

Bożena Kłos

## Nauczyciele w zreformowanym systemie edukacji

**Teachers in the reformed Polish education system:** This paper provides an overview of the issues related to the role of teachers in the light of the new duties assumed under the 2000 education reform. The author provides information about the teachers, their status, qualification standards, scope and quality of education, career paths as well as their remuneration and skills improvement schemes which were then implemented. The article concludes with a brief summary.

\* Mgr nauk politycznych, specjalista ds. społecznych w Biurze Analiz Sejmowych; e-mail: bozena.klos@sejm.gov.pl.

### Wstęp

Współcześni nauczyciele stojąc przed wzrastającymi wyzwaniami zawodowymi, powinni nie tylko koncentrować się na przekazywaniu wiedzy, ale także wspomagać integralny rozwój uczniów, uczyć otwartości na to co nowe i wartościowe. To od nich, od ich wiedzy, umiejętności, motywacji oraz działania zależy w głównej mierze jakość kształcenia. To w bezpośrednim kontakcie nauczyciela z uczniami urzeczywistniają się cele polityki oświatowej państwa, kolejne pokolenia przygotowywane są do sprostania rosnącym wyzwaniom zmieniającego się w szybkim tempie otoczenia społeczno-ekonomicznego.

Zwiększanie zakresu obowiązków nauczycieli przy jednoczesnym pozostawieniu im dużej swobody w zakresie metod nauczania i materiałów dydaktycznych jest tendencją występująca we wszystkich krajach Unii Europejskiej<sup>1</sup>. Dlatego w europejskiej debacie poświęconej edukacji bardzo ważne są

---

<sup>1</sup> Zob. *Zapewnienie jakości w kształceniu i doskonaleniu zawodowym nauczycieli w Europie*, Eurydice, Warszawa 2007.

wątki dotyczące zapewnienia nauczycielom przygotowania i doskonalenia zawodowego najwyższej jakości oraz takie ukształtowanie statusu tego zawodu, by był on jak najbardziej atrakcyjny dla osób z dużym potencjałem<sup>2</sup>. Zawód nauczyciela w wielu krajach UE traktowany jest jako zawód zaufania publicznego, nauczyciele często mają status urzędników państwowych. W Polsce szczególną rolę nauczycieli podkreśla uregulowanie statusu tego zawodu w odrębnej regulacji prawnej – w ustawie z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 974 ze zm.; dalej: KN)

Reforma polskiego systemu edukacji, której celem było podniesienie jakości nauczania, zwiększyła oczekiwania zarówno wobec szkoły, jak i nauczycieli. Szczególny nacisk został położony na takie elementy statusu zawodu nauczyciela, jak: wymagane kwalifikacje, awans zawodowy i związane z tym wynagrodzenia oraz doskonalenie nauczycieli. Celem zmian wprowadzonych w 2000 r. nowelą do Karty Nauczyciela<sup>3</sup> było wyposażenie nauczycieli w wyższe kwalifikacje, stymulowanie ich do stałego rozwoju zawodowego oraz ściślejsze powiązanie osiągnięć z wynagrodzeniami. Wraz z decentralizacją zarządzania oświatą kwestie związane ze statusem zawodu nauczyciela stały się także istotnym problemem dla jednostek samorządu terytorialnego będących organami prowadzącymi szkoły i placówki oświatowe.

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę oceny efektów zmian regulacji dotyczących wyżej wskazanych elementów statusu zawodu nauczyciela, na podstawie dostępnych danych statystycznych, opracowań Ministerstwa Edukacji Narodowej, wyników kontroli NIK i badań naukowych. W pierwszej części opracowania skupiono uwagę na wymaganiach kwalifikacyjnych, systemie kształcenia nauczycieli i jego jakości. Druga część została poświęcona analizie systemu awansu zawodowego oraz problemowi zasad kształtowania wynagrodzeń nauczycieli i ich wysokości. W ostatniej części opracowania podjęto kwestie wsparcia nauczyciela w rozwoju zawodowym poprzez system doskonalenia zawodowego. W opracowaniu zwrócono uwagę także na zaplanowane w dokumentach rządowych kierunki zmian dotyczących nauczycieli.

Na podstawie przeprowadzonej analizy sfery regulacyjnej i osiągniętych rezultatów podjęto próbę oceny, czy przyjęte cele i założenia, jakie przyświecały zmianom w polityce wobec nauczycieli, udało się zrealizować. I czy w efekcie stworzono nauczycielom warunki dla spełniania przez nich stawianych im wymogów.

<sup>2</sup> Zob. *Zawód nauczyciela w Europie: profil, wyzwania, kierunki zmian. Raport IV. Atrakcyjność zawodu nauczyciela – wyzwania XXI wieku*, Eurydice, Warszawa 2006.

<sup>3</sup> Ustawa z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 19, poz. 239.

## Kwalifikacje nauczycieli i system kształcenia nauczycieli

### Wymagania kwalifikacyjne

Polski nauczyciel, zgodnie z Kartą Nauczyciela (art. 9 ust. 1), musi mieć wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub wykształcenie uzyskane w zakładzie kształcenia nauczycieli. Kształcenie nauczycieli odbywa się w szkołach wyższych w ramach specjalizacji nauczycielskiej na: studiach wyższych zawodowych, uzupełniających studiach magisterskich, jednolitych studiach magisterskich oraz studiach podyplomowych. Do zawodu nauczyciela przygotowują zakłady kształcenia nauczycieli, które obejmują: funkcjonujące od 1 października 1990 r. kolegia nauczycielskie i kolegia nauczycielskie języków obcych<sup>4</sup> oraz zakłady kształcenia nauczycieli, które taki status miały na podstawie wcześniej obowiązujących przepisów (studium nauczycielskie, studium wychowania przedszkolnego, studium nauczania początkowego lub pedagogiczne studium techniczne).

Standard kształcenia nauczycieli, przedmioty kształcenia nauczycielskiego, wymiar praktyk oraz treść programowych i wymaganych umiejętności określają przepisy prawne, obowiązujące od 1 października 2004 r.<sup>5</sup>

Dobrze wykształcony nauczyciel powinien być wyposażony w kompetencje w siedmiu wyodrębnionych zakresach:

- 1) dydaktycznym;
- 2) wychowawczym i społecznym – związanym z umiejętnością rozpoznawania potrzeb uczniów oraz zdolnością do współpracy w relacjach międzyludzkich;
- 3) kreatywnym – wyrażającym się zdolnością do samokształcenia, innowacyjnością i niestandardowością działań w powiązaniu ze zdolnościami adaptacyjnymi, mobilnością i elastycznością;
- 4) prakseologicznym – wyrażającym się skutecznością w planowaniu, realizacji, organizowaniu, kontroli i ocenie procesów edukacyjnych;

---

<sup>4</sup> Nauka w kolegium nauczycielskim i nauczycielskim kolegium języków obcych trwa 3 lata i jest organizowana w systemie dziennym, wieczorowym i zaocznym. Absolwenci otrzymują dyplom ukończenia kolegium oraz tytuł zawodowy licencjata nadawany przez szkołę wyższą sprawującą opiekę naukową nad funkcjonowaniem kolegium. Dyplom poświadcza kwalifikacje zawodowe, a tytuł licencjata umożliwia kontynuowanie studiów w szkole wyższej.

<sup>5</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. nr 207, poz. 2110.

- 5) komunikacyjnym – wyrażającym się skutecznością zachowań werbalnych i pozawerbalnych w sytuacjach edukacyjnych;
- 6) informacyjno-medialnym – wyrażającym się umiejętnością posługiwania się technologią informacyjną, w tym jej wykorzystywania w nauczaniu przedmiotu (prowadzeniu zajęć);
- 7) językowym – wyrażającym się znajomością co najmniej jednego języka obcego w stopniu zaawansowanym<sup>6</sup>.

Istotną zmianą w stosunku do poprzedniej regulacji z 2003 r.<sup>7</sup> jest obowiązek przygotowywania nauczycieli na wyższych studiach zawodowych do nauczania dwóch przedmiotów, wymaganie znajomości języka obcego w stopniu zaawansowanym oraz wykorzystywanie przez nich technologii informacyjnej.

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne wobec nauczycieli zostały określone w rozporządzeniach Ministra Edukacji Narodowej z 2002 i 2009 r.<sup>8</sup>. Generalną zasadą tych regulacji jest bardzo dokładne przypisanie poziomu wykształcenia odpowiedniego do zatrudnienia w konkretnych rodzajach i typach szkół i placówek. Minimalne wymagania kwalifikacyjne dla nauczycieli na poszczególnych poziomach edukacji są następujące:

- ukończenie zakładu kształcenia nauczycieli dla nauczycieli wychowania przedszkolnego i w szkole podstawowej,
- studia I stopnia (studia licencjackie, inżynierskie lub studia wyższe zawodowe) dla nauczycieli szkoły średniej I stopnia (gimnazjum) oraz zasadniczej szkoły zawodowej,
- studia magisterskie dla nauczycieli szkoły średniej II stopnia (licea, technika) oraz kształcenie powyżej średniego (zakład kształcenia nauczycieli, kolegia pracowników służb socjalnych, szkoły policealne).

---

<sup>6</sup> Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, pkt III – Wymagane umiejętności.

<sup>7</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 23 września 2003 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli, Dz.U. nr 170, poz. 1655.

<sup>8</sup> Od dnia 7 października 2002 r. do dnia 31 sierpnia 2009 r. obowiązywało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 10 września 2002 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli nie mających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, Dz.U. nr 155, poz. 1288. Obecnie obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli nie mających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, Dz.U. nr 50, poz. 400.

Od wszystkich absolwentów studiów wymagane jest też przygotowanie pedagogiczne rozumiane jako: *nabywanie wiedzy i umiejętności z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki szczegółowej – nauczanych w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem (specjalnością) kształcenia oraz pozytywnie ocenioną praktyką pedagogiczną – w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin*<sup>9</sup>.

W 2009 r. w porównaniu z rozporządzeniem z 2002 r. podniesione zostały wymagania kwalifikacyjne w stosunku do nauczycieli szkół podstawowych i zasadniczych szkół zawodowych, zrównane z minimalnymi wymaganiami dla nauczycieli gimnazjów (poprzednio wystarczające były kwalifikacje po ukończeniu zakładu kształcenia nauczycieli). Ponadto ściślejsze wymagania określono dla nauczycieli wychowania przedszkolnego i nauczania początkowego (klasy I–III), którzy na studiach w szkole wyższej na kierunku pedagogika lub w zakładzie kształcenia nauczycieli muszą ukończyć specjalność przygotowującą do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym.

Już w początkowych latach funkcjonowania zreformowanego systemu w polskim systemie edukacyjnym zdecydowanie dominowali nauczyciele z wykształceniem wyższym i odsetek tych nauczycieli systematycznie wzrastał w następnych latach (zob. tabela 1).

**Tabela 1. Nauczyciele pełnozatrudnieni według poziomu wykształcenia**  
(w %)

Rok szkolny	Studium nauczycielskie	Kolegia nauczycielskie	Średnie	Wyższe
2000/2001	9,9	0,8	4,8	84,4
2007/2008	1,5	0,7	1,2	96,6
2008/2009	1,3	0,55	1,15	97,0

Źródło: *Nauczyciele w roku szkolnym 2000/2001*, CODN, Warszawa, maj 2001 r.; *Nauczyciele w wrześniu 2007 r. stan i struktura zatrudnienia*, CODN, Warszawa, maj 2008 r.; *Nauczyciele w wrześniu 2008 r. stan i struktura zatrudnienia*, CODN, Warszawa, maj 2009 r.

