

# Wynagrodzenia w oświacie + wzory do pobrania

Przejdź do produktu na [ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)

# Rozdział I. Nowelizacja ustawy – Karta Nauczyciela w 2022 r. – komentarz

## 1. Uwagi wstępne

Ustawą z 5.8.2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 1730) prawodawca po raz kolejny w ostatnich latach podjął próbę **istotnej modyfikacji statusu zawodowego nauczycieli**. Jak wynika z treści uzasadnienia do projektu, najdobitniej deklarowanym celem nowelizacji stało się „uproszczenie i odbiurokratyzowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli”. Kwestia ta była od wielu lat podnoszona przez nauczycieli, jak również przez podmioty ich reprezentujące. Nie sposób bowiem kwestionować braku zrozumienia dla sytuacji, w której nauczyciel coraz częściej był zobowiązany do demonstrowania umiejętności dokonywania opisu swojego działania, a w coraz mniejszym stopniu do praktycznego doskonalenia relacji z uczniami. W tym kontekście należy zatem rozpatrywać istotę obecnej nowelizacji, która zmniejsza liczbę stopni awansu, jak również uchyla instytucję staży na kolejne stopnie.

## 2. Pojęcie „odbiurokratyzowania” w dialogu społecznym

Inną sprawą jest fakt, że pojęcie „odbiurokratyzowanie”, zastępujące uporządkowaną argumentację merytoryczną, zrobiło niesłychaną karierę w relacjach nauczycieli i związków zawodowych z administracją rządową. Jest to bowiem działający na wyobraźnię argument, z którym w żadnej uporządkowanej organizacyjnie, złożonej strukturze skutecznie i „jednym słowem” nie da się polemizować. Zdecydowało to o powstaniu „swoistej” gry pozorów, w której strona społeczna była głęboko przekonana co do wartości swojego zarzutu, zaś ci drudzy wszelkie projekty modernizacyjne zaczęli sytuować w kategorii działań „odbiurokratyzujących”. W zdecentralizowanej edukacji ma to szczególne znaczenie. Tendencje „biurokratyczne” w zakresie przepisów prawa przygotowywanego przez złożone i liczne struktury administracji publicznej zawsze ewoluują w stronę formułowania rozwiązań i koncepcji odpowiadających wyłącznie ich randze w strukturze hierarchicznej i przepisów niezgodnych z zasadami dobrej legislacji (sprzecznych, dwu-

znacznych lub nadmiarowych). Urzeczywistnia się to w tworzeniu koncepcji i rozwiązań odwołujących się do interesu własnego i znacznej ilości prawa niewspółmiernego w stosunku do obiektywnych (rzeczywistych) potrzeb, o zbytnej szczegółowości. Konsekwencją takiego stanu jest m.in. występowanie (w szerszym lub mniejszym zakresie) niekorzystnych zjawisk – takich jak: niespójność przepisów, rozmycie odpowiedzialności za ich wprowadzanie, niejednoznaczność przepisów pozostawiająca miejsce na szerokie interpretacje oraz uznaniowość w interpretacji, formalizm, konieczność częstych nowelizacji, a w rezultacie częste uchylanie przepisów przez wyższe instancje. Jest to zjawisko, którego eliminacja wymaga nie lada siły i konsekwencji w działaniu.

W edukacji, w dialogu społecznym, kwestia ta została jednak uproszczona (wypaczona) i zidentyfikowana jako potrzeba uchylenia bliżej nieokreślonego zestawu wymaganej dokumentacji (choć wzory dokumentów znacznie ułatwiają wypowiedź obywatelską).

Na tle ostatniej nowelizacji w przestrzeni publicznej zaczęto natychmiast podnosić kwestię, czy zastąpienie jednych rozwiązań znacznie bardziej szczegółowymi i obszernymi dyspozycjami wyczerpuje cele wskazane w nowelizacji. W znacznej mierze będzie to wynikało jednak z praktycznego stosowania i wykonywania wprowadzonych przepisów. Na tle zademonstrowanych intencji przez prawodawcę nie może zostać pominięta kwestia najbardziej absorbującego postępowania administracyjnego towarzyszącego awansowi zawodowemu nauczycieli. Należy w tym miejscu pamiętać jednak, że KartaNauczU to część umowy społecznej, którą Państwo zawarło z określonym środowiskiem zawodowym, budując wspólnie standardy cywilizacyjne. W tym porządku brak podniesienia wątku postępowania administracyjnego w nowelizacji antybiurokratycznej należy zatem rozumieć jako wolę zachowania rozwiązań sytuujących jego awans w wymiarze i w skutkach globalnych, a nie w kontekście środowiska konkretnego zakładu pracy.

