



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Status zawodowy nauczyciela

Analiza prawna

Warszawa, grudzień 2012

Autor:

dr Stanisław Sławiński

Recenzenci:

Andrzej Barański, prof. dr hab. Stanisław Dylak

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, grudzień 2012*

Publikacja opracowana w ramach projektu systemowego: *Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego*, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Egzemplarz bezpłatny

1. Streszczenie

W związku z planowanym przez rząd przygotowaniem nowych regulacji dotyczących statusu zawodowego nauczyciela potrzebna jest obiektywna analiza tej ustawy, w tym także możliwie bezstronna ocena w jaki sposób uregulowania Karty Nauczyciela w ich obecnym kształcie wpływają na funkcjonowanie oświaty. Przedstawiona analiza składa się z kilku elementów, ukazujących różne aspekty statusu zawodowego nauczyciela.

Rozdział czwarty przedstawia porównanie ujęcia zawodu nauczyciela w polskim ustawodawstwie oświatowym z istniejącymi w prawie uregulowaniami dotyczącymi zawodów: lekarza, pielęgniarki, psychologa, felczera, tłumacza przysięgłego, pracownika socjalnego oraz urzędnika służby cywilnej. Zestawienie występujących w krajowym ustawodawstwie rozwiązań w odniesieniu do różnych zawodów, pozwala dostrzec pewne odmienności tych uregulowań i postawić pytanie o sposób określenia zawodu nauczyciela w aktach prawnych dotyczących oświaty. W ustawie Karcie Nauczyciela wyraz „nauczyciel” nie oznacza stricte zawodu, ale przede wszystkim szczególnego rodzaju stanowisko pracy w instytucjach wchodzących w skład systemu oświaty. Dlatego grupy osób podlegających Kartce Nauczyciela wskazane są poprzez określenie w jakich instytucjach są te osoby zatrudnione.

Wynika z tego, że Karta Nauczyciela jest raczej szczególnego rodzaju kodeksem pracy dla „nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach” niż ustawą o zawodzie nauczyciela. Porównanie ujęcia zawodu nauczyciela w Kartce Nauczyciela z istniejącymi w polskim prawie uregulowaniami dotyczącymi kilku innych zawodów jasno pokazało, że określenie zawodu nauczyciela w przepisach oświatowych w wielu zasadniczych punktach wymaga istotnych korekt.

W rozdziale piątym przedstawiono polskie uregulowania dotyczące poszczególnych kwestii związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela takich jak czas pracy, urlop, wynagrodzenia itp. na tle rozwiązań obowiązujących w Bawarii, Czechach i Finlandii. Informacje na ten temat pochodzą z niepublikowanego materiału przygotowanego w 2010 r. przez Zespół Badań Nauczycieli IBE pt. „Porównanie statusu zawodowego nauczyciela w wybranych krajach” (red. Magdalena Krawczyk-Radwan). Porównanie sytuacji polskich nauczycieli jako pracowników do sytuacji nauczycieli w innych krajach, pozwala w nieco innej perspektywie prowadzić dyskusję o warunkach wykonywania zawodu nauczyciela w Polsce. Okazało się, że poszczególne kwestie dotyczące sytuacji nauczycieli mogą być rozwiązywane w różny sposób. Status nauczyciela może być ustalany w ramach specjalnych aktów prawnych (Polska, Czechy), ale także być regulowany w wielu różnych aktach, w których tematyka nauczycielska stanowi tylko pewien fragment większej całości (Bawaria, Finlandia). Ciekawe jest porozumienie krajów skandynawskich dotyczące praw pracowniczych nauczycieli. W sprawie kwalifikacji wymaganych od nauczycieli warto zwrócić uwagę na rozwiązanie obowiązujące w Bawarii, gdzie na zakończenie studiów obowiązuje państwowy egzamin nauczycielski I stopnia, a po dwuletniej praktyce trzeba zdać państwowy egzamin II stopnia. W Polsce zaliczenie przedmiotów, na podstawie których absolwenci uczelni otrzymywali tzw. przygotowanie pedagogiczne, nie można uznać za odpowiednik państwowego egzaminu I stopnia w Bawarii. Także nasz egzamin na stopień nauczyciela mianowanego nie jest odpowiednikiem bawarskiego egzaminu II stopnia. Obowiązujący w Polsce system awansu zawodowego istotnie różni się od rozwiązań przyjętych w Bawarii i Finlandii, gdzie występuje zróżnicowanie oparte na stopniach w hierarchii urzędniczej lub rodzaju stanowiska. Najbardziej zbliżona do polskiego systemu awansu jest praktyka stosowana w Czechach, zwraca

jednak uwagę, że tam stopień awansu wiąże się ze złożonością i samodzielnością wykonywanych zadań.

W dziedzinie zatrudniania, przenoszenia oraz zwalnianie z pracy przedstawione przykłady reprezentują zasadniczo różne podejścia. Zaliczenie nauczycieli do kategorii urzędników państwowych albo samorządowych funkcjonariuszy publicznych łączy się z pełną stabilizacją zatrudnienia, ale równocześnie dyspozycyjnością polegającą m.in. na tym, że nauczyciel może być przeniesiony przez władze bez jego zgody (Bawaria, Finlandia). Na przeciwnym biegunie jest rozwiązanie przyjęte w Czechach, gdzie nauczyciele są zatrudniani na zasadach ogólnie obowiązujących. Sposoby określania oraz wymiar czasu pracy nauczyciela, także są w prezentowanych krajach wyraźnie zróżnicowane i różnice te dotyczą wszystkich aspektów zagadnienia. W zakresie mechanizmów kształtowania wynagrodzeń nauczycieli istnieje duże podobieństwo zasad obowiązujących w Polsce i w Finlandii. We wszystkich krajach wypłaca się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W Polsce i w Czechach dość podobne są listy innych dodatków wypłacanych nauczycielom. Normy dotyczące długości urlopów nauczycieli są w Polsce znacznie korzystniejsze dla tej grupy zawodowej niż w pozostałych krajach. W przeliczeniu na tygodnie długość urlopu nauczyciela wynosi: w Bawarii 5-6 tygodni, w Finlandii ok. 5-8 tygodni, w Czechach 8 tygodni, natomiast w Polsce ok. 11 tygodni.

Rozdział szósty prezentuje uzyskane w badaniach terenowych opinie na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły. Badania te przeprowadzono w drugiej połowie 2011 r. w oparciu o specjalnie opracowane kwestionariusze. Z zebranego materiału wynika, że idea awansu zawodowego nauczycieli jest akceptowana, chociaż przedstawiciele wszystkich grup uczestniczących w badaniu dostrzegają różne słabe strony obecnej praktyki w tej dziedzinie. Uderza zasadnicza zbieżność ocen i poglądów przedstawicieli wszystkich grup w kilku ważnych kwestiach. Powszechnie podzielane było przekonanie, że awans zawodowy przynosi pewne pozytywne dla funkcjonowania szkół, ale nie są one tak znaczące, jak by można było tego oczekiwać – w wielu wypowiedziach powtarzało się bardzo charakterystyczne zastrzeżenie „jeżeli awans jest dobrze realizowany”. Panowała duża zgodność opinii, że awans zawodowy przynosi korzyści dla szkoły, w zależności od sposobu działania dyrektora szkoły. W wielu wypowiedziach pojawiała się nie zawsze wprost wyrażana myśl, że system awansowania stopniowo ulega erozji – nie udało się uniknąć pewnego biurokratyzowania i jałowej rytualizacji. Najczęściej i najmocniej podkreślano słabość obecnych rozwiązań polegającą na tym, że nauczyciele stosunkowo wcześniej uzyskują stopień nauczyciela dyplomowanego i bardzo wielu z nich wykazuje potem znaczący spadek zaangażowania w swoją pracę.

W rozdziale siódmym przedstawiono propozycje, które powstały między innymi w oparciu o wnioski z przeprowadzonych badań i analiz. Treścią tego rozdziału jest ogólnie zarysowana koncepcja zmiany systemu zarządzania szkołą, której kluczowym elementem jest przekształcenie obecnego statusu zawodowego nauczyciela. Przedstawiona koncepcja opiera się na zasadzie współmierności, która polega na systemowym powiązaniu wysokości zarobków nauczyciela, z jego kompetencjami oraz z zakresem jego odpowiedzialności za funkcjonowanie szkoły. Propozycja ta została zainspirowana efektami prac nad Polską Ramą Kwalifikacji, która ma być jednym z kluczowych instrumentów w przygotowywanym obecnie krajowym systemie kwalifikacji. Istotą zaproponowanych zmian jest bardziej konsekwentne powiązanie awansu nauczyciela z rozwojem jego kompetencji, co jak się wydaje, miałoby korzystny wpływ na jakość edukacji szkolnej. Realizacja zaproponowanej koncepcji nauczycielskich awansów musiałaby być powiązana z równoczesną modyfikacją zasad zarządzania szkołą oraz zasad kształtowania nauczycielskich wynagrodzeń. Wynagrodzenia w istotnie większym wymiarze powinny uwzględniać charakter i stopień zaangażowania nauczyciela w sprawę szkoły.

2. Streszczenie angielskie

In relation to the government's plans to prepare new regulations regarding the professional status of teachers, an objective analysis of such act is necessary, as well as a potentially unbiased evaluation of the manner in which regulations of the Teacher's Charter – in their present content – influence the functioning of the educational system. The presented analysis consists of several elements showing various aspects of the professional status of teachers.

Chapter 4 presents a comparison of presentation of the teaching profession in the Polish legislation with legal regulations regarding other professions: doctors, nurses, psychologists, paramedics, certified translators, social workers and civil servants. A comparison of solutions existing in Polish legislation applied to various professions allows for noticing certain differences of such regulations and raises a question about the manner of determining the teaching profession in legal acts regarding education. In the Teacher's Charter, the term "teacher" does not denote a profession, but primarily a special type of a work position in institutions forming a part of the educational system. Therefore, groups of persons subject to the Teacher's Charter are indicated by determination of institutions in which such persons are employed.

This results from the fact that the Teacher's Charter is a special type of a labour code for "teachers, educators and other pedagogical employees working in kindergartens, schools and other institutions" rather than an act on the teaching profession. A comparison of determination of the teaching profession in the Teacher's Charter with the regulations existing in the Polish law regarding several other professions has shown clearly that determination of the teaching profession in educational provisions requires significant improvement in several important aspects.

Chapter 5 presents Polish regulations regarding individual issues related to performance of the teaching profession, such as work time, holiday leave, wages in comparison to solutions applied in Bavaria, Czech Republic and Finland. This information comes from unpublished paper prepared by Teacher Researcher Unit in the Institute of Educational Research "The comparison of the teacher's professional status in selected countries" (ed. Magdalena Krawczyk-Radwan). A comparison of the situation of Polish teachers as employees with the situation of teachers in other countries allows for discussing the conditions of teachers in Poland from a slightly different perspective. It turned out that individual issues regarding the situation of teachers may be dealt with differently. The status of teachers may be determined in special legal acts (Poland, Czech Republic), as well as be regulated in many various acts, where the issue of teaching is only a fragment of a greater whole (Bavaria, Finland). The agreement of Scandinavian countries regarding employee rights of teachers is very interesting. With respect to qualifications required from teachers, it is worth drawing attention to the Bavarian solution – studies are ended with a 1st degree state examination; after a two-year internship, it is necessary to take 2nd degree state examination. In Poland, crediting of classes on the basis of which graduates of universities received the so-called pedagogical preparation cannot be considered an equivalent of the 1st degree examination in Bavaria. What is more, Polish examination for nominated teachers is not an equivalent of the Bavarian 2nd degree examination. The system of professional solutions adopted in Bavaria and Finland, where there is diversity relying on the grades of clerk hierarchy or type of position, differs significantly from the Polish system of professional promotion. Most similar to the Polish system is the Czech practice; however, it is necessary to draw attention to the fact that the degree of promotion in Czech Republic is related to the complexity and independence of performed tasks.