Nauczyciele pełnozatrudnieni (80% ogółu nauczycieli) są generalnie lepiej wykształceni niż nauczyciele zatrudnieni w niepełnym wymiarze pensum.

Według danych zgromadzonych w Systemie Informacji Oświatowej (dalej: SIO) na dzień 30 września 2009 r. udział nauczycieli z wykształce-

<sup>9</sup> Art. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli (...).

niem wyższym (pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych) wzrósł do 97,58%. Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym miało aż 91,81% nauczycieli zatrudnionych w publicznych placówkach.

**Tabela 2. Nauczyciele zatrudnieni w publicznych placówkach według poziomu wykształcenia (stan na dzień 20 września 2009 r.)** (w %)

Poziom wykształcenia	
Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	97,58
Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	5,77
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, nauczycielskiego kolegium języków obcych	0,57
Pozostałe kwalifikacje	1,85

Źródło: dane z Systemu Informacji Oświatowej za pośrednictwem Departamentu Strategii MEN.

Formalnie rzecz ujmując, w polskim systemie oświatowym nie występuje problem niskich kwalifikacji nauczycieli, chociaż jeszcze są wśród nauczycieli osoby z wykształceniem średnim oraz bez przygotowania pedagogicznego (we wrześniu 2009 r. stanowili oni 1,85% nauczycieli zatrudnionych w placówkach publicznych).

### Jakość kształcenia nauczycieli w świetle badań

Rzeczywisty poziom kwalifikacji nauczycieli sprawdza się dopiero w zetknięciu z praktyką zawodową, która pokazuje jakość kształcenia nauczycieli. Z badań Instytutu Spraw Publicznych wynika, że przygotowanie do zawodu nauczyciela często nie spełnia wymaganych standardów. Na studiach przekazywana jest przede wszystkim wiedza merytoryczna w nauczanej dyscyplinie, natomiast słabe jest przygotowanie metodyczne i pedagogiczno-psychologiczne. W rezultacie nauczyciele rozpoczynający pracę mają kłopoty z zastosowaniem wiedzy w pracy z uczniami i nie potrafią sobie radzić z problemami wychowawczymi. Trudno jest im sprostać takim wymaganiom, jak: rozpoznawanie potrzeb uczniów i indywidualizacja wymagań; skuteczne planowanie, realizacja, organizowanie, kontrola i ocena procesów edukacyjnych; współpraca z rodzicami. Ponadto nauczyciele nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat prawa oświatowego w zakresie niezbędnym dla nauczania i prowadzenia dokumentacji<sup>10</sup>.

Źródła tego stanu rzeczy to brak systemu selekcji do zawodu nauczyciela, zróżnicowany poziom kształcenia w poszczególnych szkołach wyższych

<sup>10</sup> Zob. A. Wilkomirska *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

kształcących na kierunkach nauczycielskich oraz źle skonstruowane programy kształcenia nauczycieli.

Obecny system rekrutacji w szkolnictwie wyższym nie zapewnia właściwego doboru do zawodu nauczyciela. Instrumentami selekcji do zawodu są: limitowanie miejsc oraz systemy rekrutacji stosowane przez uczelnie. W wielu krajach liczba miejsc dla studentów na kierunkach nauczycielskich jest zależna od zapotrzebowania systemu oświatowego<sup>11</sup>.

W Polsce dostęp do kształcenia na poziomie wyższym jest otwarty, nabór kandydatów do zawodu nauczyciela nie uwzględnia przewidywanych potrzeb kadrowych i prognoz demograficznych. Każdego roku opuszcza uczelnie 50 tys. absolwentów kierunków nauczycielskich, podczas gdy zapotrzebowanie na nowe kadry nie przekracza 20 tys.<sup>12</sup>. Państwo polskie nie korzysta z takiego instrumentu jak limitowanie liczby kształconych nauczycieli, a wielu młodych ludzi wybiera uczelnie pedagogiczne z przypadku (bo nie dostali się na inne studia), albo wybiera kierunek nauczycielski tak na wszelki wypadek, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Autonomia uczelni obejmuje wybór kierunków kształcenia i sposobów rekrutacji. Występują więc bardzo różne rozwiązania, począwszy od powszechnej płatnej dostępności kształcenia pedagogicznego po ograniczenie dodatkowego kształcenia nauczycielskiego tylko dla najlepszych studentów. Podczas rekrutacji nie sprawdza się predyspozycji do zawodu nauczyciela. Badacze wskazują więc na konieczność stosowania szczególnych zasad w naborze do zawodu nauczyciela, tak aby tylko najlepsi studenci mogli zostać nauczycielami<sup>13</sup>.

Przyszli nauczyciele mogą zdobyć wymagane kwalifikacje na uniwersytetach, politechnikach, akademiach pedagogicznych, akademiach ekonomicznych, akademiach wychowania fizycznego, akademiach rolniczych, w wyższych szkołach zawodowych i kolegiach, które prezentują różny poziom kształcenia. Wiele uczelni wyższych nie ma kadry odpowiednio

---

<sup>11</sup> Centralnie limitowany dostęp do zawodu nauczyciela jest stosowany m.in. na Węgrzech, Litwie, we Włoszech, Luksemburgu, Norwegii, Finlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Irlandii [za:] A. Wiłkomirska, *Kształcenie nauczycieli – stare i wieczne dylematy*, www.rpo.pl [dostęp: 5 maja 2010 r.].

<sup>12</sup> Efektem przemian demograficznych jest gwałtowne zmniejszanie się liczby dzieci i młodzieży w wieku 0–17 lat; ich udział w ogólnej liczbie ludności wyniósł w 2009 r. około 19% (w 1990 r. – 29%, a w 2000 r. – 24,4%), zaś dzieci w wieku poniżej 15. roku życia stanowiły około 15% ogólnej populacji (w 1990 r. – prawie 25%, w 2000 r. – ponad 19%) [za:] *Demografia a potrzeby kadrowe (Informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2009)*, GUS, Warszawa, styczeń 2010 r., s. 14.

<sup>13</sup> Zob. A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli*, op. cit.

przygotowanej do kształcenia i wychowywania kandydatów do zawodu nauczyciela, a ponadto *Władze szkół wyższych, zarówno publicznych, jak i niepublicznych, traktują studia nauczycielskie na równi z innymi specjalnościami. Nie są świadomi tego, że proces kształcenia nauczycieli jest równie skomplikowany jak proces kształcenia księży, lekarzy czy oficerów wojska*<sup>14</sup>.

Zastrzeżenia co do jakości kształcenia przyszłych nauczycieli wynikają z ogólnych tendencji w szkolnictwie wyższym. Wysoki wskaźnik skolaryzacji na tym poziomie został osiągnięty przy obniżeniu jakości kształcenia. Zwraca jednak uwagę fakt, że w Europie w kilku krajach, m.in. we Francji i w Niemczech, jakość kształcenia nauczycieli podlega zarówno ogólnym przepisom o kontroli jakości w szkołach wyższych, jak i odrębnym, specjalnym przepisom<sup>15</sup>. Pokazuje to niewątpliwie, jak dużą wagę przywiązuje się do tego zagadnienia.

Większość ekspertów i dyrektorów szkół w badaniach prowadzonych przez Instytut Spraw Publicznych najwyżej oceniło jakość kształcenie na uniwersytetach i w ich opinii tam powinno skoncentrować się przygotowanie do zawodu nauczyciela. Inni badacze wskazują, że w trakcie trzyletnich studiów w wyższej szkole zawodowej trudno jest wyposażyć przyszłego nauczyciela w wymagane kompetencje; wyższą jakość kształcenia można osiągnąć poprzez wydłużenie okresu nauki kandydatów na nauczycieli<sup>16</sup>.

Słabym punktem kształcenia nauczycieli jest niewystarczające powiązanie kształcenia przedmiotowego z kształceniem metodycznym i z praktyką w szkole. Przekazywana na studiach wiedza w zbyt małym stopniu odnosi się do zawartości podstawy programowej i standardów egzaminacyjnych. Szczególnie istotna jest zmiana organizacji praktyk pedagogicznych poprzez zwiększenie liczby godzin i rodzajów praktyk. W tym kontekście postuluje się, aby – wzorem innych państw – praktyki zawodowe w szkole (staż) stały się integralną częścią dwuetapowego zdobywania kwalifikacji zawodowych. Uzyskanie tytułu naukowego przez kandydata uprawniałoby do odbycia stażu w szkole i dopiero jego pomyślne zakończenie dawałoby pełne kwalifikacje do zawodu nauczyciela<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> H. Moroz, *Reforma edukacji nauczycieli [w:] Problemy doskonalenia systemu edukacyjnego w Polsce*, H. Moroz (red.), Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008, s. 274.

<sup>15</sup> Zob. *Zapewnianie jakości w kształceniu i doskonaleniu nauczycieli w Europie*, op. cit.

<sup>16</sup> H. Moroz, *Reforma edukacji nauczycieli*, op. cit., s. 275.

<sup>17</sup> Zob. A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli*, op. cit.



## Awans zawodowy nauczycieli i wynagrodzenia

### System awansu zawodowego

Podstawowym celem wprowadzenia systemu awansu zawodowego było uruchomienie mechanizmów skłaniających nauczycieli do systematycznego podwyższania kwalifikacji i kompetencji zawodowych, co miało w konsekwencji sprzyjać podnoszeniu jakości procesu kształcenia i wychowania w szkole.

Reforma stworzyła możliwość zmiany statusu zawodowego i wynagrodzenia poprzez wprowadzenie czterech stopni awansu nauczyciela: od nauczyciela stażysty poprzez nauczyciela kontraktowego i nauczyciela mianowanego do nauczyciela dyplomowanego. Zdobywanie kolejnych stopni awansu poprzedzone jest odbyciem stażu i zależy od uzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej lub zdania egzaminu przed komisją egzaminacyjną.

Stabilizację w zawodzie nauczyciela zapewnia zdobycie stopnia nauczyciela mianowanego, albowiem zatrudnienie na podstawie mianowania zapewnia lepszą ochronę stosunku pracy niż umowa o pracę.

Zwieńczeniem kariery w zawodzie nauczyciela jest honorowy tytuł profesora oświaty nadawany przez Ministra Edukacji Narodowej na wniosek Kapituły do spraw Profesorów Oświaty. Tytuł taki może być przyznany nauczycielowi posiadającemu co najmniej 20-letni okres pracy w zawodzie nauczyciela, w tym co najmniej 10-letni okres pracy jako nauczyciela dyplomowanego. Organ prowadzący szkołę wypłaca profesorowi oświaty jednorazową gratyfikację w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. Minister Edukacji Narodowej w latach 2008–2009 nadał tytuł honorowy profesora oświaty 20 nauczycielom<sup>18</sup>.

Przyjęty system pionowego awansu zawodowego nauczycieli zakłada sukcesywne zdobywanie kolejnych stopni awansu. Jednak biorąc pod uwagę wymagania co do długości stażu i minimalnego okresu zatrudnienia pomiędzy stażami na kolejne stopnie awansu, ambitny nauczyciel może w ciągu 10 lat przejść całą drogę awansu zawodowego<sup>19</sup>. Ponadto przy wprowadza-

<sup>18</sup> *Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego? Przewodnik*, [www.efs.men.gov.pl](http://www.efs.men.gov.pl) [dostęp: 12 maja 2010 r.].