Gdyby jednak wrócić do rzeczywistego wymiaru pojęcia „odbiurokratyzowanie”, a nie takiego, który jest swoistą grą partnerów społecznych, należałoby po prostu przyjąć, że edukacja i jej struktury organizacyjne nie są i nie mogą być podmiotem wyalienowanym w porządku społecznym i w jego rozwoju. Oznacza to, że ta sfera powinna zostać zwyczajnie otwarta na zmiany, jakie towarzyszą przemianom globalnym i krajowym. W sposób naturalny wyeliminuje to zbędne obciążenia i wyodrębni oraz wskaże zmiany konieczne. Takim przykładem jest pominięcie przez strony w dyskusji dotyczącej „odbiurokratyzowania” statusu kwestii postępu informatycznego, którego cechą szczególną XXI w. stało się zaistnienie prawa i możliwości do czynnego, stałego i w istocie nieograniczonego uczestnictwa w nim już nie tylko struktur organizacyjnych, ale jednostek, czyli poszczególnych nauczycieli, uczniów, rodziców w każdym czasie i miejscu (smartfony czy inne środki komunikacji społecznej). Wymogi dialogu społecznego, sprowadzone do obszaru uogólnień (odbiurokratyzowanie), w istocie mogą oznaczać wstrzymanie prac nad już nieodwoływalną, systemową zmianą w widzeniu i postrzeganiu szkoły jako jednostki wspierającej naukę dziecka (a nie tylko uczącej ucznia), pracodawcy dla zatrudnionych nauczycieli, ośrodka innowacji lokalnej, potwierdzanej zapleczem technicznym i kapitałem ludzkim.

### **3. Zmiana struktury stopni awansu zawodowego nauczyciela – art. 9a KartaNauczU**

Za najistotniejszą zmianę nowelizacji należy uznać nową regułę określającą strukturę stanowisk w zawodzie nauczyciela (art. 9a KartaNauczU). Dotychczasowe rozwiązanie w tym względzie opierało na następującej strukturze stopni awansu: stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany. Poszczególnym stopniom zostały przyporządkowane w KartaNauczU określone wskaźniki wysokości płacy odniesione do kwoty bazowej, determinując w istocie karierę zawodową nauczyciela. Stopnie te należało rozumieć jako szczególne i dodatkowe narzędzie wsparcia nauczyciela w trakcie kariery zawodowej. Taki status miał potwierdzać podmiotowe postrzeganie przez państwo zawodu i osób wykonujących zadania nauczyciela. Wprowadzenie tej koncepcji w latach 2000–2003 trwało 4 lata, chroniąc budżet przed skokowym zwiększeniem wydatków. W tym okresie zwiększano różnice pomiędzy wskaźnikami płacowymi dla poszczególnych stopni. Była to spóźniona już wówczas reakcja państwa na sytuację, w której dotychczasowe reguły płacowe były na tyle trudne, w kontekście wymogu podejmowania decyzji niedyskryminujących, że doprowadziło to do usytuowania nauczycieli w grupie zawodów najniżej opłacanych. Na czym polegało to szczególne spostrzeżenie? Otóż, dla wyjaśnienia trzeba w tym względzie odwołać się do pragmatyk zawodowych pracowników sektora finansów publicznych. Co do zasady, cechą charakterystyczną tych pragmatyk było (i jest) coroczne podwyższanie płac średniorocznym wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń określanym w ustawie budżetowej. Przy ustabilizowanej inflacji wskaźniki te często oscylowały wokół 1–2%, a w szczególnych latach 4–5%, traktując jednolicie wszystkich pracowników.

Poniżej przedstawiono tabelę stawek wynikającą z załącznika Nr 1 do rozporządzenia MEN z 19.3.1997 r. w sprawie wynagradzania nauczycieli (Dz.U. Nr 29, poz. 160) – jest to załącznik Nr 1 w brzmieniu nadanym rozporządzeniem MEN z 18.2.2000 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania nauczycieli (Dz.U. Nr 12, poz. 141), które weszło w życie 23.2.2000 r., z mocą od 1.1.2000 r.

**Tabela 1.** Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli

Szczegółowe wynagrodzenia zasadniczego wynikające ze stazu pracy																					
Lp.	Wykształcenie	do 2 lat	a	b	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30		
					i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	i więcej	
1.	Stopień naukowy dr, wyższe wykształcenie magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym	951	968	985	1 002	1 019	1 037	1 054	1 071	1 088	1 105	1 122	1 139	1 156	1 174	1 191	1 208				
2.	Wyższe wykształcenie magisterskie bez przygotowania pedagogicznego, wyższe wykształcenie zawodowe z przygotowaniem pedagogicznym, kolegia nauczycielskie	824	842	860	878	895	913	931	949	967	985	1 002	1 020	1 038	1 052	1 074	1 092				
3.	Wyższe wykształcenie zawodowe bez przygotowania pedagogicznego, studium nauczycielskie, pedagogiczna szkoła techniczna	704	723	742	761	779	798	817	836	854	873	892	911	929	948	967	986				
4.	Wykształcenie średnie pedagogiczne	599	615	632	648	664	681	697	714	730	747	763	779	796	812	829	845				
5.	Wykształcenie średnie i inne	528	540	552	563	575	587	598	610	622	634	645	657	669	680	692	704				

Powyższa tabela wyznaczała w istocie sposób awansu zawodowego według okresu pracy i wykształcenia. Należy zwrócić uwagę, że nauczyciel ze stopniem naukowym doktora lub wyższym wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym miał perspektywę wzrostu wynagrodzenia przez całą karierę zawodową o 27%. Najwyższy wskaźnik potencjalnego wzrostu można było osiągnąć, podwyższając wykształcenie – 129%.