With respect to employment, transfer and dismissal from work, the presented examples show fundamentally different approaches. Inclusion of teachers in the category of state or local government clerks is related to complete stabilization of employment, but at the same time requires full flexibility consisting in the fact that a teacher may be transferred by the authorities without his/ her approval (Bavaria, Finland). The solution adopted in the Czech Republic is completely different; teachers there are employed upon generally binding principles. The manner of determination and the work time of teachers are also different in the presented countries; these differences refer to all aspects of the issue. With respect to the mechanisms shaping the teacher's wages, there is a significant similarity between Polish and Finnish principles. In all countries, overtime work is paid for. In Poland and in Czech Republic, lists of other bonuses paid to teachers are similar. Standards regarding length of teachers' holidays are much more favourable in Poland than in other countries. In conversion into weeks, the length of a teacher's holiday amounts to: in Bavaria: 5 – 6 weeks, in Finland approx. 5 – 8 weeks, in Czech Republic: 8 weeks, whereas in Poland to approx. 11 weeks.

Chapter 6 presents opinions obtained from field studies about the impact of professional promotion of teachers on the quality of school operation. The studies were conducted in the 2nd half of 2011 on the basis of specially prepared questionnaires. According to the collected material, the idea of professional promotion of teachers is accepted, yet representatives of all groups participating in the study perceive various weak sides of the current practice in this area. Fundamental concurrence of opinions and ideas of representatives of all groups with respect to several important issues is quite striking. A commonly shared conviction was that professional promotions brings certain positive aspects for the functioning of schools, yet they are not as significant as it could have been expected – many answers featured a very characteristic statement that “the promotion should be performed correctly.” The respondents agreed that professional promotion brings benefits for the school, yet these benefits depend on the manner of operation of the schoolmaster. Many respondents alluded to the fact that the promotion system is subject to gradual erosion – it was not possible to avoid certain bureaucratization and idle ritualization. Weakness of current solutions consisting in the fact that teachers relatively early gain certification and many of them experience significant decrease of involvement in their work was emphasized most frequently and strongly.

Chapter 7 presents proposals which were created on the basis of conclusions from the conducted studies and analyses. The content of this chapter is the general concept for changing the school management system, whose key element is transformation of the current professional status of teachers. The presented concept relies on the matching principle, which consists in a systemic link between the amount of teacher's wages, his/ her competences and the scope of his/ her responsibility with respect to the operation of a school. The proposal was inspired by effects of work on the Polish Qualification Framework, which is going to be one of the key instruments in the currently prepared national qualification system. The core of the proposed changes is more consistent linking of teachers' promotions with development of their competences, which – it seems – could have a beneficial impact on the quality of school education. Implementation of the proposed concept of teachers' promotions would have to be connected with simultaneous modification of the school management principles and principles of determining teacher's wages. Wages should take into account the character and the degree of involvement of teaches in school issues in a significantly greater degree.



Spis Treści

1. Streszczenie	3
2. Streszczenie angielskie	5
3. Wprowadzenie	10
4. Zawód nauczyciela a niektóre inne zawody w aktach prawnych	12
4.1. Definicje zawodu	12
4.2. Wybrane zawody w świetle ustaw	13
4.2.1. Zawód „lekarz”	14
4.2.2. Zawód „pielęgniarka”	17
4.2.3. Zawód „psycholog”	19
4.2.4. Zawód „felczer”	21
4.2.5. Zawód „tłumacz przysięgły”	23
4.2.6. Zawód „pracownik socjalny”	25
4.2.7. Status „urzędnik służby cywilnej”	28
4.2.8. Podsumowanie	30
4.3. Nauczyciel jako zawód w świetle zapisów Karty Nauczyciela	32
4.3.1. Na czym polega wykonywanie zawodu nauczyciela	32
4.3.2. Obowiązki nauczyciela	33
4.3.3. Ochrona prawna zawodu nauczyciela	34
4.3.4. Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu nauczyciela	34
4.3.5. Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu	36
4.3.6. Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu nauczyciela	36
4.3.7. Ślubowanie	36
4.3.8. Hierarchia w zawodzie nauczyciela	37
4.3.9. Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy	37
4.3.10. Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu nauczyciela	37
4.3.11. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela	38
5. Polski nauczyciel jako pracownik na tle uregulowań w wybranych krajach europejskich	39
5.1. Uwagi wstępne	39
5.2. Akty prawne ustalające status zawodu nauczyciela	40
5.3. Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu nauczyciela	41
5.4. Stopnie zawodowe nauczycieli (kategorie stanowisk)	41
5.5. Zatrudnianie, przenoszenie, zwalnianie z pracy	42
5.6. Czas pracy nauczycieli	43
5.7. Wynagrodzenie nauczycieli	45
5.8. Ocena pracy nauczyciela	46
5.9. Doskonalenie zawodowe nauczycieli	46
5.10. Urlopy nauczycieli	47
5.11. Uprawnienia emerytalne nauczycieli	48
5.12. Podsumowanie	49
6. System awansu zawodowego w świetle wyników przeprowadzonego badania...52	52
6.1. Podstawowe informacje o badaniu	52
6.2. Podstawowe informacje na temat awansu zawodowego nauczycieli (art. 9a-9d KN)	53
6.3. Opinie na temat awansu zawodowego nauczycieli zebrane w czasie badania	57
6.3.1. Opinie dyrektorów na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły	57
6.3.2. Opinie przedstawicieli organów prowadzących na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły	58
6.3.3. Opinie przedstawicieli kuratorów oświaty na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły	59
6.3.4. Opinie przedstawicieli związków zawodowych	63

6.3.5.	Podsumowanie	65
7.	Propozycja modyfikacji statusu zawodowego nauczyciela w Polsce	66
7.1.	Zasada współmierności zarobków, kompetencji i odpowiedzialności	66
7.1.1.	Zarobki nauczyciela	66
7.1.2.	Kompetencje nauczyciela	67
7.1.3.	Odpowiedzialność nauczyciela	67
7.1.4.	Zasada współmierności	68
7.1.5.	Zasada współmierności a praktyka szkolna	69
7.2.	Propozycja nowego modelu zarządzania szkołą	70
7.2.1.	Zarządzanie szkołą a jakość pracy szkoły	70
7.2.2.	Nowy organ szkoły	71
7.2.3.	Kompetencje dyrektora szkoły	72
7.2.4.	Rada pedagogiczna	72
7.3.	Propozycja statusu zawodowego nauczyciela	73
7.3.1.	Typ szkoły jako wyznacznik statusu nauczyciela	74
7.3.2.	Nauczany przedmiot jako wyznacznik statusu nauczyciela	74
7.3.3.	Kategoria stanowiska nauczyciela jako wyznacznik jego statusu	74
7.3.4.	Młodszy nauczyciel	76
7.3.5.	Starszy nauczyciel	76
7.3.6.	Nauczyciel funkcyjny	76
7.3.7.	Zmodernizowany awans zawodowy jako wyznacznik statusu nauczyciela	77
8.	Podsumowanie i uwagi końcowe	81
9.	Literatura cytowana	83
10.	Nota o autorze	83
	ZAŁĄCZNIK 1	84
	Spis Treści	86
1.	Status zawodu nauczyciela w II Rzeczypospolitej Polskiej	89
1.1.	Uwarunkowania historyczne	89
1.1.1.	Odzyskanie niepodległości i początki organizacji II Rzeczypospolitej Polskiej	89
1.1.2.	Kształtowanie się granic i ustroju II Rzeczypospolitej	91
1.1.3.	Sytuacja gospodarcza i polityczna Polski w latach 1918-1939	93
1.1.4.	Kształtowanie się ustroju szkolnictwa polskiego	95
1.1.5.	Podstawy prawne	98
1.2.	Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli w II Rzeczypospolitej	99
1.2.1.	Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy	108
1.2.2.	Wykaz służbowy, ocena pracy, obowiązki nauczyciela	111
1.2.3.	Uprawnienia nauczycieli	112
1.2.4.	Wymiar godzin nauczania	113
1.2.5.	Odpowiedzialność służbowa	115
1.2.6.	Podstawy prawne	117
2.	Status zawodu nauczyciela w okresie od zakończenia II wojny światowej do 1980 r.	118
2.1.	Uwarunkowania historyczne	118
2.1.1.	Podstawy prawne	122
2.2.	Ustrój szkolnictwa po 1945 r.	123
2.2.1.	Podstawy prawne	128
2.3.	Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli po II wojnie światowej	128
2.3.1.	Zakres podmiotowy ustawy z 1956 r.	129
2.3.2.	Zasady nawiązywania, zmian i rozwiązywania stosunku służbowego	129
2.3.3.	Wymiar godzin pracy, wynagrodzenie	130
2.3.4.	Urlopy i inne uprawnienia	130
2.3.5.	Odpowiedzialność służbowa	131
2.3.6.	Uprawnienia ZNP	132
2.3.7.	Zmiany w latach 60-tych i 70-tych	132
2.3.8.	Zakres podmiotowy ustawy	133

2.3.9.	Obowiązki nauczycieli	133
2.3.10.	Wymagania kwalifikacyjne.....	135
2.3.11.	Wymiar godzin i wynagrodzenie	135
2.3.12.	Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy	139
2.3.13.	Urlopy	140
2.3.14.	Inne uprawnienia nauczycieli.....	141
2.3.15.	Odpowiedzialność służbowa	142
2.3.16.	Współpraca ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego	143
2.3.17.	Podstawy prawne	143
3.	Status zawodu nauczyciela według Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.....	144
3.1.	Uwarunkowania społeczno-polityczne	144
3.2.	Rozwiązania przyjęte w ustawie – Karta Nauczyciela	146
3.2.1.	Zakres obowiązywania Karty Nauczyciela	146
3.2.2.	Obowiązki nauczycieli. Zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.	149
3.2.3.	Awans zawodowy nauczycieli	156
3.2.4.	Ocena pracy i nadzór nad pracą nauczycieli.....	159
3.2.5.	Czas pracy. Wynagrodzenie.....	160
3.2.6.	Świadczenia socjalne. Urlopy. Uprawnienia emerytalne	168
3.2.7.	Odpowiedzialność służbowa nauczycieli.	174
3.2.8.	Zakres stosowania do nauczycieli przepisów kodeksu pracy.	175
3.2.9.	Status nauczycieli szkół i placówek niepublicznych.	176
3.3.	Zmiany statusu zawodowego nauczycieli w okresie od 1982 r. do 2010 r.	178
3.3.1.	Zmiany Karty Nauczyciela.	178
3.3.2.	Związek między zmianami w Kartce Nauczyciela i reformami systemu oświaty.	182
3.3.3.	Zmiany wynikające ze zmian ustrojowych państwa, w szczególności reformy samorządowej.....	182
	3.3.3.1. Wprowadzenie samorządu gminnego w 1990 r. Przejmowanie przez gminy prowadzenia przedszkoli i szkół	184
	3.3.3.2. Drugi etap reformy samorządowej. Wprowadzenie samorządu powiatowego i samorządu województwa w 1999 r. Decentralizacja zadań oświatowych.....	185
3.4.	Ocena aktualnie obowiązujących regulacji w zakresie statusu zawodowego nauczycieli..	185
3.4.1.	Funkcjonalność regulacji pragmatycznych oraz ich wpływ na jakość edukacji.....	185
3.4.2.	Mocne i słabe strony obecnych regulacji.....	188
3.4.3.	Karta Nauczyciela w ocenie jej zwolenników i przeciwników. Zasadnicze argumenty za utrzymaniem Karty Nauczyciela w obecnym lub nieznacznie zmodyfikowanym stanie oraz za jej zniesieniem.....	191
3.5.	Kierunki ewolucji statusu zawodowego nauczycieli w Polsce.....	193
3.5.1.	Projekty modernizacji statusu zawodowego nauczycieli.	194
3.5.2.	Tendencje w kształtowaniu statusu zawodowego nauczycieli w państwach Unii Europejskiej.....	195
4.	Literatura cytowana	198
5.	Nota o autorze	199
	ZAŁĄCZNIK 2.....	200

3. Wprowadzenie

Aktualnie obowiązująca Karta Nauczyciela została uchwalona w 1982 r. w zupełnie innych warunkach ustrojowych, w kontekście zasadniczo innych niż obecnie rozwiązań systemowych w dziedzinie oświaty. Uregulowania dotyczące wykonywania zawodu nauczyciela przyjęte w 1982 r. były wielokrotnie nowelizowane w związku z rozpoczętą w 1990 r. transformacją ustrojową kraju obejmującą także system oświaty¹. Jednakże kolejne nowelizacje, wymuszone przez zachodzące w kraju zmiany systemowe oraz nacisk społeczny, nie doprowadziły do wyłonienia się nowej, całościowej regulacji statusu nauczyciela, która byłaby czynnikiem sprzyjającym pro-jakościowej modernizacji oświaty, przy równoczesnym zagwarantowaniu nauczycielom odpowiedniego do specyfiki tego zawodu statusu.