<sup>19</sup> Nauczyciel rozpoczynający pracę w zawodzie jest zatrudniany na okres 9 miesięcy na stanowisku nauczyciela stażysty i po tym okresie zostaje nauczycielem kontraktowym. W przypadku ubiegania się o awans na stopień nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego staż trwa 2 lata i 9 miesięcy. Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat, a nauczyciel mianowany – po przepracowaniu co najmniej roku od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu.

niu stopni awansu zawodowego w 2000 r. około 75% nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania z mocy prawa uzyskało stopień nauczyciela mianowanego. Nauczyciele posiadający dodatkowe kwalifikacje, którzy uzyskali stopień nauczyciela mianowanego, mieli możliwość odbycia stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego w skróconym wymiarze 9 miesięcy lub 1 roku i 9 miesięcy, a nie 2 lat i 9 miesięcy. Konstrukcja systemu awansu zawodowego i jego wdrażanie zostały więc obciążone poważnymi błędami.

W roku szkolnym 2000/2001 niemal 80% nauczycieli miało stopień nauczyciela mianowanego, a nauczycieli dyplomowanych było zaledwie 216, czyli 0,04% ogółu nauczycieli. W roku szkolnym 2007/2008 odsetek nauczycieli dyplomowanych wzrósł do 36,07% i łącznie z nauczycielami mianowanymi dwa najwyższe stopnie awansu zawodowego osiągnęło 74,61% zatrudnionych nauczycieli.

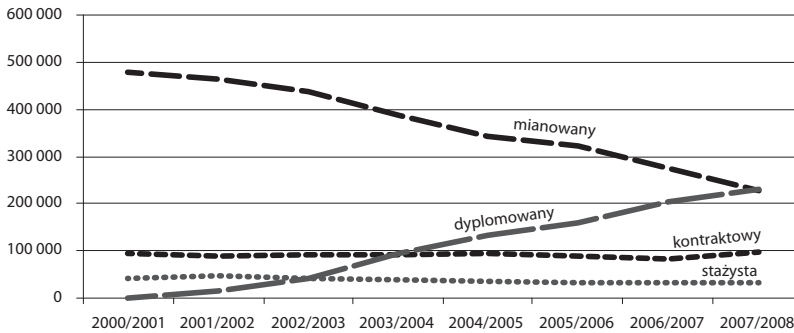
Dynamiczny wzrost liczby nauczycieli uzyskujących kolejne stopnie awansu jest wynikiem ścisłego powiązania ścieżki awansu z zasadami wynagradzania nauczycieli. Przed reformą najwyższe wynagrodzenie zasadnicze nauczyciel mógł uzyskać dopiero po 30 latach pracy, zaś w obecnym systemie awansu, jak wcześniej wskazano, jest to możliwe już po 10 latach pracy. Takie regulacje prawne wraz z urzędowym awansem na stopień nauczyciela mianowanego w 2000 r. spowodowały, że proporcje nauczycieli w szybkim tempie zaczęły zmieniać się na korzyść nauczycieli dyplomowanych (zob. wykres 1).

Według danych z SIO na dzień 30 września 2009 r. nauczyciele dyplomowani zajmowali 45% etatów w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego i resorty. Ich udział będzie nadal wzrastał: w dniu 30 czerwca 2010 r. nauczyciele zatrudnieni na 16 562 etatach ukończą staż na nauczyciela dyplomowanego.

Po 10 latach funkcjonowania systemu awansu zawodowego nauczycieli objawiły się jego istotne słabości. Przede wszystkim wyczerpała się sama formuła awansu, jeśli obecnie ponad 40% nauczycieli to nauczyciele dyplomowani. Taka sytuacja powoduje, że wbrew przyjętym założeniom, system nie motywuje nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji po osiągnięciu najwyższych stopni awansu.

Drugim istotnym problemem jest biurokratyzacja systemu awansu oraz sposób funkcjonowania egzaminów na poszczególne stopnie. Aktywność nauczycieli odbywających staż dla zdobycia kolejnego szczebla awansu jest skoncentrowana na gromadzeniu w specjalnej teczce dokumentacji potwierdzającej ukończone kursy, szkolenia, studia podyplomowe, zaangażowanie w życie szkoły. Jak wskazuje Najwyższa Izba Kontroli: *Analiza dokumentacji nauczycieli mianowanych ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego zajmowała biegłym powołanym przez NIK minimum*

**Wykres 1. Liczba zatrudnionych nauczycieli w kraju według stopni awansu zawodowego w latach 2000/01–2007/08 (stan na 10 września danego roku szkolnego w etatach przeliczeniowych wg EN-3)**



Źródło: Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania systemu awansu zawodowego nauczycieli, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, sierpień 2008 r.

cztery godziny. W ocenie NIK, w przeznaczonym na to czasie (przeciętnie ok. 30–40 minut), sześciu członków komisji nie było w stanie rzetelnie sprawdzić jednego egzemplarza dokumentacji, liczącej od kilkudziesięciu do kilkuset stron, co m.in. uniemożliwiało wykrycie ewentualnych plagiatów (biegli stwierdzili takie przypadki w dwóch z 28 badanych dokumentacji). Świadczy to o niemożności dokonania rzetelnej analizy i oceny dorobku zawodowego nauczyciela przez każdego z członków komisji w czasie przeznaczonym na wykonanie tych czynności<sup>20</sup>.

Najwyższa Izba Kontroli zwróciła też uwagę na brak specjalistów w komisjach (np. dokonania biologa ocenia matematyk) oraz brak związku pomiędzy stopniami awansu zawodowego nauczyciela a wynikami jego uczniów.

Z praktyki funkcjonowania procedury awansu wynika więc, że zdobywanie stopni awansu zawodowego zamieniło się w biurokratyczny rytuał, którego rdzeniem stało się dokumentowanie zaliczanych kursów i szkoleń. Jednocześnie badania pokazują, że po przejściu tej procedury, nauczyciele reagują awersją na wszelką „aktywność” związaną z doksztalceniem i tym sa-

<sup>20</sup> Funkcjonowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli (kontrola koordynowana), Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, październik 2008 r., s. 23. Kontrola została przeprowadzona w okresie od 10 września 2007 r. do 21 stycznia 2008 r. Objęto nią lata szkolne od 2003/2004 do 2006/2007.

mym kończą proces rozwoju zawodowego<sup>21</sup>. Jest on bowiem ściśle połączony z awansem, ale nie jest – jak w wielu krajach – nieustającym obowiązkiem.

Liczba nauczycieli osiągających poszczególne stopnie awansu zawodowego, a zwłaszcza nauczyciela dyplomowanego, jest zróżnicowana na poziomie poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego będących organami prowadzącymi szkoły i placówki oświatowe. Z badań wynika, że zróżnicowanie to jest rezultatem odmiennej polityki kuratoriów oświaty – wolniejszy awans powodowany może być stosowaniem ostrzejszej interpretacji kryteriów awansu<sup>22</sup>. Struktura nauczycieli według stopni awansu zawodowego określa też wysokość środków finansowych, które jednostki samorządu terytorialnego (dalej: JST) muszą przeznaczyć na wynagrodzenia nauczycieli.

Rząd w *Planie rozwoju i konsolidacji finansów*<sup>23</sup> przedstawił dwa warianty kierunku zmian w systemie awansu zawodowego nauczycieli:

- wariant I polega na odbiurokratyzowaniu obecnego systemu awansu poprzez zastąpienie dotychczasowego sposobu nadawania stopnia nauczyciela dyplomowanego wewnątrzszkolną procedurą, biorącą pod uwagę opinie społeczności szkolnej oraz na wprowadzeniu dodatkowej ścieżki awansu, polegającej na czasowym powierzaniu nauczycielowi, niezależnie od posiadanego przez niego stopnia awansu zawodowego, szczególnych zadań związanych z funkcjonowaniem szkoły (tzw. liderzy),
- w wariantcie II ma zostać stworzony nowy system rozwoju w zawodzie nauczyciela skierowany do osób rozpoczynających karierę, jednakże z zagwarantowaną możliwością przejścia do nowego systemu dla legitymujących się dłuższym stażem pracy, którzy dostaną wybór – czy pozostać w starym systemie, czy przystąpić do nowych zasad rozwoju zawodowego, w tym nowych zasad zatrudniania i wynagradzania.

Drugi wariant, który oznacza zmianę o charakterze rewolucyjnym, nie został bliżej skonkretyzowany. Ale mamy w tej chwili do czynienia z powszechną zgodą wszystkich zainteresowanych stron (rządu, samorządów

<sup>21</sup> Zob. H. Kwiatkowska *Kondycja zawodowa nauczycieli – geneza – przemiany konsekwencje* [w:] *Gorące problemy edukacji w Polsce*, T. Lewowicki (red.), Komitet Nauk Pedagogiczny PAN, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Warszawa 2007.

<sup>22</sup> Zob. M. Herbst, J. Herczyński, A. Levitas, *Finansowanie oświaty w Polsce – diagnoza, dylematy, możliwości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

<sup>23</sup> Zob. *Plan rozwoju i konsolidacji finansów 2010–2011 (propozycje)*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 29 stycznia 2010 r., s. 33.

terytorialnych i związków zawodowych) co do konieczności zmiany tego systemu. Problem ten stał się już przedmiotem prac i uzgodnień w ramach zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw awansu zawodowego nauczyciela powołanego przez Ministra Edukacji Narodowej<sup>24</sup>.

### Zasady kształtowania wynagrodzeń nauczycieli

System wynagradzania nauczycieli przed reformą oświatową był co do zasady systemem sztywnym. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela zależało od poziomu jego wykształcenia, stażu pracy i wzrastało sukcesywnie co 2 lata o określoną kwotę, bez względu na stopień specjalizacji zawodowej i osiągnięcia w pracy.

Wraz z reformą systemu edukacji odstąpiono nie tylko od ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego w zależności od stażu pracy pedagogicznej nauczyciela, ale wprowadzono również podział kompetencji w zakresie określania wysokości poszczególnych składników wynagrodzenia nauczycieli pomiędzy ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz jednostkami samorządu terytorialnego będącymi organami prowadzącymi szkoły i placówki oświatowe.

Zasady kształtowania wynagrodzeń nauczycieli zostały ustalone centralnie i powodują w praktyce wiele komplikacji. W przepisach Karty Nauczyciela wskazane zostały elementy określające wysokość wynagrodzeń:

- składniki wynagrodzenia nauczycieli,
- normy średniego wynagrodzenia dla każdego stopnia awansu zawodowego,
- podstawa obliczania wynagrodzeń tj. kwota bazowa dla nauczycieli określana corocznie w ustawie budżetowej.

Wynagrodzenie nauczycieli zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty Nauczyciela składa się z:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy,
- wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych.

---

<sup>24</sup> Prace zespołu mają doprowadzić do przygotowania zmiany Karty Nauczyciela na jesieni bieżącego roku.

Zgodnie z przepisami KN wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych bądź uciążliwych warunków pracy.

Zakres swobody regulacyjnej pozostawiony zarówno ministrowi, jak i organom jednostek samorządu terytorialnego jest różny dla wskazanych w KN składników wynagrodzenia. Podstawowym uprawnieniem ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w zakresie wynagrodzeń nauczycieli jest coroczne ustalanie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli<sup>25</sup>. Określenie minimalnych stawek dla wynagrodzenia zasadniczego w drodze rozporządzenia ma też konsekwencje dla dodatku z tytułu wysługi lat, który jest naliczany już po 3 latach pracy. Warto w tym miejscu zauważyć, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania nie jest obowiązany do podnoszenia wynagrodzenia zasadniczego do poziomu porównywalnego ze wzrostem kwoty bazowej dla nauczycieli zapisanej corocznie w ustawie budżetowej. W ten sposób minister edukacji narodowej może kształtować zakres przestrzeni wynagrodzeń na dodatki stanowiące w jednostkach samorządu terytorialnego.

