**Uwagi PREZYDIUM ZOP ZNP do projektów rozporządzeń :**

**oceny pracy nauczyciela i awansu zawodowego**

**16 kwietnia br.**

Zarząd Okręgu POMORSKIEGO ZNP przedstawia uwagi do proponowanych zmian w zapisach projektu Rozporządzenia MEN w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli i awansu zawodowego.

Poniżej przedstawiamy szczegółowe uwagi:

* W uzasadnieniu do projektu rozporządzenia podano, że dla nauczyciela dyplomowanego określa się 3 kryteria obligatoryjne, które muszą być spełnione przez wszystkich nauczycieli na tym stopniu awansu, ponadto nauczyciele ci muszą spełnić co najmniej 2 kryteria spośród 4 do wyboru. Natomiast w treści projektu rozporządzenia w § 5 zapisane jest, że nauczyciel dyplomowany musi spełnić 2 kryteria obligatoryjne i co najmniej 3 kryteria z 5 do wyboru. Między treścią rozporządzenia a uzasadnieniem nie ma więc spójności.
* Niektóre kryteria są powielane, np. dla nauczyciela kontraktowego w § 3 ust. 1 pkt. 4 jest zapisane „wykorzystywanie w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w drodze doskonalenia zawodowego, odpowiadającego potrzebom szkoły”, a dla nauczyciela mianowanego w § 4 ust. 1 pkt. 4 „wykorzystywanie wiedzy i umiejętności nabytych   
  w wyniku doskonalenia zawodowego do doskonalenia własnej pracy oraz pracy szkoły”.   
  Ewaluacja, ocenianie, czy analizowanie swojej pracy dydaktycznej, wychowawczej   
  i opiekuńczej, jako kryterium oceny powtarza się w rozporządzeniu trzykrotnie: w § 3 ust.1 pkt. 3, w § 5 pkt. 1 i w § 5 pkt. 3 pkt d).
* Kryteria oceny pracy nauczyciela posiadającego dany stopień awansu zawodowego nie są zbieżne z dotyczącymi go wymogami w zakresie awansu zawodowego, np.:   
  - wymagania niezbędne do uzyskania przez stażystę stopnia nauczyciela kontraktowego obejmują umiejętność rozpoznawania potrzeb uczniów, w tym indywidualizowania nauczania. W kryteriach oceny pracy nauczyciela stażysty takiego wymogu jednak nie ma. Indywidualizowanie pracy z uczniem pojawia się w kryteriach oceny dla nauczyciela kontraktowego (§ 3 ust. 1 pkt. 2).  
  - nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego powinien przeprowadzić co najmniej dwie godziny zajęć otwartych dla nauczycieli szkoły oraz dokonać ich ewaluacji. Obowiązek prowadzenia takich zajęć pojawia się w kryteriach oceny pracy nauczyciela mianowanego, a nie kontraktowego, jak nakazuje analogia (§ 4 ust. 1 pkt. 3). Z takich zapisów obu rozporządzeń i zastąpieniu oceny dorobku zawodowego oceną pracy wynikałoby, że nauczyciele równocześnie musieliby spełnić wszystkie kryteria oceny pracy i wymagania na kolejny stopień awansu zawodowego by otrzymać co najmniej dobrą ocenę pracy.

PONADTO :

* W § 3. 1. pkt 5 dot. kryteriów oceny pracy nauczyciela kontraktowego „ udział w innych zajęciach i czynnościach wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym udział w przygotowywaniu lub organizowaniu egzaminów zewnętrznych w szkole lub poza szkołą „ *- Uwaga : co mają zrobić nauczyciele, których specjalność przedmiotu nie odnosi się do egzaminów zewnętrznych np. wf, muzyka, kl. I-III.*
* W § 4. 1. ppkt3. Kryteria oceny pracy nauczyciela mianowanego obejmują prowadzenie oraz omawianie zajęć otwartych – *Uwaga : przy dzienniku elektronicznym jest niemożliwe /fikcja/*
* W § 5. Kryteria oceny pracy nauczyciela dyplomowanego obejmują kryteria określone w § 2 ust. 1, § 3 ust. 1 oraz § 4 ust. 1, a ponadto obejmują:

1) ewaluację własnej pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, a także utrzymywanie efektów tej pracy na wysokim poziomie; - *Uwaga : jak osiągnąć wysokie efekty własnej pracy, gdy przydzielone oddziały są np. co roku różne, albo nauczyciel dostaje klasy tzw. słabsze (trudniejsze). Jak wymierzyć obiektywnie ten wysoki poziom w tak nieokreślonych warunkach? Określenie wysokiego poziomu będzie uznaniowością dyrektora szkoły, a nie wartością obiektywną.*