Poniżej przedstawiamy porównanie przeciętnego wynagrodzenia nauczycieli z przeciętnymi wynagrodzeniami pracowników w innych sferach gospodarki narodowej w latach 1992–1999 (w złotych) – z uwzględnieniem ubruttowienia (1998 r.) oraz denominacji (1994 r.).

**Tabela 2.** Porównanie przeciętnego wynagrodzenia nauczycieli i pracowników gospodarki narodowej w latach 1992–1999 – dane MEN i GUS

Lp.	Rok	Przeciętne wynagrodzenie nauczycieli	Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w sferze budżetowej
1.	1992	<b>331,79</b>	361,05	358,97	333,55
2.	1993	<b>459,81</b>	485,91	499,57	439,46
3.	1994	<b>609,48</b>	655,43	702,52	581,77
4.	1995	<b>825,69</b>	864,34	927,75	786,09
5.	1996	<b>1 055,11</b>	1 073,93	1 177,08	1 004,56
6.	1997	<b>1 361,91</b>	1 306,35	1 429,52	1 237,69
7.	1998	<b>1 469,92</b>	1 524,78	1 659,02	1 446,23
8.	1999	<b>1 540,00</b>	1 706,74	1 834,82	1 652,44
9.	<b>Wzrost od roku 1992</b>	<b>1 208,21 zł</b>	<b>1 345,69 zł</b>	<b>1 475,85 zł</b>	<b>1 318,89 zł</b>
<b>364,15%</b>		<b>372,72%</b>	<b>411,13%</b>	<b>395,41%</b>	

W kontekście ukształtowania się takiej dynamiki wzrostu płacy należy rozumieć znaczenie modernizacji przepisów w 2000 r., zgodnie z którymi samo zatrudnienie w zawodzie wiązało się z warunkiem posiadania kwalifikacji (wykształcenie wyższe i kwalifikacje pedagogiczne). Uchylono archaiczne już wówczas założenie, że najważniejszą przesłanką awansu zawodowego może być uzupełnianie wykształcenia branżowego w trakcie wykonywania zawodu (od średniego i innego do magisterskiego z przygotowaniem pedagogicznym). Nie do wiary, że jeszcze w 2000 r. mogły obowiązywać przepisy powołujące takie priorytety. To podkreśla modernizacyjną skalę zmian w 2000 r.

Rewolucja tej koncepcji polegała na tym, że ustanowiono instytucję kwoty bazowej dla nauczycieli jako punktu odniesienia dla wskaźników przypisanych poszczególnym stopniom awansu. Nieznany wcześniej wysiłek budżetu Państwa w okresie aż 4 lat, w latach 2000–2003, różnicowano wskaźniki po to, aby nauczyciel doskonalący swe umie-

jętności zawodowe na bazie aktywności szkolnej mógł mieć wysoki wzrost płacy. Odpowiednio – nauczyciel stażysta miał wysokość wynagrodzenia na poziomie **82% kwoty bazowej**, zaś pozostałe stopnie w kolejnych latach kształtowały się tak, jak to przedstawiono w tabeli 3.

**Tabela 3.** Wskaźniki średniego wynagrodzenia nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego w latach 2000–2003

Stopień awansu zawodowego	Wskaźniki średniego wynagrodzenia gwarantowanego w kolejnych latach w % odniesione do wynagrodzenia nauczyciela stażysty		
	Rok 2000	Rok 2001/2002	Rok 2003
Kontraktowy	121	123	<b>125</b>
Mianowany	145	161	<b>175</b>
Dyplomowany	150	184	<b>225</b>

Artykuł 1 pkt 24 w zw. z art. 12 ustawy z 18.2.2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 ze zm.) przewidywał osiągnięcie struktury docelowej w perspektywie 3-letniej. Ostatecznie osiągnięcie struktury docelowej wskaźników zostało ze względu na ograniczenia budżetu państwa rozłożone na 4 lata (zmiany dokonane w ustawach o budżecie w 2001 r.).

W rozwiązaniu docelowym nauczyciel dyplomowany osiągał średnią płacę gwarantowaną na poziomie 225% wynagrodzenia nauczyciela stażysty (nauczyciel rozpoczynający pracę). W konsekwencji nauczyciele zaczęli otrzymywać coroczną podwyżkę wynikającą z planowanego średniorocznego wzrostu płacy, określanego w ustawie budżetowej, a także dodatkowo możliwość skokowego, znacznie wyższego wzrostu płacy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu (po odbyciu staży i właściwego dla danego stopnia postępowania kwalifikacyjnego). Z tych względów wielokrotność stopni awansu określonych w systemie jest (było) równoznaczne z taką samą liczbą możliwości uzyskania skokowego, ponadbudżetowego wzrostu płacy, a ich zmniejszenie odpowiednio jest ograniczeniem tej możliwości. Państwo wówczas zdecydowało się na takie rozwiązanie nieprzypadkowo. Otóż, w przeciwieństwie do pozostałych grup sektora finansów publicznych, nauczyciel w trakcie kariery zawodowej jest i pozostaje nauczycielem. Oczywiście, istnieje tu awans związany z powierzeniem stanowiska dyrektora szkoły czy jego zastępcy, ale tak jak we wszystkich grupach zawodowych dotyczy to w gruncie rzeczy nielicznych osób z punktu widzenia populacji całego zawodu. Nie ma tu i nie może być, bez podważania standardu kształcenia i zniechęcania rodziców i uczniów, stanowisk typu: specjalista, starszy specjalista, główny specjalista itp.