W gestii samorządu pozostają do wyłącznej regulacji składniki wynagrodzenia mające związek z jakością świadczonej pracy, a więc wymagające oceny indywidualnych osiągnięć lub warunków pracy (dodatki: motywacyjny, funkcyjny i za trudne warunki pracy) oraz szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe oraz za godziny doróżnych zastępstw. Należy tutaj zauważyć, że obowiązujące od dnia 9 lutego 2005 r. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy w stosunku do poprzedniej regulacji<sup>26</sup> wyraźnie określiło zasady

<sup>25</sup> Wynagrodzenie zasadnicze regulowane jest w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, po zasięgnięciu opinii Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego: rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy, Dz.U. nr 22, poz. 181 ze zm.

<sup>26</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 maja 2000 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, sposobu obli-

przyznawania dodatku motywacyjnego<sup>27</sup>, wokół którego narosło wiele kontrowersji pomiędzy nauczycielami i ich bezpośrednimi pracodawcami.

Warunki wskazane w rozporządzeniu stanowią wytyczną dla jednostek samorządu terytorialnego prowadzących szkoły i placówki publiczne do ustalania szczegółowych regulacji w tym zakresie w trybie aktu prawa miejscowego – regulaminu wynagradzania uchwalanego na okres od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku. Jednostka samorządu terytorialnego jest zobowiązana ustalić wysokości dodatków, z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego i innych składników określanych ustawowo, biorąc pod uwagę przewidywaną strukturę zatrudnienia na obszarze swojego działania, pod kątem osiągnięcia co najmniej średniego wynagrodzenia określonego w Karcie Nauczyciela<sup>28</sup>.

Jednocześnie ustawa pozostawia JST swobodę w zakresie ustalania zasad wynagradzania na poziomie wyższym niż średnie normy wynagrodzeń określone w ustawie. Organy prowadzące mogą ponadto upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach oraz w granicach ustalonego planu finansowego szkoły, do przyznawania minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela wyższej od ustalonej w przepisach rozporządzenia lub podwyższonej przez organ prowadzący. Jednakże zwiększenie środków na poszczególne składniki wynagrodzenia dla nauczycieli ponad poziom określony w KN może odbywać się wyłącznie z dochodów własnych jednostek samorządu terytorialnego<sup>29</sup>. Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że JST rzadko korzystają z możliwości podwyższenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego z powodu braku środków finansowych. Ponad 80% nauczycieli otrzymuje pensje zasadnicze

---

czania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową, wykazu stanowisk oraz dodatkowych zadań i zajęć uprawniających do dodatku funkcyjnego, ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego, wykazu trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiących podstawę przyznania dodatku za warunki pracy oraz szczególnych przypadków zaliczania okresów zatrudnienia i innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat, Dz.U. nr 39, poz. 455.

<sup>27</sup> Jako ogólne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego w rozporządzeniu wskazuje się: osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym, osiągnięcia opiekuńczo-wychowawcze, wprowadzanie innowacji pedagogicznych skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania, zaangażowanie w realizację czynności i zajęcia inne niż realizowane w ramach *pensum*, zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem, a także realizowanie w szkole zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej polityce oświatowej.

<sup>28</sup> Art. 30 ust. 6 KN.

<sup>29</sup> Art. 30 ust. 10b KN.



na poziomie minimalnym ustalonym w rozporządzeniu o stawkach minimalnych<sup>30</sup>.

Dla kształtowania wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli zasadnicze znaczenie ma tzw. kwota bazowa określana każdego roku w ustawie budżetowej oraz wskaźniki określające relacje pomiędzy wynagrodzeniami nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego. W okresie ostatnich 10 lat obydwa elementy ulegały istotnym zmianom (zob. tabela 3).

**Tabela 3. Zasady określania średnich wynagrodzeń nauczycieli w latach 2000–2010**

Okres	Średnie wynagrodzenie nauczycieli	Kwota bazowa
2000 r.	nauczyciel stażysta – 82% kwoty bazowej, nauczyciel kontraktowy – 121%, nauczyciel mianowany – 145%, nauczyciel dyplomowany – 150% średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty	kwota bazowa dla pracowników państwowej sfery budżetowej
Od 1 stycznia 2001 r. do 30 września 2002 r.	nauczyciel stażysta – 82% kwoty bazowej, nauczyciel kontraktowy – 123%, nauczyciel mianowany – 161%, nauczyciel dyplomowany – 184% średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty	kwota bazowa dla pracowników państwowej sfery budżetowej
Od 1 października 2002 r. do 31 grudnia 2006 r.	nauczyciel stażysta – 82% kwoty bazowej, nauczyciel kontraktowy – 125%, nauczyciel mianowany – 175%, nauczyciel dyplomowany – 225% wynagrodzenia nauczyciela stażysty	kwota bazowa dla pracowników państwowej sfery budżetowej
Od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2008 r.	nauczyciel stażysta – 82% kwoty bazowej, nauczyciel kontraktowy – 125%, nauczyciel mianowany – 175%, nauczyciel dyplomowany – 225% wynagrodzenia nauczyciela stażysty	kwota bazowa dla nauczycieli
Od 1 stycznia 2009 r.	nauczyciel stażysta – 100%, nauczyciel kontraktowy – 111%, nauczyciel mianowany – 144%, nauczyciel dyplomowany – 184% – kwoty bazowej	kwota bazowa dla nauczycieli

Źródło: na podstawie ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela i ustaw budżetowych za lata 2000–2010.

W latach 2000–2006 średnie wynagrodzenia nauczycieli były ustalane na podstawie kwoty bazowej określanej dla pracowników państwowej sfery budżetowej określanej corocznie w ustawie budżetowej<sup>31</sup>. Po raz pierwszy

<sup>30</sup> R. Majewska, *Przepisy ściśle określają minimalne stawki*, <http://www.rp.pl/artuku-l/412936.html> [dostęp: 6 stycznia 2010 r.].

<sup>31</sup> Ustawa z 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. nr 110, poz. 1255 ze zm.



przyjęto dla nauczycieli odrębną kwotę bazową w ustawie budżetowej na 2007 r. Z kolei przepisami ustawy z 6 grudnia 2007 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela (Dz.U. nr 247, poz. 1821) wprowadzono jako rozwiązanie systemowe wyznaczanie w ustawie budżetowej odrębnej kwoty bazowej dla nauczycieli.

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 4, kwota bazowa dla nauczycieli jest znacznie wyższa niż dla pracowników sfery budżetowej i różnicowanie to narasta – w 2007 r. różnica wynosiła 90 zł, a w 2010 r. – 572,98 zł.

**Tabela 4. Wzrost kwoty bazowej dla nauczycieli i kwoty bazowej dla innych grup pracowników sfery budżetowej**

Rok	Kwota bazowa dla nauczycieli (zł)	Wzrost w stosunku do poprzedniego roku w %	Kwota bazowa dla pracowników sfery budżetowej (zł)	Wzrost w stosunku do poprzedniego roku w %
2001	1 603,56	6,70	1 603,56	6,70
2002	1 603,56	0,00	1 603,56	0,00
2003	1 667,70	4,00	1 667,70	4,00
2004	1 717,73	3,00	1 717,73	3,00
2005	1 769,26	3,00	1 769,26	3,00
2006	1 795,80	1,50	1 795,80	1,50
2007	1 885,59	5,00	1 795,80	0,00
2008	2 074,15	10,00	1 837,10	2,30
I 2009	2 177,86	5,00	1 873,84	2,00
IX 2009	2 286,75	5,00		
IX 2010 (plan)	2 446,82	7,00	1 873,84	0,00

Źródło: na podstawie ustaw budżetowych za lata 2000–2010.

Zmiana kwoty bazowej oraz obowiązujące od 1 stycznia 2009 r. nowe wskaźniki dla określania średnich wynagrodzeń dla poszczególnych stopni awansu zawodowego wpłynęły na wzrost średniego wynagrodzenia nauczycieli stażystów oraz nauczycieli kontraktowych. W latach 2008–2010 nie tylko zostały zmniejszone różnice wynagrodzeń pomiędzy stopniami awansu zawodowego, ale znacząco wzrosły wynagrodzenia wszystkich nauczycieli (zob. tabela 5).

Wrzecz z wejściem w życie noweli Karty Nauczyciela z 18 lutego 2000 r. obowiązywała zasada, że średnia minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego powinna stanowić co najmniej 75% średniego wynagrodzenia nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego. Z regulacji tej zrezygnowano jeszcze w tym samym roku<sup>32</sup>. W latach 2003–2009 relacja

<sup>32</sup> Ustawa z 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela, ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa, ustawy o oznaczaniu wyrobów znakami skarbowymi akcyzy, ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu

**Tabela 5. Wzrost średniego wynagrodzenia nauczycieli liczonego zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela w latach 2007–2010** (w stosunku do 2007 r.)

	Nauczyciel stażysta		Nauczyciel kontraktowy		Nauczyciel mianowany		Nauczyciel dyplomowany	
	zł	%	zł	%	zł	%	zł	%
<b>Od I 2008</b>	155	10,0	193	9,9	271	10,0	348	10,0
<b>Od I 2009</b>	632	40,8	484	25,0	340	15,8	528	15,1
<b>Od IX 2009</b>	741	47,9	605	31,3	587	21,6	729	20,9
<b>Od IX 2010 (plan)</b>	901	58,5	783	40,5	817	30,1	1023	29,4

Źródło: Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego? Przewodnik, [www.efs.men.gov.pl](http://www.efs.men.gov.pl).

wynagrodzenia zasadniczego w stosunku do średniego wynagrodzenia kształtowała się mniej więcej na stałym poziomie w przypadku nauczycieli mianowanych (ponad 67% przy najwyższych kwalifikacji zawodowych tj. wykształceniu wyższym magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym i ponad 40% przy najniższych kwalifikacjach) oraz nauczycieli dyplomowanych (około 63% przy najwyższych kwalifikacjach i około 40% przy najniższych). W latach 2008–2009 zwiększono natomiast udział wynagrodzenia zasadniczego w średnich wynagrodzeniach nauczycieli stażystów (z 78,8% do 83,3% dla najwyższych kwalifikacji zawodowych i z 48,3% do 55,8% dla najniższych kwalifikacji). W nieco mniejszym zakresie dotyczy to także nauczycieli kontraktowych (odpowiednio z 74,7% do 77,4% i z 46,1% do 51,3%). Efekt podwyższenia średnich wynagrodzeń nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych został więc osiągnięty także dzięki podwyższeniu wynagrodzeń zasadniczych.

### Wysokość wynagrodzeń

Dla atrakcyjności zawodu nauczyciela i jego prestiżu społecznego ważne jest, jak kształtują się średnie wynagrodzenia nauczycieli liczone zgodnie z Kartą Nauczyciela w porównaniu z przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w gospodarce narodowej.

Przed wprowadzeniem systemu awansu zawodowego nauczyciele średnio uzyskiwali za swoją pracę 91,4% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej<sup>33</sup>.

oraz ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej, Dz.U. nr 122, poz. 1323.

<sup>33</sup> Szerzej na temat wynagrodzeń zob. A. Jeżowski, *Ekonomika oświaty*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006, s. 143–159.