Obecnie Karta Nauczyciela jest przedmiotem krytyki przede wszystkim ze strony kadry kierowniczej szkół oraz działaczy samorządu terytorialnego, jako regulacja przestarzała, która utrudnia prowadzenie racjonalnej polityki kadrowej w oświacie. Z drugiej strony Karta Nauczyciela ma zagorzałych obrońców – przede wszystkim są nimi nauczycielskie związki zawodowe. W związku z planowanym przez rząd przygotowaniem nowych regulacji dotyczących statusu zawodowego nauczyciela potrzebna jest obiektywna analiza tej ustawy, w tym także możliwie bezstronna ocena w jaki sposób uregulowania Karty Nauczyciela w obecnym kształcie wpływają na funkcjonowanie oświaty.

Przedstawiona analiza składa się z kilku elementów, ukazujących różne aspekty statusu zawodowego nauczyciela. Rozdział czwarty przedstawia porównanie ujęcia zawodu nauczyciela w polskim ustawodawstwie oświatowym z istniejącymi w prawie uregulowaniami dotyczącymi kilku innych zawodów. Zestawienie występujących w krajowym ustawodawstwie rozwiązań w odniesieniu do różnych zawodów pozwala dostrzec pewne odmienności tych uregulowań i postawić pytanie o sposób określenia zawodu nauczyciela w aktach prawnych dotyczących oświaty.

W rozdziale piątym przedstawiono najważniejsze uregulowania dotyczące poszczególnych kwestii związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela w Polsce. Najbardziej podstawowe informacje dotyczące zagadnień takich jak czas pracy, urlop, wynagrodzenia itp., odniesiono do danych o nauczycielach w kilku wybranych krajach europejskich. Porównanie sytuacji polskich nauczycieli jako pracowników, do sytuacji nauczycieli w innych krajach, pozwala w nieco innej perspektywie prowadzić dyskusję o warunkach wykonywania zawodu nauczyciela w Polsce.

Rozdział szósty prezentuje uzyskane w badaniach terenowych opinie na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły. Badania te przeprowadzono w drugiej połowie 2011 r. w oparciu o specjalnie opracowane kwestionariusze, które jako narzędzie można będzie wykorzystywać w następnych badaniach tych zagadnień, same w sobie stanowią równocześnie pewien efekt projektu.

¹ Patrz załącznik 1.

Natomiast w rozdziale siódmym przedstawiono propozycje, które powstały między innymi w oparciu o wnioski z przeprowadzonych badań i analiz. Treścią tego rozdziału jest ogólnie zarysowana koncepcja zmiany systemu zarządzania szkołą, której kluczowym elementem jest przekształcenie obecnego statusu zawodowego nauczyciela. Przedstawiona koncepcja opiera się na zasadzie współmierności, która polega na systemowym powiązaniu wysokości zarobków nauczyciela, z jego kompetencjami oraz z zakresem jego odpowiedzialności za funkcjonowanie szkoły.

Kształtowanie się współczesnego statusu zawodowego nauczyciela w Polsce rozpoczęło się wraz z procesem odbudowy naszej państwowości w 1918 r. W miarę upływu lat status polskiego nauczyciela ulegał zmianom, które przedstawione zostały w opracowaniu pt. „Analiza regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodu nauczyciela w Polsce”. Opracowanie to stanowi załącznik numer jeden. Informacje zawarte w opracowaniu stanowią istotne tło dla omawianych zagadnień. Załącznik numer dwa zawiera niektóre materiały dotyczące badań terenowych przeprowadzonych w drugiej połowie 2011 r. Przedstawione w załączniku scenariusze wywiadów będą mogły być wykorzystywane w następnych badaniach poświęconych tym zagadnieniom.

4. Zawód nauczyciela a niektóre inne zawody w aktach prawnych

4.1. Definicje zawodu

W „Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy” w objaśnieniu do struktury klasyfikacji napisano:

Zawód zdefiniowany został jako zbiór zadań (zespół czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych stale lub z niewielkimi zmianami przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji (wiedzy i umiejętności) zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło dochodów (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r.).

W publikacji na temat standardów kwalifikacji zawodowych w słowniku stanowiącym załącznik nr 1 zawód zdefiniowano jako:

Zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiednich kwalifikacji zawodowych; w zawodzie można wyodrębnić zakresy pracy (Bednarczyk, Woźniak, Kwiatkowski [red.], 2007, s. 177).

Wincenty Okoń w słowniku pedagogicznym hasło „zawód” objaśnia (Nowacki, 2004; za: Okoń, 2011, s. 463) następująco:

Według T. W. Nowackiego to wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny.

Przytoczone wyżej definicje mają wiele wspólnego. Wszystkie w pierwszej kolejności odnoszą pojęcie zawodu do wykonywania pewnej klasy działań – *zbiór zadań (zespół czynności) wykonywanych; zbiór zadań* [w domyśle – do wykonywania]; *wykonywanie zespołu czynności*. Wszystkie trzy wskazują na społeczny podział pracy, jako czynnik determinujący powstawanie zawodów, we wszystkich podkreślona jest też kwestia związanych z zawodem kompetencji.

Należy podkreślić, że tego typu ujmowanie zawodu nie w pełni pokrywa się z rozumieniem, jaki nadaje się słowu „zawód” w różnych typowych dla języka polskiego kontekstach. Na przykład w sformułowaniu „zdobywać zawód” nie ma wątpliwości, że słowo „zawód” nie odnosi się do *wykonywania zbioru zadań*, ale dotyczy nabywania jakiegoś określonego zestawu kompetencji, zwieńczonego zwykle uzyskaniem formalnego potwierdzenia. Również w określeniu „status zawodu lekarza” słowo zawód oznacza raczej osobę, która jest lekarzem, czyli wykonuje zadania zawodowe wymagające odpowiednich kwalifikacji, a nie samo *wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych*. Analiza treści ustaw dotyczących zawodów, m.in. ustawy o zawodzie lekarza oraz

ustawy o zawodzie pielęgniarki, także nie pozostawia wątpliwości, że są to ustawy o lekarzach i o pielęgniarkach, a nie o zbiorach ich *zadań zawodowych*. Na przykład w art. 4 ustawy o zawodzie lekarza zapisano: *Lekarz ma obowiązek wykonywać zawód, zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej(...)*. Oczywiście jest, że nie da się „wykonywać” *wykonywania* (...).

W związku z powyższym celowe wydaje się używanie w tym opracowaniu terminu „zawód” w znaczeniu „kwalifikacja zawodowa”. Użyty w tym sformułowaniu wyraz „kwalifikacja” rozumiany jest tu jako określony zestaw kompetencji (efektów uczenia się) zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję². „Upoważnioną instytucją” jest na przykład każda okręgowa komisja egzaminacyjna, która zgodnie z obowiązującym prawem przeprowadza egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe zdobywane w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe (Art. 9c Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. 2004 Nr 256 poz. 2572).

4.2. Wybrane zawody w świetle ustaw

W dyskusji o statusie zawodowym nauczyciela, w szczególności o przepisach prawa, które ustalają obowiązującą wykładnię istoty tego zawodu oraz warunków i standardów pracy, ważnym punktem odniesienia powinny być między innymi uregulowania prawne odnoszące się do innych zawodów. Dlatego poniżej przedstawiono wybór cytatów z 5 ustaw „o zawodzie”, 2 ustaw „o samorządzie zawodowym” oraz ustawy o pomocy społecznej i ustawy o służbie cywilnej. Cytaty te odnoszą się do zawodów: lekarza, pielęgniarki, psychologa, felczera, tłumacza przysięgłego, pracownika socjalnego oraz urzędnika służby cywilnej. Poszczególne zdania, fragmenty zdań, niekiedy także pojedyncze wyrazy, zostały wybrane i przedstawione w ten sposób, aby w możliwie zwięzły i czytelny sposób ukazać ogólny zarys następujących kwestii:

- na czym polega wykonywanie zawodu,
- obowiązki zawodu,
- ochrona prawna zawodu,
- warunki przyznania prawa wykonywania zawodu,
- warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu,
- podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu,
- ślubowanie,
- hierarchia w zawodzie,
- zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy,
- ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu,
- odpowiedzialność dyscyplinarna w zawodzie.

² Por. opis hasła „kwalifikacja” w *Słowniku kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji* (2011).

4.2.1. Zawód „lekarz”

Zasady i warunki wykonywania zawodu określa Ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz.U. z 2011 r. Nr 277 poz. 1634).

Na czym polega wykonywanie zawodu lekarza (art. 2):

- *na udzielaniu przez osobę posiadającą wymagane kwalifikacje, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, świadczeń zdrowotnych, w szczególności: badaniu stanu zdrowia, rozpoznawaniu chorób i zapobieganiu im, leczeniu i rehabilitacji chorych, udzielaniu porad lekarskich, a także wydawaniu opinii i orzeczeń lekarskich.(...),*
- *za wykonywanie zawodu lekarza uważa się także prowadzenie przez lekarza prac badawczych w dziedzinie nauk medycznych lub promocji zdrowia, nauczanie zawodu lekarza, kierowanie podmiotem leczniczym (...).*

Obowiązki lekarza (art. 4):

- *wykonywać zawód, zgodnie ze wskazaniami aktualnej wiedzy medycznej, dostępnymi mu metodami i środkami zapobiegania, rozpoznawania i leczenia chorób, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz z należytą starannością,*
i w tej samej ustawie (art. 30)
- *udzielać pomocy lekarskiej w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować niebezpieczeństwo utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała (...),*
i w tej samej ustawie (art. 31)
- *udzielać pacjentowi lub jego (...) przedstawicielowi przystępnej informacji o jego stanie zdrowia, rozpoznaniu (...),*
i w tej samej ustawie (art. 36)
- *poszanowania intymności i godności osobistej pacjenta (...). Dbać, aby inny personel medyczny przestrzegał w postępowaniu [tej] zasady (...)*
i w tej samej ustawie (art. 40)
- *zachowania w tajemnicy informacji związanych z pacjentem a uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu,*
i w tej samej ustawie (art. 41)
- *prowadzenia indywidualnej dokumentacji medycznej pacjenta.*

Ochrona prawna zawodu lekarza (art. 44):

- *lekarzowi, który wykonuje czynności w ramach świadczeń pomocy doraźnej (...), przysługuje ochrona prawna należąca funkcjonariuszowi publicznemu.*

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu lekarza (art. 5):

- *jest obywatelem polskim lub (...) innego (...) państwa członkowskiego Unii Europejskiej,*
- *posiada dyplom lekarza,*
- *pełną zdolność do czynności prawnych,*
- *stan zdrowia pozwalający na wykonywanie zawodu,*
- *wykazuje nienaganną postawę etyczną,*
- *odbycie stażu podyplomowego,*
- *pozytywny wynik Lekarskiego Egzaminu Końcowego (...) lub Lekarskiego Egzaminu Państwowego.*