3) spełnianie co najmniej trzech z poniższych kryteriów, obejmujących:

b) upowszechnianie dobrych praktyk edukacyjnych; - Uwaga : *Jaka jest definicja dobrych praktyk edukacyjnych? Określenie czegoś za dobrą praktykę edukacyjną będzie uznaniowością dyrektora szkoły, a nie wartością obiektywną.*

c) dążenie do pełni własnego rozwoju osobistego poprzez opracowanie autorskiej publikacji naukowej, przeprowadzanie i analizowanie badań naukowych z zakresu oświaty oraz wykorzystywanie wyników tych badań do podnoszenia jakości pracy szkoły, - *Uwaga : Nauczyciel w szkole jest praktykiem- dydaktykiem, a nie naukowcem. Naukowiec pracuje na uczelni wyższej, gdzie ma niższe pensum godzinowe, po to by mieć czas na badania naukowe i publikowanie.*

przeprowadzenie ewaluacji działań wynikających z pełnionej funkcji lub realizowanych zadań poza szkołą, związanych z oświatą oraz wykorzystywanie wyników do podnoszenia jakości pracy szkoły. - *Uwaga : Co to znaczy realizowane działania poza szkołą??? Bez swoich uczniów?? To jest wtedy czas wolny pracownika.*

e) współpracę z Centralną Komisją Egzaminacyjną lub okręgową komisją egzaminacyjną w charakterze egzaminatora, autora zadań lub recenzenta. *- Uwaga : Należy dążyć do wymogu realizacji dwóch punktów z pięciu podanych.*

* Zaproponowane w § 6 ust.1 tworzenie przez każdego dyrektora szkoły regulaminów oceny pracy nauczycieli wprowadzi dużą dowolność wymogów - wskaźników i zróżnicowanie między regulaminami, nawet wśród szkół i placówek tego samego typu. Spowoduje to brak porównywalności wymagań i ocen nauczycieli pomiędzy szkołami. Zakres i poziom realizacji przez nauczycieli tego samego kryterium może być bardzo różny, w zależności od ustalonych przez dyrektora danej szkoły wskaźników. Ponadto zaproponowane kryteria oceny, szczególnie wyróżniającej i wskaźniki ich realizacji w wielu przypadkach nie będą mogły być spełnione ze względu na stanowiska, warunki i miejsce pracy nauczycieli (np. psycholog, nauczyciel rehabilitant, bibliotekarz, nauczyciel świetlicy) oraz specyfikę szkoły lub placówki (np. bursa szkolna, poradnia psychologiczno-pedagogiczna).   
  Zgadzamy się z oceną RPO, że zasadne byłoby uregulowanie kwestii regulaminów co najmniej w rozporządzeniu ministra. Prowadziłoby to do ujednolicenia wskaźników oceny dla wszystkich nauczycieli. Ponadto eliminowałoby zagrożenie obowiązywania regulaminów skrajnie różniących się między sobą. Adam Bodnar – rzecznik praw obywatelskich słusznie zauważa, że szczegółowe kryteria oceny pracy nauczyciela zostaną określone w akcie wykonawczym   
  i jednocześnie będą wspólne dla wszystkich nauczycieli. Ale wskaźniki oceny pracy nauczycieli, odnoszące się do poziomu spełniania poszczególnych kryteriów oceny pracy, będą już różne i zależne od postanowień zaproponowanych przez dyrektora danej szkoły   
  w regulaminie. W jego ocenie kwestia ta wymaga ponownej analizy oraz zmiany projektu rozporządzenia.

Uważamy, ze w celu zagwarantowania względnego obiektywizmu i porównywalności ocen pracy nauczyciela i dyrektora, wskaźniki określające poziom spełnienia kryteriów powinny być określane na poziomie centralnym w stosownym rozporządzeniu MEN. Uważamy, że szczegółowość i wielość kryteriów opracowanych przez MEN w sposób wystarczający pozwoliłaby szczegółowo ocenić pracę nauczycieli, bez dodatkowych, różnorodnych wskaźników opracowywanych w każdej placówce.