Dane zawarte w tabelach 6 i 7 pokazują, że od 2000 r. wynagrodzenia nauczycieli zostały mocno zróżnicowane w zależności od stopnia awansu zawodowego. W latach 2002–2007 wynagrodzenia nauczycieli obniżały się w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Szczególnie niski poziom osiągały wynagrodzenia nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych. Proces podwyżek wynagrodzeń zapoczątkowany w 2008 r. bardzo dużym wzrostem kwoty bazowej dla nauczycieli, a następnie zmiana wskaźników do obliczania średniego wynagrodzenia, w szczególności poprawiły relacje wynagrodzeń stażystów i nauczycieli kontraktowych. Jednakże w latach ubiegłych, jak i w perspektywie zaplanowanej podwyżki wynagrodzeń o 7% od dnia 1 września 2010 r., dopiero osiągnięcie stopnia nauczyciela mianowanego zapewnia wynagrodzenie powyżej przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

**Tabela 6. Średnie wynagrodzenia nauczycieli\* liczone zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela i przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 2000–2010** (w zł)

Rok	Nauczyciel stażysta	Nauczyciel kontraktowy	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel dyplomowany	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej
2000	1222	1479	1772	1833	1923,91
2001	1315	1617	2117	2420	2061,85
2002	1315	1644	2301	2959	2133,21
2003	1368	1710	2394	3078	2201,47
2004	1409	1761	2466	3170	2289,57
2005	1451	1814	2539	3265	2380,29
2006	1473	1841	2578	3314	2477,23
2007	1546	1933	2706	3479	2691,03
2008	1701	2126	2977	3827	2943,88
I 2009	2178	2417	3136	4007	
IX 2009	2287	2538	3293	4208	3102,96
IX 2010 (plan)	2447	2716	3523	4502	3146,00

\* Kwoty zaokrąglono do pełnego złotego.

Źródło: na podstawie ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela i ustaw budżetowych za lata 2000–2010; dane o wynagrodzeniach – GUS.

Rząd planuje doprowadzenie w całym okresie 2007–2012 do wzrostu wynagrodzenia nauczycieli średnio o 50% ze szczególnym uwzględnieniem osób rozpoczynających pracę w zawodzie nauczyciela, których

**Tabela 7. Relacja średnich wynagrodzeń nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w latach 2000–2010** (w %)

Rok	Nauczyciel stażysta	Nauczyciel kontraktowy	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel dyplomowany
2000	63,5	76,8	92,1	95,3
2001	63,8	78,4	102,7	117,4
2002	61,6	77,1	107,9	138,7
2003	62,1	77,7	108,7	137,0
2004	61,5	76,9	107,7	138,5
2005	61,0	76,2	106,7	137,2
2006	59,5	74,3	104,1	133,8
2007	57,5	71,8	100,6	129,3
2008	57,8	72,2	101,1	130,0
I 2009	70,2	77,9	101,1	129,1
IX 2009	73,1	81,8	106,1	135,6
IX 2010 (plan)	77,8	86,3	112,0	143,1

Źródło: obliczenia własne.

wynagrodzenia mogą wzrosnąć nawet o 80%. Podwyżki wynagrodzeń mają prowadzić do dalszego zmniejszania różnic pomiędzy wynagrodzeniami nauczycieli stażystów i nauczycieli dyplomowanych, aby zawód nauczyciela stał się atrakcyjny dla dobrze wykształconych młodych ludzi<sup>34</sup>.

Powyższy obraz wynagrodzeń nauczycieli wyłania się na podstawie analizy określonych ustawowo mechanizmów kształtowania wynagrodzeń. W praktyce wynagrodzenia nauczycieli odbiegają od standardów ustalonych w Karcie Nauczyciela, chociażby ze względu na różną sytuację finansową JST i prowadzoną przez nie lokalną politykę oświatową.

Poważnym problemem jest brak realizacji przez znaczną część JST ustawowego wymogu zapewnienia średnich wynagrodzeń. Mechanizmem, który miał w założeniach pozwolić kontrolować realizację tego obowiązku, były regulaminy wynagradzania uchwalane przez JST dla szkół i placówek prowadzonych przez te JST. Jak pokazały wyniki kontroli NIK, przyjęte przez organy prowadzące regulaminy nie zapewniały faktycznego osiągnięcia poziomu średnich wynagrodzeń nauczycieli określonych w Karcie Nauczyciela, co w szczególności dotyczyło nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych. Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła, że w latach 2003–2006 były one niższe w grupie nauczycieli stażystów od 12 zł

<sup>34</sup> Zob. *Plan rozwoju i konsolidacji finansów 210–2011 (propozycje)*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 29 stycznia 2010 r., s. 33 i 34.

do 483 zł, a w grupie nauczycieli kontraktowych od 22 zł do 171 zł. Zaniżone wynagrodzenia zdarzały się też w grupie nauczycieli mianowanych (w 2006 r. od 16 zł do 192 zł) oraz w grupie nauczycieli dyplomowanych (w 2006 r. od 33 zł do 237 zł)<sup>35</sup>.

Brak realizacji wytycznej ustawowej w kwestii średniego wynagrodzenia nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych wynikał przede wszystkim z braku dodatków funkcyjnych i motywacyjnych oraz za wysługę lat, realizacji *pensum* bez godzin nadliczbowych, nieprzyznawania godzin zastępstw i nagród ze specjalnego funduszu na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze (przyznawanych po roku pracy) oraz z dużej rozpiętości pomiędzy kwotą minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela stażysty a wysokością wynagrodzenia ustawowego nauczyciela stażysty (w latach 2003–2006 różnica ta wynosiła przeciętnie około 300 zł)<sup>36</sup>.

Niewywiązywanie się samorządów z obowiązku zapewnienia nauczycielom co najmniej średnich wynagrodzeń było spowodowane także brakiem przepisów gwarantujących przestrzeganie tego obowiązku. Nowele Karty Nauczyciela z 2008 i 2009 r. oraz wydane rozporządzenie<sup>37</sup> spowodowały, że na podstawie art. 30a i 30b Karty samorzady musiały w 2010 r. po raz pierwszy dokładnie rozliczyć się z wynagrodzeń wypłaconych nauczycielom w 2009 r.: sporządzić analizę wypłaconych wynagrodzeń, wyliczyć średnie wynagrodzenia zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela i w przypadku zaniżonych płac wypłacić do dnia 31 stycznia jednorazowy dodatek uzupełniający obliczony indywidualnie dla każdego nauczyciela. Ponadto sprawozdanie z wysokości średnich wynagrodzeń należało do dnia 17 lutego przesłać do regionalnej izby obrachunkowej.

Na przykładzie sprawozdań JST z województwa śląskiego widać, że sytuacja jest bardzo zróżnicowana na poziomie poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego. I tak w Sosnowcu nauczyciele na wszystkich stopniach awansu zawodowego otrzymali wynagrodzenie powyżej średniego, natomiast w Częstochowie wypłacone wynagrodzenia nauczycieli

<sup>35</sup> *Funkcjonowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli (kontrola koordynowana)*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, październik 2008 r., s. 34–35.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> Ustawa z 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela, Dz.U. z 2009 r. nr 1, poz. 1; ustawa z 19 listopada 2009 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela, Dz.U. nr 213, poz. 1650; rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 13 stycznia 2010 r. w sprawie sposobu opracowania sprawozdania z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego w szkołach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, Dz.U. nr 6, poz. 35.

na wszystkich stopniach awansu zawodowego były niższe od wymaganych średnich wynagrodzeń. W rezultacie samorząd Częstochowy z tytułu realizacji art. 30a i 30b Karty Nauczyciela zobowiązany był wypłacić jednorazowe dodatki uzupełniające w kwocie około 11 190 000 zł<sup>38</sup>. Przeciętna wysokość jednorazowego dodatku uzupełniającego szacunkowo wynosiła na 1 etat dla:

- nauczycieli stażystów około 288 zł,
- nauczycieli kontraktowych około 46 zł,
- nauczycieli mianowanych około 1955 zł,
- nauczycieli dyplomowanych około 3902 zł.

Przytoczone przykłady pokazują, jakie koszty niektóre samorządy muszą ponosić w związku z realizacją art. 30a i 30b Karty Nauczyciela.

Obowiązujące regulacje należy uznać za kontrowersyjne. Ekspert wskazuje m.in. na następujące negatywne konsekwencje tych przepisów:

- wymuszane prawem podciąganie wynagrodzeń części nauczycieli stoi w sprzeczności z ideą uzależnienia wynagrodzeń od efektów pracy i może działać demotywująco („średnia” i tak się należy),
- jednostki samorządu terytorialnego mogą unikać dodatkowych wydatków na wynagrodzenia poprzez zwiększanie liczby godzin ponadwymiarowych kosztem zmniejszania liczby etatów,
- wymóg wypłacania średnich wynagrodzeń dla wszystkich nauczycieli będzie realizowany kosztem budżetów jednostek samorządu terytorialnego<sup>39</sup>.

## **Doskonalenie zawodowe nauczycieli**

### **System doskonalenia zawodowego i jego finansowanie**

Ciągły rozwój zawodowy nauczycieli jest warunkiem niezbędnym dla kształcenia wysokiej jakości. W wielu krajach UE doskonalenie zawodowe nauczycieli traktowane jest jako obowiązek realizowany przez nauczyciela w wymiarze określonym liczbą godzin każdego roku szkolnego, w kilku krajach jest natomiast nieobowiązkowe. Polska należy do grupy państw, w których doskonalenie jest nieobowiązkowe, ale niezbędne dla zdobywania stopni awansu zawodowego.

<sup>38</sup> Dane na podstawie informacji uzyskanych z Regionalnej Izby Obrachunkowej Katowice.

<sup>39</sup> Zob. A. Jeżowski, *Problemy z artykułami 30a i 30b Karty Nauczyciela*, „Finanse Komunalne. Miesięcznik Regionalnych Izb Rozrachunkowych” 2009, nr 12.

System doskonalenia zawodowego nauczycieli i jego finansowanie nie mają jednolitej podstawy prawnej: organizację doskonalenia zawodowego regulują przepisy ustawy o systemie oświaty<sup>40</sup>, a sposób finansowania określono w przepisach Karty Nauczyciela<sup>41</sup>.

Doskonalenie nauczycieli realizowane jest w formach kształcenia ustawicznego i doradztwa metodycznego. Kształcenie ustawiczne definiowane jest jako podnoszenie, uzupełnianie i aktualizowanie kwalifikacji zawodowych oraz nabywanie nowych kompetencji i umiejętności. Natomiast pod pojęciem „doradztwo metodyczne” rozumie się wspieranie nauczycieli w realizacji bieżących zadań zawodowych i rozwoju zawodowego.

Kształcenie ustawiczne nauczycieli realizują placówki doskonalenia nauczycieli, które diagnozują potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego nauczycieli, opracowują na ich podstawie programy i formy doskonalenia, a także prowadzą odpowiednie formy doskonalenia zawodowego i dokonują ewaluacji poszczególnych form doksztalcenia.

Poradnictwo metodyczne opiera się na działaniach nauczycieli doradców metodycznych zatrudnianych w publicznych szkołach i placówkach, w tym także w placówkach doskonalenia zawodowego.

Wraz z reformą edukacyjną i decentralizacją zarządzania oświatą placówki doskonalenia zawodowego zostały przekazane w gestię samorządów województw. Zadania doradcy metodycznego powierzają nauczycielom samorządowe organy prowadzące szkoły i placówki, w których są oni zatrudnieni (przed wejściem w życie reformy administracyjnej zadania te powierzali wyłącznie kuratorzy oświaty, którzy byli wówczas organami prowadzącymi publiczne placówki doskonalenia nauczycieli). Na mocy obowiązujących przepisów władze centralne i władze samorządowe wszystkich szczebli mogą prowadzić placówki doskonalenia nauczycieli.

