te nie stanowią części ustalonej już oceny, lecz służą wyłącznie do jej ustalenia;
- składu zespołu oceniającego rozpatrującego odwołanie od oceny pracy nauczyciela (§ 10 ust. 2), w którym podwojono liczbę przedstawicieli organu nadzoru pedagogicznego bez stosownego uzasadnienia.

ZNP uważa, że nowa koncepcja oceny pracy nauczyciela w powyższy sposób doprecyzowana w rozporządzeniu nie wpłynie na poprawę jakości i efektywności pracy szkół i placówek, a także nie wpłynie pozytywnie na motywację nauczycieli do prawidłowego rozwoju. Zdaniem nauczycieli, kryteria dokonywania oceny pracy zaprojektowane w rozporządzeniu staną się w praktyce narzędziem niesprawiedliwych, nieobiektywnych działań podejmowanych wobec nich przez dyrektorów, czy wręcz usankcjonują stan stosunków pracowniczych określany mianem legalnego mobbingu. Także niedopracowana procedura oceny będzie wyłącznie narzędziem antagonizowania środowiska szkolnego, skłaniać będzie do formalnego tylko dostosowania się do niezrozumiałych i nieakceptowanych przez ocenianych nauczycieli wymogów, stanie się kolejnym biurokratycznym obciążeniem dla dyrektorów, którzy sami będą przecież oceniani w zakresie prawidłowego dokonywania ocen nauczycieli.

Awans zawodowy nauczyciela

Związek Nauczycielstwa Polskiego **negatywnie** opiniuje projekt rozporządzenia *w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli*.

Nie widzimy potrzeby skrócenia dotychczasowych terminów związanych z ubieganiem się o stopień awansu zawodowego, np. przeznaczonych na złożenie sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego, przedstawienie przez opiekuna stażu opinii o dorobku zawodowym nauczyciela, uzupełnienie braków formalnych we wniosku o podjęcie postępowania egzaminacyjnego/kwalifikacyjnego lub dokumentacji, powiadomienie nauczyciela o terminie i miejscu przeprowadzenia egzaminu/rozmowy. W praktyce dotychczasowe rozwiązania sprawdziły się. Ponadto zbyt krótki jest trzydniowy termin zobowiązujący nauczyciela do poprawy projektu planu rozwoju zawodowego.

W kontekście projektowanych kryteriów oceny pracy nauczycieli ponownie przeanalizować należy wymagania określone w rozporządzeniu o awansie zawodowym wobec nauczycieli oraz zakres egzaminu i rozmowy kwalifikacyjnej. Za te same aktywności w wielu przypadkach nauczyciel będzie podwójnie oceniany.

Niezasadne jest zbyt wygórowane formułowanie wymagań na poszczególnych stopniach awansu zawodowego, np. w przypadku ubiegania się o stopień awansu nauczyciela dyplomowanego *opracowanie autorskiej pracy z zakresu oświaty lub rozwoju dziecka opublikowanej w czasopiśmie branżowym lub w formie książki albo innej zwartej publikacji*. Dużym problemem będzie udział eksperta posiadającego kwalifikacje z zakresu psychologii lub pedagogiki, w tym pedagogiki specjalnej, w pracach komisji egzaminacyjnej na stopień nauczyciela kontraktowego. W opinii nauczycieli praktyków ekspert ten nie będzie znał w wystarczającym stopniu specyfiki pracy nauczyciela ubiegającego się o awans. Ponadto liczba takich ekspertów jest niewielka.

W związku z powyższym Związek Nauczycielstwa Polskiego negatywnie opiniuje ww. projekty rozporządzeń.