* W § 6 ust. 2 proponujemy zmianę podanych wskaźników dotyczących procentowych poziomów spełnienia kryteriów oceny, od których uzależnione jest otrzymanie przez nauczyciela konkretnej oceny. Procentowe zapisy poziomu spełnienia kryteriów uprawniające do otrzymania odpowiedniej oceny są według nas zbyt wygórowane. Nieuzasadnione jest aby nauczyciel, który spełnia kryteria oceny pracy na poziomie, np. 54% otrzymywał ocenę negatywną. Ponadto dowolność doboru wskaźników do poszczególnych kryteriów, jak również swoboda dyrektora w ustaleniu procentowego poziomu ich spełniania przez nauczycieli również w sposób niesprawiedliwy i skrajnie różny oceni pracę nauczycieli w szkołach.
* Zgodnie z art. 33a Karty nauczyciela nauczycielowi dyplomowanemu będzie przysługiwał dodatek za wyróżniającą pracę w wysokości docelowej 16% kwoty bazowej od 1 września 2022 r. Dyrektorzy szkół uzależniać jednak będą przyznanie oceny wyróżniającej nauczycielowi od ilości przyznanych na ten cel środków finansowych w budżecie ustalonym przez organ prowadzący.   
  W uzasadnieniu do nowelizacji Karty Nauczyciela ustawodawca zaznaczał, że "ocena pracy stanie się mechanizmem umożliwiającym sprawdzanie, czy nauczyciel utrzymuje odpowiedni poziom kompetencji zawodowych, przy jednoczesnym nagradzaniu finansowym najlepszych nauczycieli. [...] Mechanizm ten powinien pozytywnie wpłynąć na utrzymywanie jakości pracy nauczyciela na odpowiednio wysokim poziomie". Nasuwa się pytanie dlaczego wszyscy nauczyciele nie są tu traktowani równo, a mechanizm gratyfikacji finansowej za wyróżniającą ocenę pracy obejmuje tylko nauczycieli dyplomowanych.
* Proponujemy dodanie w § 7 ust.1 wyrażenia: „z przynajmniej miesięcznym wypowiedzeniem”:

„§7.1 W przypadku dokonywania oceny pracy z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców, dyrektor szkoły niezwłocznie powiadamia nauczyciela,   
w formie pisemnej ***z przynajmniej miesięcznym*** ***wyprzedzeniem*** o terminie wszczęcia procedury dokonywania oceny jego pracy**”**.

* Zgodnie z § 9 ust 2  karta oceny pracy zawiera m.in. "uzasadnienie oceny pracy, obejmujące **odniesienie się do spełnienia przez nauczyciela poszczególnych kryteriów oceny pracy”.**Każde z 23 kryteriów wymienionych w rozporządzeniu zostanie obudowane w regulaminie kilkoma (a może i kilkunastoma wskaźnikami). Wzorcowy regulamin oceny nauczyciela przedstawiony przez MEN zawiera 121 wskaźników. Realizacja każdego wskaźnika będzie oceniana w formie punktowej. Może to być skala np. od 0 do 10 punktów. Po zsumowaniu punktów i przeliczeniu ich na wartość procentową dyrektor wystawi nauczycielowi ocenę.   
  Konieczność dokonywania oceny pracy nauczycieli co trzy lata, sprawdzanie w ilu procentach zrealizowali oni określone kryterium i uzasadnienie oceny jest nie do zrealizowania . **Uzasadnienie i opisanie, nawet jednym zdaniem poziomu spełnienia przez nauczyciela poszczególnych będzie zbyt absorbujące i nie przyniesie pozytywnych efektów w motywowaniu nauczyciela do pracy.**
* W § 10 ust. 8 w procedurze odwołania od oceny pracy nauczyciela winien być obecny dyrektor szkoły. Zapis ten naszym zdaniem powinien brzmieć: „Przed rozpatrzeniem odwołania od oceny pracy nauczyciela zespół oceniający  wysłuchuje nauczyciela, który wniósł odwołanie ***i dyrektora szkoły****.*Niestawienie się nauczyciela, ***niestawienie się dyrektora szkoły*** na posiedzeniu zespołu oceniającego, na którym ma zostać wysłuchany, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania przez zespół oceniający i wydania rozstrzygnięcia.” Zaproponowane zasady odwołania od oceny pracy nie są równe dla nauczyciela i dyrektora. Należy umożliwić równe prawo obrony i przedstawienia swoich argumentów każdej ze stron .