Dodatkowe warunki przyznania prawa wykonywania zawodu cudzoziemcowi (art. 7):

- *jeżeli ukończył studia medyczne w języku polskim albo jeżeli wykazał znajomość języka polskiego niezbędną do wykonywania zawodu lekarza.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu lekarza (art. 5 ust. 7):

dotyczy osób rozpoczynających drogę zawodową, które spełniają wyżej wskazane warunki przyznania prawa wykonywania zawodu lekarza z wyjątkiem 2 ostatnich pozycji, w celu odbycia stażu podyplomowego

- *na okres nie dłuższy niż 5 lat.*

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu lekarza (art. 5):

- *okręgowa rada lekarska.*

Ślubowanie

W ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty ta kategoria nie występuje. Lekarzy obowiązuje kodeks etyki lekarskiej, uchwalony przez Krajowy Zjazd Lekarzy na podstawie art. 5 i 37 Ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz.U. Nr 219, poz. 1708), który zawiera tekst przyrzeczenia lekarskiego następującej treści:

- *Przyjmuję z szacunkiem i wdzięcznością dla moich Mistrzów nadany mi tytuł lekarza i w pełni świadomy związanych z nim obowiązków przyrzekam:*
 - o *obowiązki te sumiennie spełniać;*
 - o *służyć życiu i zdrowiu ludzkiemu;*
 - o *według najlepszej mej wiedzy przeciwdziałać cierpieniu i zapobiegać chorobom, a chorym nieść pomoc bez żadnych różnic, takich jak: rasa, religia, narodowość, poglądy polityczne, stan majątkowy i inne, mając na celu wyłącznie ich dobro i okazując im należyty szacunek,*
 - o *nie nadużywać ich zaufania i dochować tajemnicy lekarskiej nawet po śmierci chorego,*
 - o *strzec godności stanu lekarskiego i niczym jej nie splamić, a do kolegów lekarzy odnosić się z należną im życzliwością, nie podważając zaufania do nich, jednak postępując bezstronnie i mając na względzie dobro chorych,*
 - o *stałe poszerzać swą wiedzę lekarską i podawać do wiadomości świata lekarskiego wszystko to, co uda mi się wynaleźć i udoskonalić.*

Hierarchia w zawodzie lekarza (art. 18):

- *lekarz może uzyskać tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny:*
 - 1) *po odbyciu szkolenia specjalizacyjnego oraz*
 - 2) *po złożeniu Państwowego Egzaminu Specjalizacyjnego.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy (art. 10):

- *lekarz posiadający prawo wykonywania zawodu, który nie wykonuje go przez okres dłuższy niż 5 lat (...) ma obowiązek (...) odbycia przeszkolenia.*

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu lekarza (art. 8):

- *lekarz (...) podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez właściwą okręgową radę lekarską.*

Odpowiedzialność dyscyplinarna lekarza:

W ustawie o zawodach lekarza i lekarza dentysty ta kategoria nie występuje, zagadnienia te regulują przepisy Ustawy (art. 53) z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz.U. Nr 219, poz. 1708).

- *Członkowie izb lekarskich³ podlegają odpowiedzialności zawodowej za naruszenie zasad etyki lekarskiej oraz przepisów związanych z wykonywaniem zawodu lekarza*

³ Oznacza to, że przepis dotyczy wszystkich lekarzy.

i w tej samej ustawie (art. 83).

- *Sąd lekarski może orzekać następujące kary: 1) upomnienie; 2) nagana; 3) kara pieniężna; 4) zakaz pełnienia funkcji kierowniczych (...) na okres od roku do 5 lat; 5) ograniczenie zakresu czynności w wykonywaniu zawodu lekarza na okres od 6 miesięcy do 2 lat; 6) zawieszenie prawa wykonywania zawodu na okres od roku do 5 lat; 7) pozbawienie prawa wykonywania zawodu.*

4.2.2. Zawód „pielęgniarka”

Zasady wykonywania oraz uzyskiwania prawa wykonywania zawodów określa Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz.U. Nr 174, poz. 1039).

Na czym polega wykonywanie zawodu pielęgniarki (art. 4):

- *Na udzielaniu świadczeń zdrowotnych, w szczególności: 1) rozpoznawanie warunków i potrzeb zdrowotnych pacjenta; 2) rozpoznawaniu problemów pielęgnacyjnych pacjenta; 3) planowaniu i sprawowaniu opieki pielęgnacyjnej nad pacjentem; 4) samodzielnym udzielaniu w określonym zakresie świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych oraz medycznych czynności ratunkowych; 5) realizacji zleceń lekarskich w procesie diagnostyki, leczenia i rehabilitacji; 6) orzekaniu o rodzaju i zakresie świadczeń opiekuńczo- pielęgnacyjnych; 7) edukacji zdrowotnej i promocji zdrowia.*
- *Za wykonywanie zawodu pielęgniarki uważa się również nauczanie zawodu (...), prowadzenie prac naukowo-badawczych w zakresie pielęgniarstwa, kierowanie i zarządzanie zespołami pielęgniarek lub położnych.*

Obowiązki pielęgniarki (art. 11):

- *Pielęgniarka i położna wykonują zawód z należytą starannością, zgodnie z zasadami etyki zawodowej, poszanowaniem praw pacjenta, dbałością o jego bezpieczeństwo, wykorzystując wskazania aktualnej wiedzy medycznej;*
i w tej samej ustawie (art. 12)
- *Pielęgniarka i położna są zobowiązane zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, do udzielenia pomocy w każdym przypadku, gdy zwłoka w jej udzieleniu mogłaby spowodować stan nagłego zagrożenia zdrowotnego;*
i w tej samej ustawie (art. 16)
- *Informować pacjenta o jego prawach (...);*
- *Udzielić pacjentowi lub jego przedstawicielowi (...) informacji o stanie zdrowia pacjenta (...);*
i w tej samej ustawie (art. 17)
- *Zachowanie w tajemnicy informacji (...) uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu;*
i w tej samej ustawie (art. 18)

- *Prowadzenie i udostępnianie dokumentacji medycznej (...).*

Ochrona prawna zawodu pielęgniarki (art. 11 ust. 2):

- *Pielęgniarka i położna podczas i w związku z wykonywaniem czynności polegających na wykonywaniu świadczeń zdrowotnych (...) korzystają z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych (...).*

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu pielęgniarki (art. 28):

- *świadcstwo lub dyplom ukończenia (...) szkoły pielęgniarskiej,*
- *pełna zdolność do czynności prawnych,*
- *stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki,*
- *wykazuje nienaganną postawę etyczną.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu pielęgniarki (art. 36):

- *ograniczone prawo wykonywania zawodu dotyczy tylko cudzoziemców w okresie rocznego stażu adaptacyjnego.*

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu pielęgniarki (art. 41):

- *okręgowa rada pielęgniarek i położnych.*

Ślubowanie:

- *kategoria w ustawie nie występuje.*

Hierarchia w zawodzie pielęgniarki (art. 67):

- *Pielęgniarka i położna po odbyciu specjalizacji i zdaniu egzaminu państwowego uzyskują tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy (art. 26 ust. 1):

- *Pielęgniarka lub położna, które nie wykonują zawodu łącznie przez okres dłuższy niż 5 lat (...) a zamierzają podjąć jego wykonywanie mają obowiązek (...) odbyć trwające nie dłużej niż 6 miesięcy przeszkolenie pod nadzorem innej osoby uprawnionej do wykonywania (...) zawodu (...).*

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu pielęgniarki (art. 48):

- *Rejestr pielęgniarek i rejestr położnych prowadzi okręgowa rada pielęgniarek i położnych;*
i w tej samej ustawie (art. 43)
- *Centralny Rejestr Pielęgniarek i Położnych prowadzi Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych.*

Odpowiedzialność dyscyplinarna pielęgniarek:

W ustawie o zawodach pielęgniarki i położnej kategoria nie występuje, zagadnienia te regulują przepisy Ustawy (art. 37) z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz.U. Nr 174, poz. 1038).

- *Członkowie samorządu⁴ podlegają odpowiedzialności zawodowej za naruszenie zasad etyki zawodowej lub przepisów dotyczących wykonywania zawodu;*
i w tej samej ustawie (art. 60)
- *Sąd pielęgniarek i położnych może orzekać następujące kary: 1) upomnienie; 2) nagana; 3) kara pieniężna; 4) zakaz pełnienia funkcji kierowniczych (...) na okres od roku do 5 lat; 5) zakaz pełnienia funkcji z wyboru na okres 1-5 lat; 6) ograniczenie zakresu czynności w wykonywaniu zawodu na okres od 6 miesięcy do 2 lat; 7) zawieszenie prawa wykonywania zawodu na okres od roku do 5 lat; 8) pozbawienie prawa wykonywania zawodu.*

4.2.3. Zawód „psycholog”

Zasady i warunki wykonywania zawodu określa Ustawa z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. Nr 73, poz. 763, z późn. zm.).

Na czym polega wykonywanie zawodu psychologa (art. 4):

- *świadczeniu usług psychologicznych, a w szczególności na: 1) diagnozie psychologicznej, 2) opiniowaniu, 3) orzekaniu, o ile przepisy odrębne tak stanowią, 4) psychoterapii, 5) udzielaniu pomocy psychologicznej,*
- *Za wykonywanie zawodu psychologa uważa się także prowadzenie przez psychologa badań naukowych w dziedzinie psychologii lub działalność dydaktyczną w tym zakresie.*

⁴ Oznacza to, że przepis dotyczy wszystkich pielęgniarek i położnych.

Obowiązki psychologa (art. 14 ust. 1):

- *Psycholog ma obowiązek zachowania w tajemnicy informacji związanych z klientem, uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu;*
i w tej samej ustawie (art. 17 ust. 1)
- *Psycholog ma prawo i obowiązek doskonalenia zawodowego w różnych formach kształcenia podyplomowego.*

Ochrona prawna zawodu psychologa:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu psychologa (art. 8):

- *dyplom magistra psychologii,*
- *pełna zdolność do czynności prawnych,*
- *władza językiem polskim w mowie i w piśmie w zakresie koniecznym do wykonywania zawodu psychologa,*
- *podyplomowy staż zawodowy pod merytorycznym nadzorem psychologa posiadającego prawo wykonywania zawodu.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu psychologa (art. 8 ust. 4):

- *Wpis na listę psychologów stażystów następuje na wniosek zainteresowanego, po spełnieniu warunków (...) 1-3 i podjęciu podyplomowego stażu zawodowego;*
i w tej samej ustawie (art. 8 ust. 6)
- *W trakcie podyplomowego stażu zawodowego psycholog uzyskuje ograniczone prawo wykonywania zawodu.*

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu psychologa (art. 7):

- *Prawo wykonywania zawodu psychologa powstaje z chwilą dokonania wpisu na listę psychologów Regionalnej Izby Psychologów;*
i w tej samej ustawie (art. 8 ust. 3)
- *Podstawą wpisu jest uchwała Rady Regionalnej Izby Psychologów.*

Ślubowanie:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Hierarchia w zawodzie psychologa (art. 15):

- *Psycholog może uzyskać tytuł specjalisty w określonej dziedzinie psychologii, po odbyciu szkolenia (...) i złożeniu egzaminu państwowego.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy (art. 8 ust. 7):

- *psycholog, który nie wykonuje zawodu przez okres dłuższy niż 5 lat odbywa na własny koszt przeszkolenie.*

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu psychologa (art. 7):

- *lista psychologów Regionalnej Izby Psychologów.*

Odpowiedzialność dyscyplinarna psychologa (art. 20):

- *Członkowie samorządu psychologów⁵ podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za: 1) zawinione naruszenie obowiązków zawodowych, 2) czyny sprzeczne z zasadami etyki określonymi w Kodeksie Etyki Zawodowej, o którym mowa w art. 40 pkt. 3; i w tej samej ustawie (art. 21)*
- *Karami dyscyplinarnymi są: 1) upomnienie, 2) nagana z ostrzeżeniem, 3) zawieszenie w prawie do wykonywania zawodu na czas od 3 do 12 miesięcy, 4) skreślenie z listy psychologów z pozbawieniem prawa wykonywania zawodu.*

4.2.4. Zawód „felczer”

Zasady i warunki wykonywania zawodu określa Ustawa z dnia 20 lipca 1950 r. o zawodzie felczera (Dz.U. z 2004 r. Nr 53, poz. 531, z późn. zm.).