**Tabela 4.** Porównanie przeciętnego wynagrodzenia nauczycieli z przeciętnymi wynagrodzeniami pracowników w innych sferach gospodarki narodowej w latach 2000–2006 – dane MEN i GUS

Lp.	Rok	Przeciętne wynagrodzenie nauczycieli	Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej	Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw	Przeciętne wynagrodzenie w sferze budżetowej
1.	2000	<b>1 885,00</b>	1 923,81	2 056,80	1 931,89
2.	2001	<b>1 984,06</b>	2 061,85	2 197,53	2 089,15
3.	2002	<b>2 033,21</b>	2 133,21	2 272,91	2 148,57
4.	2003	<b>2 296,90</b>	2 201,47	2 337,76	2 266,31
5.	2004	<b>2 418,00</b>	2 289,57	2 434,07	2 384,84
6.	2005	<b>2 536,36</b>	2 380,29	2 509,26	2 501,48
7.	2006	<b>2 658,12</b>	2 477,23	2 643,92	2 615,19
8.	<b>Wzrost od roku 2000</b>	<b>773,12 zł</b>	<b>553,42 zł</b>	<b>587,12 zł</b>	<b>683,30 zł</b>
<b>41,01%</b>		<b>28,77%</b>	<b>28,55%</b>	<b>35,37%</b>	

Nowelizacja KartaNauczU w 2022 r. ustanowiła dwa stopnie awansu zawodowego nauczycieli: nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego (art. 9a ust. 1 KartaNauczU), jednocześnie uchylając stopnie nauczyciela stażysty i nauczyciela kontraktowego. Osoby rozpoczynające pracę zostały zakwalifikowane systemowo jako nauczyciele nieposiadający stopnia awansu, stając się nauczycielami początkującymi (art. 9a ust. 2 KartaNauczU).

Odpowiednio nowa koncepcja i ścieżka awansu zawodowego nauczyciela przedstawia się następująco:

- 1) **nauczyciel początkujący** (bez stopnia awansu zawodowego) – taki nauczyciel odbywa dopiero przygotowanie do zawodu nauczyciela. Prawodawca odstąpił tu od bliższego doprecyzowania relacji pomiędzy statusem nauczyciela a statusem osoby bez stopnia awansu, który jest wprawdzie nauczycielem, ale jednocześnie przygotowuje się do wykonywania zawodu nauczyciela;
- 2) **nauczyciel mianowany**;
- 3) **nauczyciel dyplomowany**.

## 4. Nowa ścieżka awansu zawodowego nauczyciela

### 4.1. Informacje wstępne

Skokowy, dodatkowy awans finansowy nabywany w związku z uzyskiwaniem kolejnych stopni awansu zawodowego przez nauczycieli był opracowany w myśl założenia, że na-



uczyciel może go uzyskać wyłącznie w związku z dodatkową aktywnością zawodową. W ślad za powyższym powołano dość precyzyjną konstrukcję ustanawiającą gwarancyjne, tj. wynikające wprost z KartaNauczU, warunki uzyskania kolejnego stopnia. Odpowiednio wymagane było:

- 1) spełnienie wymagań kwalifikacyjnych;
- 2) odbycie stażu, zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego nauczyciela; oraz
- 3) w przypadku nauczyciela stażysty – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzonej rozmowie;
- 4) w przypadku nauczyciela kontraktowego – zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną;
- 5) w przypadku nauczyciela mianowanego – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie.

Długość stażu dla nauczyciela stażysty aplikującego do statusu nauczyciela kontraktowego wynosiła 9 miesięcy, zaś dla pozostałych stopni 2 lata i 9 miesięcy. Możliwość składania wniosku o odbycie kolejnego stażu było przedzielone obowiązkiem przepracowania określonego czasu. Nauczyciel kontraktowy musiał obligatoryjnie przepracować co najmniej 2 lata, a nauczyciel mianowany co najmniej rok od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego.