UWAGI:

* proponowane wskaźniki do kryteriów są w większości trudne do zmierzenia,
* ocena pracy nauczyciela na każdym poziomie wg proponowanych kryteriów będzie subiektywna i w dużej mierze zależna od relacji dyrektor-nauczyciel,
* nauczyciel dyplomowany spełniał już  wymienione w Rozporządzeniu kryteria podczas ubiegania się o kolejny stopień awansu zawodowego /opracowania autorskie, publikacje/.
* szczegółowe kryteria oceny pracy nauczycieli zawarte w rozporządzeniu nie uwzględniają specyfiki pracy nauczyciela poradni. Poziom zrealizowania przez nauczyciela poradni wspólnego dla wszystkich nauczycieli kryterium będzie niemożliwy ze względu na specyfikę pracy. Zasady działania poradni, zadania poradni są inne niż szkoły.
* trzyletni okres czasu podlegający ocenie pracy nauczyciela nie obejmuje cyklu edukacyjnego jednego rocznika uczniów w szkole podstawowej (poza I-III) co utrudnia właściwą analizę efektu edukacyjnego
* brak stworzenia właściwych warunków, w tym finansowych do realizacji zadania dotyczącego publikacji i badań naukowych
* pominięcie w składzie zespołu oceniającego o ponowne ustalenie oceny pracy dyrektora przedstawiciela Rady Pedagogicznej, której również dotyczą działania dyrektora
* na ile rzetelna i merytoryczna może być ocena pracy nauczyciela przedstawiona na piśmie przez samorząd uczniowski (SU nie opiniuje pracy dyrektora, dlaczego?)
* nauczyciele obawiają się kolejnego systemu oceny dla oceny.

W projekcie rozporządzenia o awansie zawodowym zapisano, „§ 17. Do postępowań wszczętych na podstawie wniosków o podjęcie postępowania egzaminacyjnego i postępowania kwalifikacyjnego złożonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. § 18. Traci moc rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. poz. 393). *Uwaga: Co z nauczycielami, którzy już rozpoczęli staż i zrealizowali rok lub dwa lata. Czy po 1 września będą musieli zrealizować nowe wymagania? Jak będzie miała wyglądać ich dokumentacja i egzamin?*

REASUMUJAC :

Ocenianie pracy nauczyciela, jak i każdego pracownika powinno być obiektywne, oparte   
o rzetelne, sprawiedliwe i ujednolicone dla wszystkich podlegających ocenie narzędzia pomiaru. W odniesieniu do kryteriów oceny bardzo istotne jest ich ostre, jasne i jednoznaczne sformułowanie, umożliwiające dopasowanie konkretnych wskaźników - zadań do spełnienia. Wszystkie podane w projekcie rozporządzenia kryteria oceny pracy nauczyciela powinny być mierzalne i możliwe do realizacji, tym bardziej, że procentowy poziom ich spełnienia decydować będzie o określonej ocenie.

Przedstawiony przez MEN projekt rozporządzenia nie spełnia tych wymogów, nie gwarantuje również obiektywnej, sprawiedliwej diagnozy i oceny pracy nauczyciela.

Kryteria i wskaźniki oceny pracy nauczycieli powinny stanowić spójną całość, być możliwe do spełnienia i zapewniać obiektywną, sprawiedliwą diagnozę i ocenę pracy nauczyciela. Przedstawiona przez MEN nowa koncepcja oceny pracy nauczyciela nie gwarantuje realizacji tych założeń, nie wpłynie również na podniesienie jakości i efektywności pracy szkół i innych placówek oświaty. Obligatoryjność oceny pracy nauczyciela co trzy lata stanie się kolejnym biurokratycznym obciążeniem, zwłaszcza dla dyrektorów, będzie również narzędziem podziałów i antagonizowania środowiska nauczycieli. Praca nauczycieli skupiać się będzie na osiąganiu wskaźników , a nie na pracy opiekuńczo-wychowawczo-dydaktycznej z uczniami, natomiast dla nauczycieli przystępujących do procedur awansu zawodowego dodatkowo spełnieniu wymagań. Domyślamy się, że ustawodawca wprowadzając proponowane zmiany w dokonywaniu oceny pracy nauczyciela i procedurach oraz wymaganiach awansowych miał na myśli dobro ucznia, ale mamy wrażenie, że w końcowej fazie zapomniał, że przy realizacji wszystkich zapisów rozporządzeń może zabraknąć czasu, siły i pasji na pracę opiekuńczo-wychowawczo-dydaktyczną.

Za Prezydium ZOP ZNP

Prezes Okręgu pomorskiego ZNP

*/-/ Elżbieta A. Markowska*

Gdańsk, 16 kwietnia 2018r.