Na czym polega wykonywanie zawodu felczera (art. 2):

- *na udzielaniu świadczeń zdrowotnych a w szczególności: 1) badaniu stanu zdrowia; 2) rozpoznawaniu chorób i zapobieganiu im; 3) udzielaniu pomocy w stanach zagrożenia życia i zdrowia; 4) wykonywaniu czynności z zakresu medycyny pracy, zapobieganiu i zwalczaniu chorób zakaźnych; 5) sprawowaniu nadzoru nad artykułami żywnościowymi i produktami*

⁵ Oznacza to, że przepis dotyczy wszystkich psychologów.

użytkowymi; 6) stwierdzaniu zgonów; 7) udziale w procesie leczenia pod nadzorem lub przy współpracy z lekarzem.

Obowiązki felczera (art. 6):

- *W nagłych wypadkach nie wolno felczerowi (...) odmówić udzielenia pomocy choremu do czasu przybycia lekarza;*
i w tej samej ustawie (art. 7 ust. 1)
- *Felczer (...) zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy wszystkiego, o czym powyżmie wiadomość w związku z wykonywaniem zawodu.*

Ochrona prawna zawodu felczera:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu felczera (art.1 ust. 2):

- *ukończył liceum felczerskie lub szkołę felczerską,*
- *pełna zdolność do czynności prawnych,*
- *stan zdrowia pozwalający na wykonywanie zawodu,*
- *władza językiem polskim w mowie i w piśmie, w stopniu niezbędnym do wykonywania zawodu felczera.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu felczera:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu felczera (art.1 ust. 2):

- *Naczelna Rada Lekarska przyznaje prawo wykonywania zawodu i używania tytułu felczera.*

Ślubowanie:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Hierarchia w zawodzie felczera (art. 3):

- *Felczerowi wykonującemu zawód ponad 3 lata, przysługuje tytuł starszego felczera.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy (art. 2a):

- *felczer posiadający prawo wykonywania zawodu, który nie wykonuje go przez okres dłuższy niż 5 lat, ma obowiązek (...) odbycia przeszkolenia.*

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu felczera (art. 1c):

- *Felczer, który uzyskał prawo wykonywania zawodu, podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez Naczelną Radę Lekarską.*

Odpowiedzialność dyscyplinarna felczera:

- kategoria w ustawie nie występuje.

4.2.5. Zawód „tłumacz przysięgły”

Zasady i warunki wykonywania zawodu określa Ustawa z dnia 25 listopada 2004 r. o zawodzie tłumacza przysięgłego (Dz.U. Nr 273, poz. 2702).

Na czym polega wykonywanie zawodu tłumacza przysięgłego (art. 13):

- *[na] sporządzaniu i poświadczaniu tłumaczeń z języka obcego na język polski, z języka polskiego na język obcy, a także sprawdzaniu i poświadczaniu tłumaczeń w tym zakresie, sporządzonych przez inne osoby,*
- *sporządzaniu poświadczonych odpisów pism w języku obcym, sprawdzaniu i poświadczaniu odpisów pism, sporządzonych w danym języku przez inne osoby,*
- *dokonywaniu tłumaczenia ustnego.*

Obowiązki tłumacza przysięgłego (art. 14):

- *wykonywanie powierzonych mu zadań ze szczególną starannością i bezstronnością, zgodnie z zasadami wynikającymi z przepisów prawa,*
- *zachowanie w tajemnicy faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w związku z tłumaczeniem*
- *doskonalenie kwalifikacji zawodowych;*
i w tej samej ustawie (art. 17)
- *Tłumacz przysięgły prowadzi repertorium, w którym odnotowuje czynności (...).*

Ochrona prawna zawodu tłumacza przysięgłego:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego (art. 2):

- *ma obywatelstwo polskie albo obywatelstwo jednego z państw (...) [UE, EFTA, ...],*
- *zna język polski,*
- *pełna zdolność do czynności prawnych,*
- *[osoba] nie była karana za przestępstwo umyślne, przestępstwo skarbowe (...),*
- *uzyskała tytuł magistra lub równorzędny (...),*
- *złożyła z wynikiem pozytywnym egzamin z umiejętności tłumaczenia z języka polskiego na język obcy oraz z języka obcego na język polski (...).*

Uprawnienie do wykonywania zawodu (art. 5)

- *nabywa osoba, która zdała egzamin (...).*

Prawo do wykonywania zawodu (art. 6):

- *Osoba, która nabyła uprawnienia (...) uzyskuje prawo do wykonywania tego zawodu po złożeniu ślubowania i wpisaniu na listę tłumaczy przysięgłych.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu:

- *kategoria w ustawie nie występuje.*

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego (art. 6 ust. 2):

- *Osoba, która złożyła ślubowanie (...) podlega z urzędu wpisowi na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.*

Ślubowanie:

Treść ślubowania (art. 7):

- *Mając świadomość znaczenia moich słów i odpowiedzialności przed prawem, przyrzekam uroczyście, że powierzone mi zadanie tłumacza przysięgłego będę wykonywać sumiennie i bezstronnie, dochowując tajemnicy prawnie chronionej oraz kierując się w swoim postępowaniu uczciwością i etyka zawodową.*

Hierarchia w zawodzie tłumacza przysięgłego:

- *kategoria w ustawie nie występuje.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy (art. 11):

- *Minister Sprawiedliwości może zawiesić tłumacza przysięgłego (...) na okres 5 lat, (...) z powodu niewykonywania (...) czynności przez okres dłuższy niż 3 lata (...).*
- *W okresie zawieszenia Minister Sprawiedliwości może, na uzasadniony wniosek tłumacza przysięgłego, uchylić decyzję [o zawieszeniu].*

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego (art. 6 ust. 2):

- *tłumacz po zaprzysiężeniu – podlega z urzędu wpisowi na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.*

Odpowiedzialność zawodowa tłumacza przysięgłego (art. 21):

- *Tłumacz przysięgły niewypełniający zadań (...) oraz obowiązków (...) albo wypełniający te zadania i obowiązki nienależycie lub nierzetelnie podlega odpowiedzialności zawodowej.*
- *Z tytułu odpowiedzialności zawodowej wobec tłumacza przysięgłego mogą być orzeczone następujące kary: 1) upomnienie 2) nagana 3) zawieszenie prawa wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego na okres 3 miesięcy do 1 roku 4) pozbawienie prawa wykonywania zawodu tłumacza przysięgłego, z możliwością ubiegania się o jego ponowne nadanie nie wcześniej niż po upływie 2 lat (...).*

4.2.6. Zawód „pracownik socjalny”

Zasady i warunki wykonywania zawodu określa Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362, z późn. zm.).

Na czym polega wykonywanie zawodu pracownika socjalnego (art. 119 ust. 1):

[zadania pracownika socjalnego] – *Praca socjalna*

- *Dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy socjalnej oraz kwalifikowanie do uzyskania tych świadczeń.*
- *Udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej; skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań.*
- *Pomoc w uzyskaniu dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu pomocy.*
- *Udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej.*
- *Pobudzanie społecznej aktywności i inspirowanie działań samopomocowych w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych.*

- *Współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie skutków ubóstwa.*
- *Inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudną sytuację życiową oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji takich osób i rodzin.*
- *Współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia.*

Obowiązki pracownika socjalnego (art. 119 ust. 2):

- *Kierować się zasadami etyki zawodowej.*
- *Kierować się zasadą dobra osób i rodzin, którym służy.*
- *Przeciwdziałać praktykom niehumanitarnym i dyskryminującym osobę, rodzinę lub grupę.*
- *Udzielać osobom zgłaszającym się pełnej informacji o przysługujących im świadczeniach i dostępnych formach pomocy.*
- *Zachować w tajemnicy informacje uzyskane w toku czynności zawodowych także po ustaniu zatrudnienia, chyba że działa to przeciwko dobru osoby lub rodziny.*
- *Podnosić swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach i samokształcenie.*

Ochrona prawna zawodu pracownika socjalnego (art. 121 ust. 2):

- *Pracownikowi socjalnemu przysługuje ochrona prawna przewidziana dla funkcjonariuszy publicznych.*

Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu pracownika socjalnego (art. 116 ust. 1):

- *Pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:*
- *Posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych.*
- *Ukończyła studia na kierunku praca socjalna.*
- *Do dnia 31 grudnia 2013 roku ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków: pedagogika, pedagogika specjalna, politologia, polityka społeczna, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie.*

Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu:

- *kategoria w ustawie nie występuje.*

Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu pracownika socjalnego:

- *kategoria w ustawie nie występuje.*

- nadawanie specjalizacji I stopnia (art. 118 ust. 1 i 2) – *Przy urządach marszałkowskich działają regionalne komisje egzaminacyjne do spraw stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych (...). Do zadań regionalnych komisji egzaminacyjnych należy (...) nadawanie I stopnia specjalizacji zawodowej,*
- nadawanie specjalizacji II stopnia (art. 117 ust. 1 i 3) – *Przy ministrze właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego działa Centralna Komisja Egzaminacyjna do spraw stopni specjalizacji zawodowej pracowników socjalnych (...). Do zadań Komisji należy w szczególności: (...) nadawanie II stopnia specjalizacji zawodowej.*

Ślubowanie:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Hierarchia w zawodzie pracownika socjalnego (art. 116 ust. 2):

- *Ustala się następujące stopnie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego:*
- *I stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu uzupełnienie wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych pracowników socjalnych,*
- *II stopień specjalizacji zawodowej z zakresu pracy socjalnej, mający na celu pogłębienie wiedzy i doskonalenie umiejętności pracy z wybranymi grupami osób korzystających z pomocy społecznej.*

Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu pracownika socjalnego:

- kategoria w ustawie nie występuje,
- rejestr wydanych dyplomów I stopnia specjalizacji należy do zadań regionalnej komisji egzaminacyjnej (art. 118 ust. 2),
- rejestr wydanych dyplomów II stopnia specjalizacji należy do zadań Centralnej Komisji Egzaminacyjnej (art. 117 ust. 3).

Odpowiedzialność dyscyplinarna pracownika socjalnego:

- kategoria w ustawie nie występuje.

4.2.7. Status „urzędnik służby cywilnej”

Zasady funkcjonowania oraz dostępu do służby cywilnej określa Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. 2008 Nr 227 poz. 1505, z późn. zm.).

Na czym polega wykonywanie obowiązków w służbie cywilnej (art. 1):

- *W celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa ustanawia się służbę cywilną (...);*
i w tej samej ustawie (art. 2)
- *Praca na stanowiskach urzędniczych – w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, w urzędach ministrów (...) oraz centralnych organów administracji rządowej, w urzędach wojewódzkich oraz innych urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów administracji rządowej (...), w komendach, inspektoratach (...) stanowiących aparat pomocniczy kierowników powiatowych służb (...), w jednostkach budżetowych obsługujących państwowe fundusze celowe (...), także na stanowiskach takich jak – powiatowi i graniczni lekarze weterynarii oraz ich zastępcy.*

Obowiązki pracownika służby cywilnej (art. 76):

- *Przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa.*
- *Chronić interesy państwa oraz prawa człowieka i obywatela.*
- *Racjonalnie gospodarować środkami publicznymi.*
- *Rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania.*
- *Dochowywać tajemnicy ustawowo chronionej.*
- *Rozwijać wiedzę zawodową.*
- *Godnie zachowywać się w służbie oraz poza nią.*

Ochrona prawna urzędnika służby cywilnej (art. 104):

- *Na zasadach określonych w odrębnych przepisach członkowie korpusu służby cywilnej korzystają z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych.*

Warunki nadania statusu urzędnika służby cywilnej (art. 4):

- *Jest obywatelem polskim⁶.*
- *Korzysta z pełni praw publicznych;*
i w tej samej ustawie (art. 40)

⁶ Są stanowiska na których w służbie cywilnej mogą być pod pewnymi warunkami zatrudnione także osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego.