Wprowadzone przepisy w procedurze awansu zawodowego, likwidując pojęcie stażu i dość formalne obowiązki z tym związane, jednocześnie powołują nowe, liczne reguły określające kolejne etapy funkcjonowania nauczyciela w szkole. Droga osoby, która chce uzyskać status nauczyciela (ze stopniem), staje się wysoce złożona i w praktyce nie mająca odzwierciedlenia w innych pragmatykach zawodowych pracowników sektora publicznego. W tym porządku należy wyrazić obawę, czy prawodawca w wystarczającym zakresie dostrzegł i uwzględnił fakt, że w przeciwieństwie do wielu innych grup zawodowych sektora publicznego osoba planująca rozpoczęcie pracy w zawodzie nauczyciela musi, co do zasady, uzyskać wykształcenie branżowe na poziomie studiów wyższych lub uzupełnić wykształcenie kierunkowe wymagającym przygotowaniem pedagogicznym. Odpowiednio, niezmiennym warunkiem rozpoczęcia pracy w szkole jest spełnienie wysokich wymagań kwalifikacyjnych, opisanych rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 1.8.2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1289 ze zm.). Dla tej właśnie grupy zawodowej NauczKwalifR określa m.in. szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli, w szczególności poziom wykształcenia i jego zakres w wysokim wymiarze precyzji normatywnej – w odniesieniu do poszczególnych typów szkół i rodzajów placówek. Mając na uwadze znaczenie zawodu nauczyciela, w obrocie prawnym znajduje się dodatkowo rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 25.7.2019 r. w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 890 ze zm.), w którym określa się paradoksalnie standard kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela, w tym odrębnie dla nauczyciela przedszkola i edukacji wczesnoszkolnej (klasy I–III szkoły podstawowej), nauczyciela pedagoga specjalnego, nauczyciela logopedy i nauczyciela prowadzącego zajęcia wczesnego wspomagania rozwoju dziecka.

Powołany obecnie sposób i zasady kształtowania statusu pełnoprawnego nauczyciela w pierwszych 4 latach to obecnie co najmniej dwie obligatoryjne i złożone proceduralnie oceny pracy, w których fundamentalne znaczenie ma jakość merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć (w świetle zasad towarzyszących przeprowadzaniu oceny oznacza to co najmniej dwie hospitacje lekcyjne prowadzone przez dyrektora). Następnie dwa komisyjne „egzaminy praktyczne”, w tym pierwszy o nieustalonym w KartaNauczU wymiarze (hospitacje lekcyjne w ramach procesu uzyskiwania stopnia) oraz kolejny komisyjny egzamin, tym razem na stopień nauczyciela mianowanego. Problem w tym, że w istocie wszystkie te egzaminy i oceny dotyczą tego samego obszaru działania nauczyciela, który zresztą od momentu zatrudnienia już je wykonuje w zakresie i wymiarze równoważnym do zadań i odpowiedzialności nauczycieli mianowanych i dyplomowanych. Każdemu z tych trybów towarzyszą złożone postępowania odwoławcze oraz szereg dodatkowych okoliczności, związanych z poszczególnymi etapami ich przeprowadzania. Budzi to oczywiste wątpliwości co do znaczenia tych procedur, zwłaszcza w kontekście niebudzących wątpliwości potrzeb w zakresie zmian generacyjnych i koncepcji metodycznych kształcenia. Wydaje się, że proces połączenia procedur awansu i oceny pracy został dokonany jedynie formalnie, co oznacza istnienie i przenikanie się dwóch odrębnych organizacyjnych trybów, weryfikujących te same obszary działania nauczyciela. Ma to szczególne znaczenie w przypadku nauczyciela rozpoczynającego pracę; być może są one nawet nie do wykonania na innym poziomie niż tylko formalnym.

## **4.2. Status nauczyciela nieposiadającego stopnia awansu zawodowego (nauczyciel początkujący) oraz warunki uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego – art. 9a ust. 2, art. 9b, 9ca i 9fa KartaNauczU**

Osoba zatrudniona w szkole **uzyskuje status nauczyciela z dniem zatrudnienia**. Wraz z przyjęciem do pracy nauczyciel uzyskuje status nauczyciela bez stopnia, czyli nauczyciela początkującego.

**Nauczyciel początkujący jest zobowiązany do odbycia przygotowania do zawodu nauczyciela w wymiarze 3 lat i 9 miesięcy** (art. 9ca ust. 1 KartaNauczU). W tym okresie:

- 1) w drugim roku pracy obowiązuje go:
  - a) pierwsza hospitacja – nauczyciel jest obowiązany przeprowadzić demonstracyjne zajęcia, w wymiarze co najmniej 1 godziny (wymiar tych zajęć może być zatem dowolny; o wymiarze decyduje autonomicznie dyrektor szkoły, biorąc pod uwagę własną ocenę co do potrzeb nauczyciela w zakresie doskonalenia umiejętności praktycznych – art. 9fa ust. 2 KartaNauczU). Lekcja (lekcje) odbywa się w obecności: dyrektora szkoły, mentora (nowe stanowisko, zastępujące opiekuna stażu) oraz doradcy metodycznego albo nauczyciela-konsultanta, lub przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny, bądź nauczyciela dyplomowanego, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudnionego w tej samej lub innej szkole (daną osobę wskazuje autonomicznie dyrektor szkoły). Należy przyjąć, że dla po-

twierdzenia tego wymogu wynikającego z KartaNauczU, powstaje odpowiednia adnotacja pisemna. Hospitacja kończy się omówieniem w gronie osób uczestniczących w zajęciach (należy przyjąć, że dla potwierdzenia tego wymogu ustawy powstaje z powyższego odpowiednia adnotacja pisemna),