<sup>40</sup> Art. 5 ust. 3b pkt 1 lit. a, art. 5a, art. 31, art. 35, art. 77a i art. 78 ust. 1 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 2004 nr 256, poz. 2572 ze zm., oraz akty wykonawcze: rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 21 września 2000 r. w sprawie rodzajów, zasad tworzenia i likwidacji oraz zasad działania placówek doskonalenia nauczycieli, Dz.U. nr 85, poz. 956; rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 23 kwietnia 2003 r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego, Dz.U. nr 84, poz. 779; rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, Dz.U. nr 200, poz. 1537.

<sup>41</sup> Art. 70a w brzmieniu nadanym ustawą z 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 179, poz. 1845.

Na system doskonalenia nauczycieli składa się obecnie:

- centralne doskonalenie nauczycieli, za które odpowiada minister właściwy do spraw oświaty<sup>42</sup>,
- regionalne doskonalenie nauczycieli, organizowane przez marszałka województwa, opierające się na diagnozie potrzeb sformułowanych przez kuratora oświaty,
- doradztwo programowo-metodyczne, organizowane przez władze gmin i powiatów,
- wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli, za którego realizację odpowiada dyrektor szkoły, organizujący pracę samokształceniową rady pedagogicznej oraz opiekę nad początkującymi nauczycielami,
- indywidualne samokształcenie, które powinno być inicjatywą nauczyciela.

Regulacje prawne wyraźnie określają wysokość środków finansowych przeznaczanych na doskonalenia zawodowe nauczycieli i cele, na które mogą być przeznaczane. W budżecie Ministra Edukacji Narodowej wyodrębniane są środki w kwocie równej 5000 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty. Podobna kwota jest przeznaczana na doskonalenie zawodowe w budżetach wojewodów i środkami tymi dysponują kuratorzy oświaty.

Zasadniczy ciężar finansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli spoczywa na jednostkach samorządu terytorialnego. Środki wyodrębnione w budżetach organów prowadzących szkoły (1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia nauczycieli) są przeznaczone na dofinansowanie:

- kosztów doradztwa metodycznego dla nauczycieli,
- kosztów obniżenia wymiaru godzin zajęć nauczycielom dyplomowanym, którym powierzono zadania doradców metodycznych,
- organizacji szkoleń, seminariów oraz konferencji szkoleniowych dla nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze,
- przygotowania materiałów szkoleniowych i informacyjnych,
- organizacji warsztatów metodycznych i przedmiotowych oraz innych form doskonalenia zawodowego wynikających z potrzeb edukacyjnych na danym terenie,
- organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli szkoły lub placówki,
- szkolenia rad pedagogicznych.

<sup>42</sup> Obecnie funkcjonują trzy ośrodki doskonalenia o zasięgu ogólnokrajowym: Ośrodek Rozwoju Edukacji (powstały z dniem 1 stycznia 2010 r. z połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej), Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej oraz Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie.



Ponadto ze środków tych dofinansowuje się również w części lub całości:

- opłaty za kształcenie pobierane przez szkoły wyższe i zakłady kształcenia nauczycieli,
- opłaty za kursy kwalifikacyjne i doskonalące, seminaria oraz inne formy doskonalenia zawodowego dla nauczycieli skierowanych przez dyrektora szkoły lub placówki,
- koszty przejazdów oraz zakwaterowania i wyżywienia nauczycieli, którzy na podstawie skierowania udzielonego przez dyrektora szkoły lub placówki uczestniczą w różnych formach doskonalenia zawodowego, a w szczególności uzupełniają lub podnoszą kwalifikacje.

Dyrektorzy szkół i placówek są obowiązani opracować wieloletni plan doskonalenia zawodowego nauczycieli w ich szkole, natomiast organ prowadzący szkołę opracowuje, na każdy rok budżetowy, plan dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli, biorąc pod uwagę wnioski dyrektorów szkół i placówek zgłoszone do dnia 30 listopada danego roku. Maksymalną kwotę przyznawanego nauczycielom w danym roku dofinansowania opłat za kształcenie pobieranych przez szkoły wyższe i kolegia nauczycielskie, a także specjalności i formy kształcenia, na które dofinansowanie będzie przyznawane, ustala organ prowadzący w porozumieniu z dyrektorami szkół i placówek.

Warto zauważyć, że wpływ na sposób wykorzystania środków na doskonalenie mają związki zawodowe nauczycieli – od września 2003 r. kuratorzy oświaty opracowują programy wykorzystania tych środków po zasięgnięciu opinii reprezentatywnego związku zawodowego<sup>43</sup>, a podział środków dokonywany przez organy prowadzące jest od 1 stycznia 2005 r. opiniowany przez związki zawodowe zrzeszające nauczycieli<sup>44</sup>.

### **Placówki doskonalenia zawodowego**

Doskonalenie zawodowe nauczycieli realizowane jest zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym lub lokalnym prowadzone przez osoby prawne i fizyczne. Utworzenie niepublicznej placówki wymaga uzyskania wpisu do rejestru prowadzonego do dnia 23 sierpnia 2009 r. przez właściwego kuratora oświaty, a od dnia 24 sierpnia 2009 r. jest to zadanie samorządu województwa.

<sup>43</sup> Art. 31 pkt 6c ustawy o systemie oświaty zmienionego przepisami ustawy z 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. nr 137, poz. 1304.

<sup>44</sup> Art. 70a ust. 2a wprowadzony ustawą z 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Warunki uzyskania wpisu nie stanowią istotnej bariery: wymagane są tylko dokumenty w postaci projektu aktu założycielskiego, projektu statutu z danymi dotyczącymi kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego pracowników przewidzianych do zatrudnienia w placówce. Jak pokazują dane zawarte w tabeli 8, w skali całego kraju, niemal we wszystkich województwach dominują placówki niepubliczne. Środki publiczne trafiają do niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli na zasadzie zamawiania w nich kursów i szkoleń.

**Tabela 8. Placówki doskonalenia według województw**

(stan na 30 września 2007 r.)

Placówki doskonalenia nauczycieli wg województw	Liczba placówek	W tym niepubliczne	Niepubliczne jako % ogółem
dolnośląskie	35	12	34,3
kujawsko-pomorskie	15	11	73,3
lubelskie	17	13	76,5
lubuskie	2	0	0,0
łódzkie	27	21	77,8
małopolskie	38	35	92,1
mazowieckie	45	35	77,8
opolskie	11	7	63,6
podkarpackie	11	9	81,8
podlaskie	17	10	58,8
pomorskie	36	30	83,3
śląskie	46	38	82,6
świętokrzyskie	21	18	85,7
warmińsko-mazurskie	12	7	58,3
wielkopolskie	27	18	66,7
zachodniopomorskie	20	16	80,0
Razem	380	280	73,7

Źródło: System Informacji Oświatowej za pośrednictwem Departamentu Strategii MEN.

Zarówno publiczne, jak i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli podlegają przepisom dotyczącym akredytacji<sup>45</sup>. Od 1 stycznia 2004 r. akredytację przyznają właściwi dla siedziby placówki doskonalenia nauczycieli kuratorzy oświaty na podstawie oceny działalności placówek dokonywanych przez zespół specjalistów w dziedzinie doskonalenia nauczycieli, powoływany przez kuratora oświaty. Należy zauważyć, że wystąpienie z wnioskiem o akredytację jest dobrowolne: brak akredytacji nie oznacza, że dana placówka jest pozbawiona prawa do prowadzenia doskonalenia zawodowego nauczycieli. W ciągu 5 lat funkcjonowania przepisów doty-

<sup>45</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 20 grudnia 2003 r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, Dz.U. z 2003 r. nr 227, poz. 2248.

czących akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, akredytację uzyskało zaledwie 7% publicznych i 2% niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli. Ogółem akredytowało się tylko 8,4% placówek publicznych i niepublicznych. W opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej powodem niewielkiego zainteresowania placówek uzyskaniem akredytacji są duże wymogi stawiane placówkom doskonalenia nauczycieli<sup>46</sup>.

Placówki publiczne i niepubliczne prowadzą doskonalenie zawodowe nauczycieli w formie kursów: kwalifikacyjnych, uzupełniających kwalifikacje zawodowe, doskonalących kwalifikacje oraz w postaci seminariów, konferencji, wykładów i warsztatów umożliwiających podnoszenie wiedzy ogólnej i umiejętności zawodowych nauczycieli.

W latach 2005–2007 niepubliczne placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli przeprowadziły znacznie więcej kursów kwalifikacyjnych niż placówki publiczne, ale dla mniejszej liczby uczestników (zob. tabela 9). Kurs kwalifikacyjny to forma doksztalcania nauczycieli, której ukończenie daje nauczycielowi wymagane przygotowanie do pracy pedagogicznej w szkole lub placówce bądź przygotowanie do prowadzenia określonego rodzaju zajęć edukacyjnych, zajmowania stanowisk kierowniczych, pracy edukatorskiej, sprawowania nadzoru pedagogicznego.

**Tabela 9. Kursy kwalifikacyjne przeprowadzone w placówkach doskonalenia według organów prowadzących w latach 2005–2007**

Organy prowadzące	Liczba kursów kwalifikacyjnych			Liczba uczestników		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
<b>Publiczne, w tym:</b>	<b>700</b>	<b>871</b>	<b>2 031</b>	<b>16 782</b>	<b>78 345</b>	<b>12 878</b>
ogólnopolskie	5	4	1	82	58	2
wojewódzkie	238	284	301	7 368	67 617	8 702
powiatowe	452	580	1 729	9 267	10 592	2 958
gminne	1	3	372	25	78	10 296
<b>Niepubliczne</b>	<b>3 748</b>	<b>3 588</b>	<b>5 282</b>	<b>13 342</b>	<b>10 358</b>	<b>11 131</b>
<b>Razem</b>	<b>4 448</b>	<b>4 459</b>	<b>7 313</b>	<b>30 124</b>	<b>88 703</b>	<b>24 009</b>

Źródło: jak pod tabelą 8.

Z kolei publiczne placówki doskonalenia zawodowego przeprowadziły więcej zajęć i dla znacznie większej liczby nauczycieli w formie seminariów, konferencji, warsztatów i szkoleń (zob. tabela 10).

<sup>46</sup> *Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa, kwiecień 2009 r. (materiał przygotowany dla sejmowej Komisji Edukacji i Młodzieży).

**Tabela 10. Liczba różnych form doskazywania i liczba uczestników wedyg organów prowadzacych w latach 2005–2007**

Organy prowadzacye	Liczba seminariów, konferencji, wykladów, warsztatów, szkoleń			Liczba uczestników		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
<b>Publiczne, w tym:</b>	<b>32 568</b>	<b>32 404</b>	<b>35 627</b>	<b>592 496</b>	<b>567 277</b>	<b>588 949</b>
ogólnopolskie	465	629	155	15 042	17 147	9 853
wojewódzkie	15 604	16 162	19 114	378 777	386 327	436 312
powiatowe	14 393	14 938	15 986	167 815	147 756	132 488
gminne	2 100	675	0	30 562	16 047	1 216
<b>Niepubliczne</b>	<b>12 005</b>	<b>6 674</b>	<b>9 493</b>	<b>189 886</b>	<b>175 252</b>	<b>178 012</b>
<b>Razem</b>	<b>44 573</b>	<b>39 078</b>	<b>45 120</b>	<b>782 382</b>	<b>742 529</b>	<b>766 961</b>

Źródło: jak pod tabelą 8.