- *Jest pracownikiem służby cywilnej.*
- *Co najmniej trzyletni staż pracy w służbie cywilnej.*
- *Tytuł magistra lub równorzędny.*
- *Zna co najmniej jeden język obcy spośród języków roboczych Unii Europejskiej lub jeden z następujących języków obcych: arabski, białoruski, chiński, islandzki, japoński norweski, rosyjski, ukraiński.*
- *Jest żołnierzem rezerwy lub nie podlega powszechnemu obowiązkowi obrony*
- *i w tej samej ustawie (art. 48 ust. 2).*
- *Ukończył w danym roku postępowanie kwalifikacyjne z wynikiem pozytywnym i z miejscem uprawniającym do mianowania lub ukończył Krajową Szkołę Administracji Publicznej.*

Warunki przyznania ograniczonego statusu urzędnika służby cywilnej:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Podmiot nadający status urzędnika służby cywilnej (art. 48):

- *Szef Służby Cywilnej dokonuje w imieniu Rzeczypospolitej Polskiej mianowania pracownika służby cywilnej.*

Ślubowanie:

- *Treść ślubowania urzędnika służby cywilnej (art. 50): Ślubuję służyć Państwu Polskiemu, przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, sumiennie i bezstronnie wykonywać obowiązki urzędnika służby cywilnej zgodnie z najlepszą wiedzą i wolą.*

Hierarchia urzędników służby cywilnej:

- *Ustawa wyróżnia statusy „pracownika” oraz „urzędnika” służby cywilnej, w ustawie są też przepisy, które mówią „wyższych stanowiskach w służbie cywilnej” (art. 52 – 61 ustawy o służbie cywilnej). Jednakże osoby na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej także są „urzędnikami służby cywilnej” (art. 86 ust. 1)*
- *- Ustanawia się dziewięć stopni służbowych urzędników służby cywilnej.*

Zasady wznawiania służby po okresie przerwy:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Ewidencja osób mających status urzędnika służby cywilnej:

- kategoria w ustawie nie występuje.

Odpowiedzialność dyscyplinarna członka korpusu służby cywilnej (art. 113):

- *Członek korpusu służby cywilnej odpowiada dyscyplinarnie za naruszenie obowiązków członka korpusu służby cywilnej;*
i w tej samej ustawie (art. 114)
- *Karami dyscyplinarnymi stosowanymi wobec urzędników służby cywilnej są: 1) upomnienie, 2) nagana, 3) pozbawienie możliwości awansowania przez okres dwóch lat na wyższy stopień służbowy, 4) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, nie więcej niż o 25 % – przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy, 5) obniżenie stopnia służbowego służby cywilnej, 6) wydalenie ze służby cywilnej.*

4.2.8. Podsumowanie

Zakres tematyczny, układ treści oraz stopień szczegółowości poszczególnych ustaw „o zawodzie” jest zróżnicowany. Z przedstawionych powyżej cytatów wynika, że w badanych ustawach jest wiele podobieństw, ale nie ma jednolitego standardu opisu zawodu. Dotyczy to zarówno poruszanych kwestii, jak i używanych sformułowań. W stosunku do wszystkich zawodów w ustawach są jakieś zapisy określające, na czym polega jego wykonywanie. Obowiązki zawodu są mniej lub bardziej szczegółowo określone w ustawach dotyczących wszystkich badanych zawodów z wyjątkiem ustawy o zawodzie psychologa. Różnego rodzaju formy hierarchii w zawodzie występują we wszystkich ustawach z wyjątkiem ustawy o zawodzie tłumacza przysięgłego. Natomiast „prawo do wykonywania zawodu” (lub analogiczna kategoria), nie występuje tylko w ustawie o pomocy społecznej, w której uregulowano zawód pracownika socjalnego. Określenie zasad wznawiania wykonywania zawodu, ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu i odpowiedzialność dyscyplinarna w zawodzie występują w 5 badanych zawodach. Korzystanie z ochrony prawnej przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych ustawy gwarantują 4 badanym zawodom. W odniesieniu do 2 zawodów w ustawach są przepisy ustanawiające „ograniczone prawo wykonywania zawodu”, w przypadku 2 innych zawodów ustawy wprowadzają „ślubowanie”, (ważną rolę odgrywa też wyrastające z tradycji przysięgi Hipokratesa „przrzeczenie lekarskie”, które nie jest ustanowione przepisem ustawy).

Poniższa tabela zestawia informacje o tym, które kwestie są uwzględnione w ustawach dotyczących 7porównywanych zawodów.

Tabela 1. Zestawienie informacji o tym, które kwestie są uwzględnione w ustawach dotyczących porównywanych zawodów

	Lekarz	Pielę- niarka	Psy- cholog	Felczer	Tłum. przys.	Prac. socjal.	Urzęd- nik sł. cyw.
Na czym polega wykonywanie zawodu	tak	tak	tak	tak	tak ⁷	tak ⁸	tak
Obowiązki zawodu	tak	tak	⁹	tak	tak	tak	tak
Ochrona prawna	tak	tak	=	=	=	tak	tak
Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu	tak	tak	tak	tak	tak	=	tak
Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu	tak	¹⁰	tak	=	=	=	=
Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu	tak	tak	tak	tak	tak	¹¹	tak
Ślubowanie	tak	=	=	=	tak	=	tak
Hierarchia w zawodzie	tak	tak	tak	tak	=	tak	tak
Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy	tak	tak	tak	tak	tak	=	=
Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu	tak	tak	tak	tak	tak	¹²	=
Odpowiedzialność dyscyplinarna w zawodzie	tak	tak	tak	=	tak	=	tak

Źródło: Opracowanie własne.

⁷ W ustawie ujęte jako uprawnienia tłumacza przysięgłego.

⁸ W ustawie ujęte jako zadania pracownika socjalnego.

⁹ W ustawie wyrazy „obowiązek psychologa” nie odnoszą się w żaden sposób do jego zadań zawodowych.

¹⁰ Dotyczy wyłącznie cudzoziemców.

¹¹ Nadawane są tylko specjalizacje I i II stopnia.

¹² Prowadzone są tylko rejestry dyplomów specjalizacji I i II stopnia.

4.3. *Nauczyciel jako zawód w świetle zapisów Karty Nauczyciela*

W stosunku do zawodu nauczyciela ustawą podstawową jest Karta Nauczyciela (Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.), która ustala zasady, warunki i standardy dotyczące zawodu nauczyciela. Te same kwestie, które brano pod uwagę przy analizie ustaw dotyczących 7 wybranych zawodów, w Karcie Nauczyciela przedstawione są w następujący sposób.

4.3.1. **Na czym polega wykonywanie zawodu nauczyciela**

W Karcie Nauczyciela nie ma przepisu, który wprost mówi o tym, na czym polega wykonywanie zawodu nauczyciela. Skoro w odniesieniu do każdego z analizowanych zawodów, w ustawach określono podstawowe, mniej lub bardziej uszczegółowione, właściwe dla danego zawodu czynności, to warto postawić pytanie – czy analogiczne zapisy nie powinny znaleźć się również w ustawie dotyczącej zawodu nauczyciela? Po bliższym zapoznaniu się z konkretnymi zapisami ustawowymi dotyczącymi innych zawodów, w tym zwłaszcza zawodów lekarza, pielęgniarki oraz pracownika socjalnego, nasuwa się wniosek, że w ustawie, która mówi o zawodzie nauczyciela, także powinno się znaleźć krótkie i jasne określenie na czym polega wykonywanie tego zawodu. Nawiązując do cytowanych wyżej zapisów, odpowiedni przepis w ustawie odnoszącej się do zawodu nauczyciela mógłby być następujący:

Wykonywanie zawodu nauczyciela polega na wspieraniu każdego ucznia w jego rozwoju poprzez:

- Prowadzenie z uczniami dialogu dydaktycznego – związanego z tematyką nauczanego przedmiotu, oraz dialogu wychowawczego – dotyczącego problematyki kształtowania przez uczniów postawy wobec siebie i innych osób, a także wobec społeczeństwa.
- Kierowanie pracą uczniów w toku zajęć szkolnych oraz ukierunkowywanie ich samodzielnego uczenia się poza szkołą.
- Ocenianie osiągniętych przez ucznia efektów uczenia się.
- Czuwanie nad przestrzeganiem przez uczniów norm współżycia społecznego w szkolnej społeczności.
- Czuwanie nad bezpieczeństwem uczniów w czasie gdy przebywają w szkole lub są pod opieką szkoły.
- Za wykonywanie zawodu nauczyciela uważa się także: pełnienie przez nauczyciela funkcji doradcy metodycznego, sprawowanie opieki nad osobami stawiającymi pierwsze kroki w zawodzie, uczestnictwo w sprawowaniu nadzoru pedagogicznego, pełnienie funkcji kierowniczej w szkole¹³.

¹³ Propozycja zapisu ma charakter bardzo wstępny jest przede wszystkim ilustracją pewnej idei.

4.3.2. Obowiązki nauczyciela

- (art. 6 Karty Nauczyciela) *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.*
- *Wspierać każdego ucznia w jego rozwoju.*
- *Dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego.*
- *Kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka.*
- *Dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.*

Na tle wyżej przytoczonych cytatów z ustaw dotyczących innych zawodów, w stosunku do zapisów art. 6 Karty Nauczyciela nasuwa się wiele uwag. Określenie obowiązków nauczyciela przy użyciu sformułowania *rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem* nie mówi niczego, co charakteryzowałoby zawód nauczyciela – taki zapis w równej mierze odnosi się do każdego zawodu i do każdego stanowiska pracy. Można by więc z niego zrezygnować bez uszczerbku dla istotnej treści pojęcia „obowiązki nauczyciela” (jako zawodu).

Bardzo ważne jest podkreślenie, że szkoła pełni wobec ucznia podstawowe funkcje – dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą. Jednakże ujmując tę kwestię od strony obowiązków nauczyciela, do ustawy należałoby raczej wpisać, że nauczyciel pracując z uczniami w każdej sytuacji zobowiązany jest do uwzględniania dydaktycznego, wychowawczego i opiekuńczego wymiaru swojej roli zawodowej.

Zapis o wspieraniu rozwoju każdego ucznia mówi raczej o istocie zawodu nauczyciela, niż o jego obowiązkach, dlatego powinien się znaleźć w innym miejscu (patrz wyżej podana propozycja zapisania na czym polega wykonywanie zawodu nauczyciela).

W art. 6 Karty Nauczyciela brakuje zapisu o obowiązku traktowania każdego ucznia z szacunkiem. Brakuje również wskazania obowiązku współpracy nauczyciela z rodzicami ucznia. Tymczasem relacja: nauczyciel – uczeń oraz relacja: nauczyciel – rodzice ucznia, obie mają specjalny charakter, są niezwykle ważne i dlatego w tym zawodzie właściwe ich kształtowanie jest szczególnego rodzaju obowiązkiem¹⁴. Pominięcie tych zagadnień staje się jeszcze bardziej uderzające, jeżeli porówna się sformułowania dotyczące obowiązków nauczyciela w omawianym artykule 6 Karty Nauczyciela z zapisami w ustawach dotyczących innych zawodów. Zwłaszcza jeżeli spojrzeć na odpowiednie zapisy w ustawach o lekarzach i o pielęgniarkach, które mówią o obowiązku stosownego traktowania pacjentów oraz o obowiązku informowania chorego i jego bliskich.