- b) pierwsza obligatoryjna ocena pracy (art. 6a ust. 1da KartaNauczU), w trakcie której nauczyciel musi uzyskać co najmniej ocenę dobrą;
- 2) w czwartym roku pracy:
- a) druga obligatoryjna ocena pracy, w trakcie której nauczyciel musi uzyskać co najmniej dobrą ocenę pracy;
  - b) druga hospitacja w wymiarze 1 godziny w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły. W skład komisji wchodzi dyrektor szkoły jako przewodniczący komisji, ekspert z listy ekspertów, posiadający kwalifikacje z zakresu psychologii lub pedagogiki, w tym pedagogiki specjalnej, albo nauczyciel mianowany lub dyplomowany zatrudniony na stanowisku psychologa, pedagoga lub pedagoga specjalnego, w tej samej lub innej szkole, doradca metodyczny albo nauczyciel-konsultant, albo przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, albo nauczyciel dyplomowany, który naucza tego samego przedmiotu lub prowadzi ten sam rodzaj zajęć, zatrudniony w tej samej lub innej szkole. Na wniosek nauczyciela w pracach komisji może brać również udział w charakterze obserwatora przedstawiciel związku zawodowego. Należy przyjąć, że dla potwierdzenia tego wymogu wynikającego z KartaNauczU powstaje z powyższego odpowiednia adnotacja pisemna. Druga hospitacja kończy się:
    - omówieniem w gronie osób uczestniczących w zajęciach;
    - rozmową z nauczycielem (należy przyjąć, że dla potwierdzenia tego wymogu wynikającego z KartaNauczU powstaje z powyższego odpowiednia adnotacja pisemna);
    - wydaniem opinii, która może być pozytywna albo negatywna i jest ustalana na podstawie liczby punktów przyznanych przez komisję (należy tu wskazać, że chodzi o nauczyciela, który otrzymał już dwukrotnie co najmniej dobrą ocenę pracy).

Opinia nie jest tylko doraźną wypowiedzią ekspercką. Prawodawca nadaje temu dokumentowi szczególne znaczenie, ustalając szczegółowe reguły jej sporządzenia (art. 9fa ust. 9 KartaNauczU), a także ustanawiając tryb odwoławczy. Odpowiednio, stosowna **opinia jest sporządzana na piśmie i zawiera:**

- 1) oznaczenie komisji wydającej opinię;
- 2) datę wydania opinii;
- 3) wskazanie podstawy prawnej;
- 4) datę przeprowadzenia zajęć i ich rodzaj;
- 5) imię (imiona) i nazwisko oraz datę urodzenia nauczyciela;
- 6) informację o uzyskanej opinii;
- 7) informację o liczbie punktów uzyskanych przez nauczyciela;
- 8) uzasadnienie opinii;

- 9) pouczenie, czy i w jakim trybie nauczycielowi służy wniosek o ponowne przeprowadzenie zajęć, o którym mowa w art. 9fa ust. 10 KartaNauczU;
- 10) imię i nazwisko oraz podpis przewodniczącego komisji.

Prawodawca wymaga przedstawienia opinii w formie pisemnej dopiero po zakończeniu pracy komisji. Jednak mamy tu do czynienia z prawem pracy i warunkami określającymi status pracownika. Ponadto chodzi tu o wypowiedź oceną, formułowaną przez jednostkę organizacyjną organu władzy publicznej (JST), zatem w konsekwencji wszystkie czynności podlegają odwzorowaniu w formie pisemnej.

Negatywna opinia wydana przez komisję podlega zaskarżeniu w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania. Nauczyciel może złożyć do dyrektora szkoły wniosek o ponowne przeprowadzenie zajęć, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły. Sytuacja się powtarza: jeśli po ponownym przeprowadzeniu zajęć nauczyciel otrzyma kolejną negatywną ocenę w ramach postępowania odwoławczego:

- 1) odbywa dodatkowe przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze roku i 9 miesięcy;
- 2) podlega kolejnej ocenie pracy, w trakcie której musi uzyskać co najmniej ocenę dobrą;
- 3) w ostatnim roku odbywania dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela ponownie przeprowadza kolejne zajęcia, w wymiarze 1 godziny, w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły.

Jednocześnie, w myśl upoważnienia zawartego w art. 9g ust. 10 KartaNauczU, prawodawca zobowiązał ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, działającego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, Ministrem Obrony Narodowej i Ministrem Sprawiedliwości, do określenia w drodze rozporządzenia sposobu odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela. Dyspozycja powyższa została zrealizowana rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z 6.9.2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2022 r. poz. 1914). W przepisach tych znalazły się dość ogólne stwierdzenia. Jednak stosownie do § 2 StAwansuNauczR, nauczyciel w trakcie odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela:

- 1) poznaje organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły;
- 2) prowadzi powierzone mu zajęcia i uczestniczy w pracach związanych z realizacją zadań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych i innych statutowych zadań szkoły wynikających z potrzeb szkoły i środowiska lokalnego (co oznacza, że wykonuje w tym czasie rutynowe zadania nauczyciela i ponosi za ich wykonanie stosowną odpowiedzialność);
- 3) obserwuje zajęcia prowadzone przez mentora lub innego nauczyciela;
- 4) doskonalą kompetencje w związku z wykonywanymi obowiązkami, w szczególności w zakresie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów szczególnie uzdolnionych;
- 5) przeprowadza zajęcia demonstracyjne;

- 6) dokonuje ewaluacji własnej pracy i wykorzystuje jej wyniki do doskonalenia dalszej pracy;
- 7) dzieli się wiedzą z innymi nauczycielami w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego.