### Doradcy metodyczni

W nowym systemie doskazywania nauczycieli bardzo istotną rolę przypisano doradcom metodycznym, którzy udzielają pomocy nauczycielom szkół i placówek, w szczególności nauczycielom rozpoczynającym pracę, w formie bezpośredniego wsparcia ich rozwoju oraz doskazywania zawodowego. Doradcą metodycznym może być nauczyciel, który ma wykształcenie wyższe, co najmniej pięcioletni staż pedagogiczny i stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego. Zadania doradcom metodycznym powierzane są na okres 3 lat z możliwością przedłużenia. Zadania doradcy metodycznego mogą być realizowane przez nauczyciela w ramach stosunku pracy w publicznej szkole lub placówce, w której nauczyciel jest zatrudniony, z prawem do obniżenia wysokości obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych albo jako dodatkowa praca na podstawie umowy o pracę w publicznej placówce doskazywania. Nadzór nad pracą dorady metodycznego sprawuje dyrektor wojewódzkiej placówki doskazywania.

Dane zawarte w tabeli 11 stanowią ilustrację wpływu zmian przepisów prawnych na regulowaną nimi dziedzinę. W latach 1992–1996 liczba doradców metodycznych systematycznie rosła, a przyczyną gwałtownego spadku liczby doradców w roku 2000 były znaczące zmiany w systemie doskazywania nauczycieli w rezultacie reformy administracyjnej (przypomnijmy: wojewódzkim jednostkom samorządu terytorialnego przekazano kompetencje w zakresie prowadzenia wojewódzkich placówek, zmienił się organ powierzający nauczycielom zadania doradcy).

Wzrost liczby doradców w 2002 r. spowodowany był wprowadzeniem regulacji ustanawiającej zasady finansowania doskazywania zawodowego (art. 70a ustawy – Karty Nauczyciela) oraz wydanym rozporządzeniem

**Tabela 11. Doradcy metodyczni – w relacji do liczby nauczycieli ogółem**

Rok	Nauczyciele ogółem	Doradcy metodyczni ogółem	Liczba nauczycieli przypadających na jednego doradcę
1992	639 600	2740	233
1994	691 300	3070	225
1996	693 600	3130	221
1998	719 700	3040	237
2000	721 600	1900	380
2002/2003	732 800	2440	300
2005/2006	654 547	1799	364
2007/2008	600 190	1733	346

Źródło: *Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, MEN, Warszawa, kwiecień 2009 r.

o sposobie podziału tych środków na doskonalenie nauczycieli<sup>47</sup>. Z kolei ponowny spadek liczby doradców w roku szkolnym 2005/2006 był wynikiem zmiany przepisów Karty Nauczyciela<sup>48</sup>, polegającej na wskazaniu maksymalnej wysokości dochodów, które organ prowadzący może przeznaczyć na organizację doradztwa metodycznego. Nowy przepis zawarty w art. 70a ust. 1a stanowi, że środki te mogą być przeznaczone na dofinansowanie kosztów obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycielowi dyplomowanemu, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego, ale tylko do wysokości stanowiącej nie więcej niż 20% wszystkich środków wyodrębnionych na doskonalenie zawodowe nauczycieli. Intencją tej zmiany było stworzenie mechanizmu gwarantującego przeznaczanie przez samorządy większych środków na dofinansowanie innych niż doradztwo metodyczne form doskonalenia nauczycieli. Chodziło przede wszystkim o dofinansowanie kosztów kształcenia nauczycieli ponoszonych przez nich indywidualnie z tytułu opłat pobieranych przez szkoły wyższe lub zakłady kształcenia nauczycieli<sup>49</sup>.

Analiza liczby doradców metodycznych w układzie wojewódzkim pokazuje także duże zróżnicowanie regionalne: np. w 2007 r. w wojewódz-

<sup>47</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczególnych kryteriów i trybu przyznawania tych środków, Dz.U. nr 46, poz. 430.

<sup>48</sup> Nowelizacja ustawy – Karta Nauczyciela z 15 lipca 2004 r.

<sup>49</sup> *Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, op. cit.

twie małopolskim przypadało 605 nauczycieli na 1 doradcę metodycznego, a w województwie śląskim – 281. Ponadto nierówność występuje także pod względem specjalności przedmiotowych – w wielu regionach nie ma doradztwa metodycznego dla niektórych specjalności<sup>50</sup>.

Jak wynika z badań Instytutu Spraw Publicznych, korzystanie z pomocy doradców metodycznych ogranicza nie tylko mała dostępność, ale także niezgłaszanie przez nauczycieli zapotrzebowania na taką pomoc. Nauczyciele oczekują głównie pomocy od dyrektora i kolegów, natomiast zwrócenie się z problemami do doradcy metodycznego bywa w odczuciu nauczycieli odbierane jako obniżenie swojej wartości jako profesjonalisty<sup>51</sup>.

### Wnioski z badań oraz kontroli NIK

Obecnie nauczyciele dążą w okresie starania się o wyższy stopień awansu zawodowego do ukończenia jak największej liczby kursów w przekonaniu, że im więcej, tym lepiej. Wyniki badań Instytutu Spraw Publicznych, kontroli NIK oraz monitoringu Ministerstwa Edukacji Narodowej pokazują, że konieczna jest racjonalizacja systemu wsparcia zawodowego.

W większości skontrolowanych przez NIK jednostkach samorządu terytorialnego oraz szkół stwierdzono nieprawidłowości dotyczące organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli, takie jak: niewykorzystanie części środków wyodrębnionych w budżetach w latach 2003–2006; niedostosowanie tematyki form doskonalenia zawartej w planach doskonalenia do realizacji zadań służących doskonaleniu jakości pracy szkoły, określonych w rocznych planach rozwoju szkoły; brak ustalenia organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz brak opracowanych planów wieloletnich doskonalenia zawodowego<sup>52</sup>. W ocenie NIK przyczyny niewykorzystania całości środków były następujące:

- brak zapewnienia właściwej organizacji doskonalenia i doradztwa,
- brak monitorowania i oceny przez organy prowadzące szkoły efektywności wydatkowania środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli,
- opieranie się wyłącznie na niezweryfikowanych wnioskach dyrektorów szkół i niepełne rozpoznanie potrzeb,
- brak określania priorytetów doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz brak odpowiedniej współpracy z wojewódzkimi placówkami doskonalenia i kuratoriami oświaty<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

<sup>51</sup> Zob. R. Dolata, B. Murawska, E. Putkiewicz, *Wsparcie rozwoju zawodowego nauczycieli*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

<sup>52</sup> *Funkcjonowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli (kontrola koordynowana, op. cit. s. 6.*

<sup>53</sup> *Ibidem*, s. 33.

Badacze zauważyli bardzo nierówny dostęp nauczycieli do różnych form doskonalenia zawodowego. Brak wystarczającego wsparcia dotyczy nauczycieli początkujących, którzy potrzebują dobrego przygotowania do zawodu, oraz nauczycieli o długim stażu, którzy powinni być zachęceni do odchodzenia od rutyny i otrzymywać wsparcie wobec zagrożenia „wypaleniem” zawodowym. Zaobserwowano także niewielką dysproporcję w dostępie do wsparcia zawodowego na korzyść nauczycieli z dużych miast<sup>54</sup>.

W opinii MEN dotychczasowy sposób uregulowania równego dostępu do doradztwa metodycznego nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Wynika to m.in. z przypisania organizacji doradztwa metodycznego organom prowadzącym szkoły i placówki, które – działając na poziomie lokalnym – nie mogą samodzielnie finansować doradztwa metodycznego dla nauczycieli wszystkich specjalności. Ponadto wprowadzone ograniczenie wydatków na doradztwo metodyczne, które organ prowadzący może przekazać na organizację doradztwa metodycznego, uniemożliwia swobodne dysponowanie przez samorządy środkami finansowymi na poszczególne formy<sup>55</sup>.

W wyniku analizy dotychczasowej praktyki Ministerstwo Edukacji Narodowej postanowiło zbadać funkcjonowanie systemu doskonalenia nauczycieli, w tym przede wszystkim systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego, wykorzystując do tego środki z Europejskiego Funduszu Społecznego<sup>56</sup>. Rezultatem realizacji projektu ma być wypracowanie nowej koncepcji systemu doskonalenia nauczycieli i doprowadzenie do zbudowania sieci centrów kompleksowego wsparcia szkół.

## Wnioski

Kształtowanie statusu zawodu nauczyciela jest jednym z najważniejszych elementów polityki edukacyjnej. W wyniku reformy wzrosły oczekiwania

---

<sup>54</sup> Zob. R. Dolata, B. Murawska, E. Putkiewicz, *Wsparcie rozwoju zawodowego nauczycieli*, op. cit.

<sup>55</sup> *Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, op. cit.

<sup>56</sup> W ramach poddziałania 3.3.1 programu operacyjnego *Kapitał ludzki* rozpoczęto realizację projektu *Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego*. Pierwsza część projektu realizowana była w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 30 maja 2010 r. i jej celem było wypracowanie koncepcji systemu doskonalenia nauczycieli. Na tę część przeznaczono ponad 2 mln zł. Celem drugiej części będzie doprowadzenie do zbudowania sieci centrów kompleksowego wsparcia szkół i ma być na nią przeznaczona kwota 23,5 mln zł., [za:] *Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, op. cit.

wobec nauczycieli, a w sprostaniu tym oczekiwaniom miał pomóc nowy system awansów i wynagradzania oraz kształcenia i doskonalenia nauczycieli.

W kwestii poziomu wykształcenia widać postęp; polscy nauczyciele formalnie są dobrze wykształceni. Sprzyja temu ogólne społeczne dążenie do uzyskania wyższego wykształcenia oraz stopnie awansu zawodowego nauczycieli i związane z nim zasady wynagradzania. Biorąc pod uwagę, że obecnie 92% nauczycieli ma wykształcenie wyższe magisterskie, taki poziom wykształcenia powinien stać się wkrótce wymaganym standardem na wszystkich szczeblach nauczania.

Odrębną kwestią jest jakość kształcenia przygotowującego do zawodu nauczyciela. Państwo utrzymuje swoje prerogatywy w wyznaczaniu standardów kształcenia nauczycieli, ale nie prowadzi żadnej polityki w zakresie naboru do zawodu nauczyciela zarówno w sensie ilościowym, jak i jakościowym.

Zasady selekcji do zawodu nauczyciela leżą w gestii uczelni wyższych i badania pokazują, że w niedostateczny sposób sprawdza się predyspozycje psycho-społeczne studentów. Zwraca uwagę szczególnie niski poziom nauczania w szkołach prywatnych. Ponadto wyniesiona nawet z dobrych uczelni wiedza i umiejętności okazują się najczęściej niewystarczające w praktyce zawodowej. Wyrażane więc opinie o konieczności przejścia od kształcenia ilościowego do kształcenia jakościowego<sup>57</sup> (kształcić mniej nauczycieli, ale lepiej – w szkołach publicznych ze wskazaniem na uniwersytety) warte są rozważenia ze względu nie tylko na efektywniejsze wydawanie środków z budżetu państwa, ale także z uwagi na fakt, że zawód nauczyciela jest zawodem społecznego zaufania i nie może być całkowicie poddany żywiołowi rynku edukacyjnego.

Po dziesięciu latach funkcjonowania wyczerpała się formuła awansu zawodowego nauczycieli ze względu na błędy w jej konstrukcji (możliwość przejścia całej drogi awansu w ciągu 10 lat), jak i urzędowe awansowanie na starcie nowego systemu na stopień nauczyciela mianowanego. W rezultacie obecnie najliczniejszą grupę nauczycieli stanowią nauczyciele dyplomowani, z założenia mający być elitą w tym zawodzie. Silne powiązanie stopni awansu zawodowego z wynagrodzeniami było najistotniejszym bodźcem do ubiegania się o wyższy stopień awansu zawodowego. Staranie się o awans stało się też najważniejszą motywacją nauczycieli do korzystania z systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli. Awans zawodowy, który w założeniu miał mieć charakter selektywny, w praktyce zamienił się w biurokratyczną formalność, mającą niewiele wspólnego z oceną jakości pracy. Systemy

<sup>57</sup> Zob. A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli*, *op. cit.*



awansu zawodowego jak również doskonalenia zawodowego w obecnym kształcie nie zdają egzaminu i MEN przygotowuje się do ich zmiany.