Tak samo brakuje zapisu zobowiązującego do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących ucznia i jego rodziny, które nauczyciel uzyskał w związku z wykonywaniem zawodu.

W dwóch ostatnich punktach art. 6 wymienione są w dość przypadkowy sposób zestawione i nie najlepiej zredagowane wskazania o charakterze aksjologicznym. Wydaje się, że w odniesieniu do tej

¹⁴ Szczególnie ważny jest tu przepis art.1 pkt. 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, który mówi, że system oświaty zapewnia wspomaganie przez szkołę wychowawczej funkcji rodziny (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.).

sfery bardziej uzasadnione byłoby stwierdzenie, że nauczyciel ma obowiązek nauczania (ew. kształcenia) i wychowania w oparciu o fundament aksjologiczny określony w preambule o systemie oświaty. Przemawia za tym zarówno to, że preambuła ustawy o systemie oświaty zawiera znacznie bardziej kompletne i dobrze zredagowane zapisy na ten temat, które trudno by w całości powtórzyć w tekście jak i to, że takie ujęcie zapewniłoby pełną spójność obu ustaw.

Zaproponowane wyżej rozwinięcie zapisów w Karcie Nauczyciela (lub w innej ustawie, która ewentualnie miałaby ją zastąpić) pozwoliłoby nie tylko w bardziej przejrzysty sposób ukazać na czym polega praca nauczyciela oraz jakie szczególne obowiązki wiążą się z wykonywaniem tego zawodu. Wprowadzenie tego rodzaju uzupełnień i korekt obecnych zapisów mogłoby spowodować, że ustawa dotycząca zawodu nauczyciela stałaby się ważnym punktem odniesienia dla wielu działań w zakresie przygotowania studentów do wykonywania zawodu nauczyciela oraz w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

4.3.3. Ochrona prawna zawodu nauczyciela

- (art. 63 ust. 1 Karty Nauczyciela) *Nauczyciel, podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, korzysta z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych na zasadach określonych w Ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.).*
- (art. 63 ust. 2 Karty Nauczyciela) *Organ prowadzący szkołę i dyrektor szkoły są zobowiązani z urzędu występować w obronie nauczyciela, gdy ustalone dla nauczyciela uprawnienia zostaną naruszone.*

4.3.4. Warunki przyznania prawa wykonywania zawodu nauczyciela

W Karcie Nauczyciela nie występuje kategoria „prawo wykonywania zawodu”. W tej ustawie wyraz „nauczyciel” nie oznacza zawodu, ale przede wszystkim szczególnego rodzaju stanowisko pracy w instytucjach wchodzących w skład systemu oświaty. Dlatego grupy osób podlegających Karcie Nauczyciela wskazane są poprzez określenie w jakich instytucjach są te osoby zatrudnione.

- (art. 1) *Ustawie podlegają nauczyciele, wychowawcy, i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w (...).*

Podejście to jeszcze bardziej akcentuje zapis w „słowniczku” ustawy:

- (art. 3) *Ilekroć w ustawie jest mowa o: 1) nauczycielach bez bliższego określenia – rozumie się przez to nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach wymienionych w art. 1 (...).*

Wynika z tego, że Karta Nauczyciela jest raczej szczególnego rodzaju kodeksem pracy dla „nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w przedszkolach, szkołach i placówkach” niż ustawą o zawodzie nauczyciela.

W takiej sytuacji w kontekście Karty Nauczyciela „prawo wykonywania zawodu” można zinterpretować jako spełnianie warunków umożliwiających zatrudnienie na stanowisku nauczyciela. W art. 9 ust. 1 Karty Nauczyciela są na ten temat następujące zapisy:

- *Stanowisko nauczyciela (...) może zajmować osoba, która: 1) posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje 2) przestrzega podstawowych zasad moralnych 3) spełnia warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania zawodu.*

W konsekwencji na gruncie Karty Nauczyciela nie można mówić o prawie wykonywania zawodu nauczyciela jako takiego, ponieważ uprawnienie to dotyczy zajmowania tylko niektórych stanowisk nauczycielskich (pedagogicznych) odpowiednio do posiadanych przez daną osobę kwalifikacji. Jest to zbieżne ze sposobem, w jaki nauczyciele są ujęci w Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r.). Klasyfikacja ta wymienia 70 różnych zawodów¹⁵, w których nazwie występuje wyraz „nauczyciel”, takich jak: „nauczyciel matematyki w szkole podstawowej”, „nauczyciel języka polskiego w szkole podstawowej” a obok tego „nauczyciel matematyki”, „nauczyciel języka polskiego” (w grupie nauczycieli gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych). Takie ujęcie różni się jednak z powszechnym rozumieniem określenia „zawód nauczyciela”.

Na potrzebę całościowego przemyślenia kwestii zawodu nauczyciela, jako kategorii występującej w przepisach prawa, wskazują niektóre zapisy w Karcie Nauczyciela. Najbardziej wyraźnie widać to na przykładzie art. 76 ust. 1 pkt. 4 *Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są: 4) wydalenie z zawodu nauczycielskiego*. Jeżeli użyty w tym artykule termin „zawód nauczycielski” rozumieć jako synonim zawodu nauczyciela, wówczas powstają pewne sprzeczności. Po pierwsze nie można sensie prawnym „wydalić z zawodu”, jeżeli zawód nauczyciela, w prawie nie istnieje. Po drugie nie można „wydalić z zawodu”, jeżeli wcześniej się do niego nie przyjęło. Jeżeli natomiast sformułowanie „zawód nauczycielski” rozumieć w ten sposób, że chodzi tu o jeden z kilkudziesięciu zawodów, które są wymienione we wspomnianej wyżej klasyfikacji zawodów, wówczas zapis ten także może rodzić wątpliwości. Najpierw powstaje pytanie – czy przyjęcie do pracy na stanowisko nauczyciela można utożsamiać z aktem przyjęcia do zawodu? Rodzi się także pytanie – co to oznacza, że ktoś został wydalony z zawodu „nauczyciela matematyki”? Czy należy przez to rozumieć, że dana osoba jest wydalona równocześnie z każdego innego zawodu nauczycielskiego, do którego ma ona wystarczające kwalifikacje, np. „nauczyciela matematyki w szkole podstawowej”, albo „nauczyciela konsultanta”¹⁶?

Należy też zauważyć, że dopisane do Karty Nauczyciela w końcu lat 90 uregulowania dotyczące awansu zawodowego nauczyciela (art. 9a-9h Karty Nauczyciela) oparte są na założeniu, że odnoszą się do osób wykonujących uniwersalnie rozumiany zawód nauczyciela¹⁷. Przepisy te w różny sposób wiążą się oczywiście z kwestiami pracowniczymi, jednakże nadają tej części Karty Nauczyciela charakter bardziej „ustawy o zawodzie” niż „kodeksu pracy szczególnego rodzaju grup pracowników”.

Podsumowując, powyższe uwagi można przyjąć jako wniosek, że warto dążyć do wyraźniejszego określenia w polskim ustawodawstwie zawodu nauczyciela analogicznie, jak dokonano tego w stosunku do innych zawodów w cytowanych ustawach. Wówczas powstanie możliwość określenia

¹⁵ Ponadto klasyfikacja wymienia oddzielnie zawody takie jak: pedagodzy, wychowawcy, instruktorzy, itp. oraz nauczyciele akademicy.

¹⁶ Uwagi te nie mają na celu podnoszenia kwestii praktycznego funkcjonowania tego przepisu, mają jedynie zilustrować fakt nieookreślenia pojęcia „zawód nauczyciela” w Karcie Nauczyciela.

¹⁷ Konsekwencją praktyczną tego założenia są względnie jednolite wymagania i procedury awansowania, które nie respektują zróżnicowania charakteru pracy różnych specjalistów, którzy zatrudnieni są w szkołach na podstawie Karty Nauczyciela.

warunków, które trzeba spełnić, aby uzyskać prawo wykonywania zawodu oraz w bardziej klarowny niż obecnie sposób uregulować różne aspekty funkcjonowania tej grupy zawodowej.

4.3.5. Warunki przyznania ograniczonego prawa wykonywania zawodu

W Karcie Nauczyciela nie występuje kategoria „ograniczone prawo wykonywania zawodu”.

Wydaje się jednak, że kwestia – czy nauczyciel w początkowym etapie rozwoju zawodowego powinien mieć ograniczone prawo wykonywania zawodu, i dopiero po spełnieniu określonych warunków mieć przyznane to prawo w pełnym zakresie – zasługuje na przedyskutowanie. Informacje i propozycje, które w tej dyskusji powinny być wzięte pod uwagę znajdują się m.in. w podręczniku dla osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zawierającym opracowanie spójnych i ogólnosystemowych programów integracyjnych dla początkujących opublikowanym przez Dyрекcję Generalną ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej¹⁸.

4.3.6. Podmiot przyznający prawo wykonywania zawodu nauczyciela

Ponieważ w Karcie Nauczyciela nie występuje kategoria „prawo wykonywania zawodu”, nie ma więc także mowy o „przyznawaniu prawa wykonywania zawodu”. W świetle art. 9 ust. 1 Karty Nauczyciela kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela nadają szkoły wyższe i zakłady kształcenia nauczycieli. Można to interpretować w ten sposób, że w pewnym sensie prawo wykonywania zawodu nauczyciela nadają te instytucje w momencie wydania odpowiedniego rodzaju dyplomu. W takim ujęciu „prawo wykonywania zawodu nauczyciela” oznaczałoby po prostu posiadanie wymaganych na danym stanowisku kwalifikacji.

Przyjmując inny punkt widzenia można przyjąć, że zgodnie z art. 10 ust.1 i art. 11 to dyrektor szkoły nadaje danej osobie prawo wykonywania zawodu nauczyciela w momencie nawiązania z nią stosunku pracy¹⁹. Przy tej interpretacji prawo wykonywania zawodu nauczyciela byłoby bezpośrednio zależne od tego, czy jest się zatrudnionym na podstawie Karty Nauczyciela. Takie rozumienie oznacza, że jeżeli ktoś ma prawo wykonywania zawodu nauczyciela, to znaczy, że ma pracę w szkole²⁰. Warto podkreślić, że o ile dyplom uzyskany na uczelni, nigdy nie traci ważności, to stosunek pracy może być rozwiązany, jednak twierdzenie, że byłoby to równoznaczne z utratą prawa wykonywania zawodu nauczyciela, byłoby sprzeczne ze zdrowym rozsądkiem.

W obecnym systemie stopień nauczyciela mianowanego nadawany jest przez organ prowadzący na podstawie oceny dorobku zawodowego za okres stażu oraz pozytywnego wyniku egzaminu. Ten sam podmiot w momencie nadawania stopnia awansu mógłby równocześnie nadawać prawo wykonywania zawodu. Wprowadzenie do prawa pojęć „zawód nauczyciela” i „prawo wykonywania zawodu nauczyciela” nie wymagałoby zatem stworzenia nowych struktur o charakterze korporacyjnym, tak samo jak nie są one konieczne dla zawodu tłumacza przysięgłego.

4.3.7. Ślubowanie

- (art. 15 Karty Nauczyciela) *Przy nadawaniu stopnia nauczyciela mianowanego nauczyciel składa ślubowanie potwierdzając je podpisem, według następującej roty: „Ślubuję rzetelnie pełnić mą*

¹⁸ Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej SEC (2010) 538 – wersja ostateczna.

¹⁹ Na podstawie umowy o pracę lub mianowania.

²⁰ Lub innej instytucji, które wyliczone są w art. 1 ust. 1 i 1a Karty Nauczyciela.

powinność nauczyciela wychowawcy i opiekuna młodzieży, dążyć do pełni rozwoju osobowości ucznia i własnej, kształcić i wychowywać młode pokolenie w duchu umiłowania ojczyzny, tradycji narodowych, poszanowania Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.” Ślubowanie może być złożone z dodaniem słów: „Tak mi dopomóż Bóg”.