Należy tu uznać, że tak wyszczególnione zajęcia będą musiały być w istocie dokumentowane odrębnie, co może być trudne (np. dokonywanie ewaluacji własnej pracy i wykorzystywanie jej wyników do doskonalenia dalszej pracy czy dzielenie się wiedzą z innymi nauczycielami w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego).

Niezależnie od opisanego powyżej złożonego trybu postępowania, do którego jest zobowiązany nauczyciel w trakcie przygotowywania do zawodu nauczyciela (dwukrotne prezentacje lekcyjne, omawianie, obowiązek uzyskania co najmniej dwa razy dobrej oceny pracy, uzyskanie opinii komisji), prawodawca dodaje tu jeszcze jeden warunek – **zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną, podczas którego sprawdza się spełnienie przez nauczyciela wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego realizowania obowiązków nauczyciela**. Komisję egzaminacyjną dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela mianowanego powołuje organ prowadzący szkołę. W skład komisji wchodzi:

- 1) przedstawiciel organu prowadzącego szkołę, jako jej przewodniczący;
- 2) przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 3) dyrektor szkoły;
- 4) dwaj eksperci z listy ekspertów, o której mowa w ust. 11 (art. 9g ust. 2 KartaNauczU).

Zdanie egzaminu jest równoznaczne z uzyskaniem stopnia nauczyciela mianowanego.

W tym kontekście należy jednak podkreślić, że niezależnie od innych pojęciowych wątpliwości dotyczących statusu nauczyciela bez stopnia, jak wskazuje KartaNauczU – nauczyciela początkującego – to prawodawca w art. 10 ust. 3a KartaNauczU dopuszcza zawarcie z takim nauczycielem umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie jest to jednak faktyczna umowa na czas nieokreślony, bowiem – zgodnie z art. 27 ust. 4 KartaNauczU – stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ulega rozwiązaniu z mocy ustawy, jeżeli w ciągu 6 lat od rozpoczęcia odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela, nie uzyskał on stopnia nauczyciela mianowanego – niezależnie od legitymowania się dobrą oceną pracy i wymaganymi dla nauczyciela kwalifikacjami.

### 4.3. Warunki uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego – art. 9b ust. 1a, 1b i 1c KartaNauczU

Warunkiem nadania nauczycielowi mianowanemu **stopnia nauczyciela dyplomowanego**, zgodnie z nowymi przepisami, jest:

- 1) spełnienie wymagań kwalifikacyjnych;
- 2) przepracowanie w szkole co najmniej 5 lat i 9 miesięcy od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego;

- 3) posiadanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy uzyskanej w ostatnim roku pracy przed złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego;
- 4) uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej, która na podstawie dokonanej analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowy sprawdza spełnianie przez nauczyciela wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów (art. 9b KartaNauczU).

Przepis ten z pewnością należy uznać za jeden z najistotniejszych w katalogu zmian. Znacznie bowiem zwiększa wymogi formalne dla uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Dotychczas stopień nauczyciela dyplomowanego mógł uzyskać nauczyciel mianowany, który poza potwierdzeniem posiadanych kwalifikacji odbył staż zakończony pozytywną oceną dorobku zawodowego nauczyciela oraz uzyskał akceptację komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie. Takie rozwiązanie miało na celu wzmocnienie nauczyciela, który w stopniowanym już awansie osiągnął wysoki, gwarancyjny status zawodowy (nauczyciel mianowany), ale który powinien mieć możliwość potwierdzenia swoich osiągnięć (zasada podmiotowej, przyjaznej pragmatyki). Mając na uwadze fakt, w jaki sposób prawodawca zmienił przepisy dotyczące oceny pracy, wprowadzenie obowiązku uzyskania co najmniej oceny bardzo dobrej w postępowaniu, które ustala takie same kryteria oceny zarówno dla nauczycieli bez stopnia, jak i na stopień nauczyciela dyplomowanego nie wydaje się rozwiązaniem spójnym i konsekwentnym. Nauczyciel w tym postępowaniu musi bowiem potwierdzać ponownie tak elementarne umiejętności, jak poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki, znajomość praw dziecka. Taki sposób włączenia do awansu zawodowego oceny pracy w jakimś stopniu podważa pozostałe wymogi. Z oczywistych względów ocenę pracy należy traktować jako wypowiedź wysoko ekspercką i kompleksową (zob.: kryteria oceny pracy). Nie sposób zatem uznać, że nauczyciel legitymujący się bardzo dobrą oceną pracy potencjalnie nie zasługuje na stopień nauczyciela dyplomowanego. Tymczasem w obowiązującym rozwiązaniu jest to całkiem możliwe ze względu na konieczność uzyskania dodatkowo akceptacji komisji kwalifikacyjnej, która, dokonując analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzając rozmowę, ponownie sprawdza spełnianie przez nauczyciela wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów (art. 9b ust. 1a KartaNauczU).