Wprowadzony wraz z reformą nowy system wynagradzania uległ istotnym korektom w celu eliminacji nietrafnych rozwiązań. Zredukowano nadmierne rozpiętości wynagrodzeń pomiędzy zarobkami nauczycieli początkujących w zawodzie a wynagrodzeniami nauczycieli dyplomowanych (nienotowane w innych krajach), które działały zniechęcająco do podejmowania pracy w zawodzie nauczyciela. W kwestii wysokości wynagrodzeń obietnica ich wzrostu właściwie nie była realizowana, dopiero w latach 2008–2010 można odnotować znaczącą poprawę w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dzięki podwyższeniu kwoty bazowej dla nauczycieli, określonej w ustawie budżetowej.

Wbrew przyjętym założeniom wynagrodzenia nauczycieli w dalszym ciągu w niewielkim stopniu mogą zależeć od jakości pracy nauczyciela, albowiem sprzeczne z tym celem jest ustawowe określanie średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego i w razie nieosiągnięcia tego poziomu obarczenie JST obowiązkiem wypłacenia każdemu nauczycielowi jednorazowego dodatku uzupełniającego. Takie rozwiązanie, po raz pierwszy egzekwowane w tym roku, może przynieść takie negatywne zjawiska, jak obniżenie motywacji nauczycieli do pracy oraz unikanie przez samorządy dodatkowych wydatków poprzez redukcję etatów i zwiększenie w roku liczby godzin ponadwymiarowych, tak aby średnie zarobki osiągnęły wymagany poziom.

Zasady regulacji wynagrodzeń będące rezultatem przeciwstawnych tendencji (centralizacji i decentralizacji) należy uznać za skomplikowane, mało przejrzyste i nieefektywne. Wynagrodzenia nauczycieli są w dużym stopniu regulowane przez Kartę Nauczyciela, chociaż to jednostki samorządu terytorialnego są pracodawcami nauczycieli. Sposób kształtowania wynagrodzeń nauczycieli i podział kompetencji w tym zakresie pomiędzy władzą centralną a władzami samorządowymi oraz finansowanie wynagrodzeń wymaga nowych uregulowań.

Reasumując, należy stwierdzić, że wprowadzone w ramach reformy edukacji systemy awansów i wynagradzania, kształcenia i doskonalenia nauczycieli nie spełniają już obecnie swoich zadań – nie zapewniają dobrego przygotowania do zawodu, w sposób niedostateczny motywują nauczycieli do rozwoju zawodowego i słabo wiążą wynagrodzenia nauczycieli z osiąganymi przez nich efektami. To skłania do refleksji nad rolą Karty Nauczyciela w dalszym rozwoju systemu oświaty i jej znaczenia dla zawodu nauczyciela.

Karta Nauczyciela w sensie prawnym jest pragmatyką zawodową nauczycieli, co oznacza, że przy regulacji stosunku pracy osób jej podlegają-

cych, ma ona pierwszeństwo przed Kodeksem pracy. W porównaniu z innymi zawodami nauczyciele mają większą ochronę zatrudnienia i dodatkowe przywileje. Decentralizacja zarządzania oświatą spowodowała, że kwestie statusu zawodu nauczyciela są przedmiotem żywotnego zainteresowania nie tylko rządu i związków zawodowych nauczycieli, ale także samorządu.

Wokół Karty Nauczyciela toczy się od wielu lat debata, w której przeciwnicy Karty domagają się jej likwidacji, widząc w niej nieuzasadniony przywilej branżowy, a zwolennicy – bronią jej istnienia jako koniecznej gwarancji dla zawodu nauczyciela. Krytycy wskazują, że jest to relikwyt przeszłości, który hamuje zmiany edukacji w kierunku podnoszenia jakości nauczania. Karta narzuca wysokie koszty funkcjonowania szkoły, które niejednokrotnie przekraczają możliwości finansowe gmin, a przede wszystkim ogranicza swobodę podmiotów prowadzących szkołę w prowadzeniu lokalnej polityki oświatowej<sup>58</sup>. Dla obrony Karty przytaczany jest argument tradycji odrębnej regulacji tego zawodu w Polsce<sup>59</sup>. W opinii związków zawodowych Karta stanowi też rekompensatę niskich wynagrodzeń i gorszych warunków pracy nauczycieli polskich niż nauczycieli w krajach UE.

Szczególnie mocne kontrowersje ogniskują się wokół kształtowania wynagrodzeń, wysokości obowiązkowego *pensum* (czasu pracy nauczyciela), charakteru stosunku pracy (zastąpienie mianowania umowami o pracę i umowami cywilnoprawnymi), przywilejów socjalnych (urlop na poratowanie zdrowia i jego finansowanie). Orędownikami zmian w tym zakresie są samorządy. Wyrażna sprzeczność interesów występuje więc pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego a związkami zawodowymi reprezentującymi interesy nauczycieli.

Określenia statusu zawodu nauczyciela w zreformowanym systemie edukacji wciąż pozostaje otwartą kwestią. W dokumentach rządowych poświęconych strategii polityki oświatowej przewidziano uelastycznienie form zatrudnienia nauczycieli, nowe zdefiniowanie czasu pracy i ułatwienie samorządom prowadzenia własnej i elastycznej polityki oświatowej<sup>60</sup>.

Przywrócenie motywacyjnego charakteru awansu zawodowego i systemu wynagradzania nauczycieli jest jednym z najpilniejszych działań w obszarze edukacji. Prace nad zmianą systemu awansu zawodowego w sposób

<sup>58</sup> Zob. A. Zoll, *Co z Kartą*, „Rzeczpospolita” z dn. 19 kwietnia 2004 r.

<sup>59</sup> Zob. ustawa z 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli, Dz.U. z 1926 r. nr 92, poz. 530; ustawa z 27 kwietnia 1972 r. – Karta Praw i Obowiązków Nauczyciela, Dz.U. nr 16, poz. 114 ze zm.

<sup>60</sup> Zob. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, sierpień 2005 r., s. 45; *Raport Polska 2030*, zespół doradców strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, maj 2009 r., s. 225.

oczywisty otwierają na nowo debatę nad postanowieniami Karty Nauczyciela, które będąc wyrazem centralistycznej regulacji zawodu nauczyciela trudne są do realizacji i nie przystają do zdecentralizowanego zarządzania oświatą. W kontekście niniejszego opracowania warto zauważyć, że konieczne wydaje się zachowanie pewnego minimum regulacji ochronnych zawodu nauczyciela. Zastąpienie sztywnych regulacji swobodą jednostek samorządu terytorialnego w kształtowaniu sytuacji zawodowej nauczycieli nie powinno doprowadzić do zachwiania bezpieczeństwa zatrudnienia, pozbawić nauczycieli jakichkolwiek gwarancji. Zawód nauczyciela pozostaje zawodem szczególnym, który nie może zostać zdestabilizowany. Zasady zatrudniania i awansowania przeniesione wprost ze sfery przedsiębiorstw, oparte na twardej konkurencyjnej walce o zachowanie stanowiska pracy mogą też wzbudzać kontrowersje ze względu na potencjalne niszczenie więzi społecznych, solidarności i współpracy międzyludzkiej<sup>61</sup>. Szkoła to ważne środowisko społeczno-wychowawcze, które w interesie uczniów powinno charakteryzować się pewną stabilizacją kadry nauczającej, co jest też istotnym warunkiem dla jakości nauczania i wychowania.

Ze wszech miar pożądanym jest, aby zmiany w Karcie Nauczyciela zostały dobrze przemyślane i wynegocjowane ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, albowiem nietrafne rozwiązania, złe kompromisy oraz związane z nimi permanentne zmiany przepisów nie sprzyjają efektywnej pracy nauczycieli oraz dobremu funkcjonowaniu szkoły.

## Bibliografia

- Demografia a potrzeby kadrowe (informacja o sytuacji społeczno-gospodarczej kraju rok 2009)*, GUS, Warszawa, styczeń 2010 r.
- R. Dolata, B. Murawska, E. Putkiewicz, *Wsparcie rozwoju zawodowego nauczycieli*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- Doradcy metodyczni we wrześniu 2007 r.*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa, marzec 2009 r.
- Doskonalenie nauczycieli i doradztwo metodyczne w systemie oświaty*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa kwiecień 2009 r. (materiał przygotowany dla sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży).
- Funkcjonowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli (kontrola koordynowana)*, Najwyższa Izba Kontroli, Warszawa, październik 2008 r.

<sup>61</sup> Zob. B. Śliwierski, *Nauczyciel jako zawód*, referat wygłoszony na I Kongresie Zarządzania Oświatą, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty, Łódź 27–29 września 2006 r., [www.oskko.edu.pl](http://www.oskko.edu.pl) [dostęp: 13 kwietnia 2010 r.].

- M. Herbst, J. Herczyński, A. Levitas, *Finansowanie oświaty w Polsce – diagnoza, dylematy, możliwości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- A. Jeżowski, *Ekonomia oświaty*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2006.
- H. Kwiatkowska, *Kondycja zawodowa nauczycieli – geneza – przemiany konsekwencje* [w:] *Gorące problemy edukacji w Polsce*, T. Lewowicki (red.), Komitet Nauk Pedagogiczny PAN, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Warszawa 2007.
- H. Moroz, *Reforma edukacji nauczycieli* [w:] *Problemy doskonalenia systemu edukacyjnego w Polsce*, H. Moroz (red.), Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2008.
- Nauczyciele we wrześniu 2006 r. Stan i struktura zatrudnienia*, Raport CODN, Warszawa, maj 2007 r.
- Nauczyciele we wrześniu 2007 r. Stan i struktura zatrudnienia*, Raport CODN, Warszawa, maj 2008 r.
- Nauczyciele we wrześniu 2008 r. Stan i struktura zatrudnienia*, Raport CODN, Warszawa, maj 2009 r.
- Plan rozwoju i konsolidacji finansów 2010–2012 (propozycje)*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, 29 stycznia 2010 r.
- Raport Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, maj 2009 r.
- Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2012*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, sierpień 2005.
- A. Wiłkomirska, *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
- Zapewnienie jakości w kształceniu nauczycieli w Europie*, Eurydice, Warszawa 2007.
- Zawód nauczyciela w Europie: profil, wyzwania, kierunki zmian. Raport IV, Atrakcyjność zawodu nauczyciela – wyzwania XXI wieku*, Eurydice, Warszawa 2006.
- A. Jeżowski, *Problemy z artykułami 30a i 30b Karty Nauczyciela*, „Finanse Komunalne. Miesięcznik Regionalnych Izb Obrachunkowych”, 2009, nr 12.
- R. Pawlak, *Dylematy polityki edukacyjnej wobec nauczycieli*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.
- Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego? Przewodnik*, [www.efs.men.gov.pl](http://www.efs.men.gov.pl).
- R. Majewska, *Przepisy ściśle określają minimalne stawki*, <http://www.rp.pl/artyku-1/412936.html>.
- B. Śliwierski, *Nauczyciel jako zawód*, referat wygłoszony na I Kongresie Zarządzania Oświatą, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty, Łódź 27–29 września 2006 r., [www.oskko.edu.pl](http://www.oskko.edu.pl).