Wydaje się zatem, że implementacja oceny pracy do awansu zawodowego powinna być rozwiązana inaczej, bowiem obowiązujące przepisy wskazują raczej na instrumentalne połączenie wciąż odrębnych i nakładających się czynności i trybów. W istocie, ze względu na kompleksowość wymiaru oceny pracy, w takiej sytuacji być może łatwiejszym byłoby podporządkowanie awansu ocenie pracy i uzależnienie go od uzyskiwania coraz lepszych ocen (od oceny dobrej do wyróżniającej).

## 5. Ocena pracy nauczyciela – art. 6a KartaNauczU

### 5.1. Wprowadzenie

Równoległe do powołania nowych, licznych wymagań w stosunku do osób rozpoczynających pracę w zawodzie nauczyciela, prawodawca istotnie zmodyfikował zasady oceny pracy nauczyciela (art. 6a KartaNauczU). **Ocena pracy stała się częścią sposobu i zasad kształtowania statusu zawodowego.** Działanie to uchyliło dotychczasową fundamentalną zasadę towarzyszącą istocie kształtowania pragmatyki zawodowej nauczyciela, odpowiadającej założeniu, w myśl którego awans musi być związany z doskonaleniem się nauczyciela w zawodzie, zaś ocena pracy z bieżącym wykonywaniem zadań i obowiązków. Dlaczego była to fundamentalna zasada? Otóż dlatego, że zawód nauczyciela, jak żaden inny, musi być podporządkowany stałej korekcie sposobu współdziałania z uczniem (w ślad za corocznie zmieniającą się jego postawą, zmieniającym się adresem/kolejne roczniki, zmieniającymi się oczekiwaniami rodziców) oraz zmianami cywilizacyjnymi, w tym w sferze nauki i badań, ale także dostępu do wiedzy i sposobu jej wykorzystywania. Nie ma nic bardziej niepożądanego w edukacji jak rutyna i zniechęcenie. Z tych właśnie względów nauczycielska pragmatyka zawodowa, co do zasady, powinna otwierać się na osoby chcące rozpocząć pracę, powołując przyjazne warunki kształtujące i dopuszczające ich zindywidualizowane podejście do pracy i zawodu. W tym porządku za korzystne należy uznać podwyższenie płacy nauczyciela rozpoczynającego pracę, ale zmniejszenie możliwości istotnego wzrostu płacy w kolejnych latach znacznie minimalizuje szanse osiągnięcia sukcesu. Drugą grupą, którą prawodawca powinien objąć wsparciem, są nauczyciele legitymujący się określonym stażem. Wysokość płacy w tym przypadku powinna stymulować i potwierdzać fakt prowadzenia stałej pracy nad sobą i własnymi osiągnięciami (a nie jedynie czas pracy w zawodzie). W konsekwencji, ocena pracy, jako zinstytucjonalizowany format oddziaływania na nauczyciela, powinna służyć jako narzędzie potencjalnego eliminowania zjawisk niekorzystnych z punktu widzenia interesu dziecka, rodzica czy szkoły, jako narzędzie wsparcia nauczyciela lub towarzyszyć jako warunek osiągnięcia statusu szczególnego w zawodzie, np. przy aplikowaniu na stanowisko dyrektora.

### 5.2. Ocena pracy jako weryfikacja sposobu realizacji zadań przez nauczyciela – art. 6 KartaNauczU

Ocena pracy nauczyciela dotyczy stopnia realizacji obowiązków określonych w KartaNauczU, w której prawodawca wskazuje konkretne przepisy w tym zakresie. Jednak poprzez fakt odniesienia się również do ogólnych obowiązków nauczyciela oznacza to, że ocenie w istocie podlegają wszystkie zadania nauczyciela. Odpowiednio, prawodawca wskazuje na art. 6 KartaNauczU, zgodnie z którym nauczyciel obowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;

- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) doskonalić się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 5) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji RP, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 6) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Dodatkowo w art. 42 ust. 2 KartaNauczU wskazuje, że w ramach czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo 7;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Dodatkowo, treść art. 5 PrOśw stanowi, że w zakresie wszystkich obszarów działalności szkoły nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia.

**Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania poprzedniej oceny, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:**

- 1) nauczyciela;
- 2) organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli – kuratora oświaty;
- 3) organu prowadzącego szkołę;
- 4) rady szkoły;
- 5) rady rodziców (art. 6a ust. 1 KartaNauczU).

Pozostałe, wiążące przepisy KartaNauczU, rozstrzygają, że ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:

- 1) ocena wyróżniająca;
- 2) ocena bardzo dobra;
- 3) ocena dobra;
- 4) ocena negatywna – stosownie do art. 23 ust. 1 pkt 5 KartaNauczU stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, który uzyskał taką ocenę, ulega rozwiązaniu z mocy ustawy.

Pomimo utrzymania tych ogólnych, uniwersalnych reguł, zapewniających możliwość podjęcia aktywności podmiotów oceniających w zależności od identyfikowanej sytuacji w szkole, prawodawca w tym obszarze powołał nowy obowiązek dla dyrektora szkoły. Polega on na **obligatoryjnym wszczęciu procedury oceny pracy nauczyciela w drugim oraz ostatnim roku odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela** (art. 6a



[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)