Warto zwrócić uwagę, że rota ślubowania, które nauczyciel składa przy nadawaniu stopnia nauczyciela mianowanego dopowiada to, czego nie mówią wprost w inne artykuły tej ustawy. Chodzi tu o słowa *pełnić (...)* *powinność nauczyciela wychowawcy i opiekuna*.

W języku polskim wyraz „dzieci” nie mieści się w zakresie znaczeniowym wyrazu „młodzież”, dlatego więc w przytoczonej rocie ślubowania mówi się tylko o młodzieży? Jeżeli wyraz „nauczyciel” zgodnie z Kartą Nauczyciela chce się rozumieć w sposób rozszerzony, to zamiast nasuwającego się w naturalny sposób wyrazu „uczniów”, należałoby użyć w tym miejscu sformułowania „dzieci i młodzież”.

Trzecia uwaga dotyczy momentu, w którym nauczyciel ma składać ślubowanie. Trudno znaleźć przekonujące uzasadnienie, dlaczego złożenie przez nauczyciela tego ślubowania ma następować dopiero po kilku latach jego pracy w zawodzie. Trudno też znaleźć istotne powody, dla których należy wiązać akt ślubowania z nadaniem nauczycielowi stopnia awansu zawodowego, jeżeli ten awans w niczym nie zmienia charakteru jego roli, w tym zwłaszcza jego uprawnień zawodowych w stosunku do uczniów oraz ponoszonej za nich odpowiedzialności.

W dyskusji na temat modernizacji statusu zawodowego nauczyciela należałoby rozważyć, czy tradycja nauczycielskiego ślubowania powinna być kontynuowana, a jeżeli tak, to w jakim momencie kariery zawodowej i w związku z jakimi okolicznościami powinno być ono składane. Najbardziej właściwy byłby zapewne moment, w którym nauczyciel otrzymuje prawo wykonywania zawodu.

4.3.8. Hierarchia w zawodzie nauczyciela

- (art. 9a ust. 1 Karty Nauczyciela) *Ustala się stopnie awansu zawodowego nauczycieli:*
 - 1) *nauczyciel stażysta;*
 - 2) *nauczyciel kontraktowy;*
 - 3) *nauczyciel mianowany;*
 - 4) *nauczyciel dyplomowany.*

Spośród siedmiu porównywanych z tym materiale zawodów tylko w jednym przypadku – tłumaczy przysięgłych – hierarchia w zawodzie nie występuje. Warto zaznaczyć, że stopnie awansu zawodowego nauczycieli, podobnie jak w kilku innych zawodach, nie są związane z hierarchią stanowisk służbowych. Uwagi na temat koncepcji awansu zawodowego nauczycieli i roli jaką awans powinien pełnić w systemie szkolnym zawierają następujące rozdziały.

4.3.9. Zasady wznawiania wykonywania zawodu po okresie przerwy

W Karcie Nauczyciela nie występuje kategoria „prawo wykonywania zawodu” i w związku z tym nie występuje odrębna regulacja dotycząca wznawiania wykonywania zawodu.

4.3.10. Ewidencja osób mających prawo wykonywania zawodu nauczyciela

W Karcie Nauczyciela nie występuje kategoria „prawo wykonywania zawodu” i w związku z tym nie ma w niej również nic na temat ewidencji osób mających prawo wykonywania zawodu nauczyciela:

- (art. 3 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o systemie informacji oświatowej, Dz.U. Nr 139, poz. 814) *W systemie informacji oświatowej są gromadzone i przetwarzane dane dotyczące: (...) nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych (...),*
- (art. 4 Ustawy o systemie informacji oświatowej) *Baza danych SIO jest to centralny zbiór danych (...) w skład którego wchodzi następujące zbiory danych: (...) zbiory danych o nauczycielach.*

Jeżeli nie nastąpią istotne zmiany przepisów ustawy o SIO, które dotyczą danych o nauczycielach²¹, wówczas po wdrożeniu nowego systemu automatycznie powstanie ewidencja nauczycieli uwzględniająca także rozmaite aspekty ich zaawansowania w zawodzie.

4.3.11. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczyciela

- (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela) *Nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art.6.*
- (art. 75 ust. 2 Karty Nauczyciela) *Za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z kodeksem pracy.*
- (art. 76 ust. 1 Karty Nauczyciela) *Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są: 1) nagana z ostrzeżeniem; (...) 3) zwolnienie z pracy; 3a) zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania; 4) wydalenie z zawodu nauczycielskiego.*
- (art. 76 ust. 3 Karty Nauczyciela) *Wymierzenie kary dyscyplinarnej określonej w ust, 1 pkt 4 jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim.*

Warto zauważyć, że w ostatnim z cytowanych ustępów art. 76, przy użyciu innych sformułowań mówi się wprost o pozbawieniu prawa wykonywania zawodu, mimo że w Karcie Nauczyciela takiego prawa nie wprowadzono.

²¹ Rząd zapowiedział nowelizację ustawy.

5. Polski nauczyciel jako pracownik na tle uregulowań w wybranych krajach europejskich

5.1. Uwagi wstępne

Przedstawiona w tym rozdziale charakterystyka statusu zawodowego nauczyciela obejmuje następujące zagadnienia:

- akty prawne ustalające status zawodowy,
- kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu,
- stopnie zawodowe (kategorie stanowisk),
- zatrudnianie, przenoszenie, zwalnianie z pracy,
- czas pracy,
- wynagrodzenie,
- ocena pracy,
- doskonalenie zawodowe,
- urlopy,
- uprawnienia emerytalne.

Informacje dotyczące poszczególnych zagadnień są ujęte w sposób syntetyczny, z pominięciem kwestii szczegółowych.

Charakterystykę sytuacji nauczyciela jako pracownika w Polsce pokazano na tle ogólnej informacji o rozwiązaniach tych samych kwestii w trzech wybranych krajach europejskich²². Finlandia została wybrana, ponieważ jest krajem, który osiąga bardzo dobre wyniki w międzynarodowych badaniach osiągnięć uczniów PISA. Niemcy są krajem, którego potencjał sprawia, że zajmuje czołowe miejsce w Unii Europejskiej. Ze względu na federacyjny ustrój Niemiec, w którym sprawy edukacji należą do kompetencji poszczególnych landów, w opracowaniu przedstawiono rozwiązania obowiązujące w Bawarii. Czechy są natomiast krajem, który tak samo jak Polska, ma za sobą długi okres podlegania standardom wyznaczanym przez narzuconą po drugiej wojnie światowej doktrynę tzw. państwa socjalistycznego. Z tego powodu Czechy muszą więc rozwiązywać problemy podobne do tych, które występują w również naszym kraju. Dodatkowo na wybór Czech i Niemiec, miało wpływ położenie tych krajów w bezpośrednim sąsiedztwie Polski.

²² Informacje o rozwiązaniach obowiązujących w tych krajach zaczerpnięto z dokumentu roboczego *Porównanie statusu zawodowego nauczyciela w wybranych krajach* pod redakcją Magdaleny Krawczyk-Radwan (2010), który powstał w trakcie prac w ramach projektu systemowego IBE Entuzjaści Edukacji.

5.2. Akty prawne ustalające status zawodu nauczyciela

W Polsce podstawowe ustalenia dotyczące statusu zawodowego zawarte są w ustawie Karta Nauczyciela (Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r., Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.), która jak wcześniej wspomniano była wielokrotnie nowelizowana²³. W Karcie Nauczyciela uregulowano wszystkie zasadnicze kwestie dotyczące statusu nauczyciela – w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, które nie są uregulowane w tej ustawie stosuje się przepisy Kodeksu Pracy (art. 91c ust. 1 KN).

Karcie Nauczyciela podlegają nie tylko nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni przedszkoli i szkół publicznych, ale także nauczyciele (mianowani i dyplomowani) zatrudnieni na stanowiskach w różnych urzędach i instytucjach pracujących na rzecz szkół, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne. Jest to odpowiednio uwzględnione w poszczególnych przepisach. W Karcie Nauczyciela uwzględniono także różne inne okoliczności, np. pracę w szkołach i punktach konsultacyjnych przy naszych przedstawicielstwach dyplomatycznych za granicą. W stosunku do tych grup nie stosuje się wszystkich przepisów Karty, nie wszystkie przepisy tej ustawy stosuje się także do nauczycieli szkół niepublicznych (art. 1 KN).

Bawaria: Poszczególne elementy składające się na status nauczyciela regulują: ustawa Landu Bawarii o Wychowaniu i Szkolnictwie, ustawa Landu Bawarii o Urzędnikach Państwowych, ustawa Landu Bawarii o Kształceniu Nauczycieli, Obwieszczenie o regulaminie służbowym dla nauczycieli szkół publicznych landu Bawarii, Rozporządzenie dot. wytycznych dla zawodu nauczyciela, Rozporządzenie o zawodach urzędniczek i urzędników landu Bawarii.

Finlandia: Poszczególne elementy składające się na status nauczyciela regulują: ustawa o bezpieczeństwie zatrudnienia pracowników w samorządzie lokalnym, ustawa o państwowych służbach cywilnych, ustawa o kontraktowym zatrudnieniu, ustawa o samorządzie lokalnym, rozporządzenie dotyczące kwalifikacji pracowników oświaty, rozporządzenie w sprawie kształcenia uniwersyteckiego regulujące kształcenie nauczycieli edukacji przedszkolnej, edukacji elementarnej (obejmującej poziom szkoły podstawowej i szkoła średnia I stopnia) oraz średniej II stopnia (szkoły ogólnokształcące i zawodowe). Również zawodowe kształcenie nauczycieli jest regulowane przez ustawy oraz rozporządzenia. Procedura negocjacji zatrudnienia nauczycieli jest regulowana przez ustawę o wspólnym zatrudnianiu dla państwowych i municypalnych służb cywilnych, oraz ustawę o wspólnym zatrudnianiu.

Istotne z punktu prawnego jest porozumienie między krajami w Skandynawii w zakresie wspólnego rynku, regulujące m.in. pracę nauczycieli: edukacji podstawowej, szkół średnich II stopnia oraz kształcenia zawodowego. Nauczyciele objęci tym porozumieniem, którzy spełniają specyficzne warunki i posiadają kwalifikacje do zatrudnienia w krajach skandynawskich, mają te same korzyści, jak nauczyciele pracujący w danym państwie.

Czechy: Obowiązki nauczyciela, w tym pensum, reguluje generalnie ustawa Prawo oświatowe i ustawa o personelu pedagogicznym, a w szczególności rządowe rozporządzenie o zakresie bezpośrednich czynności pedagogicznych.

²³ Ostatnia nowelizacja – z dnia 19 listopada 2009 r.

5.3. Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu nauczyciela

W Polsce stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli. Szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli z uwzględnieniem poszczególnych typów szkół i placówek określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw oświaty i wychowania (art. 9 KN). Rozporządzenie to precyzuje wymagania dotyczące stopnia ukończonych studiów oraz określa w jakich przypadkach dopuszcza się zatrudnienie nauczyciela bez odpowiedniego dyplomu. Kwestie przygotowania do pracy nauczycielskiej całościowo reguluje wydane w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela).

Generalnie od nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów wymaga się ukończenia studiów pierwszego stopnia (licencjackich), natomiast od nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wymaga się ukończenia studiów drugiego stopnia (magisterskich). Rozporządzenie precyzuje także kwestie związane z przygotowaniem pedagogicznym oraz kursami kwalifikacyjnymi (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli., Dz.U. Nr 50, poz. 400).

Bawaria: Kwalifikacjami wymaganymi do wykonywania zawodu nauczyciela w szkołach publicznych Bawarii jest ukończenie studiów wyższych oraz dwuletniej praktyki. Kształcenie nauczycieli w Bawarii wiąże się z typami szkół, w których będą w przyszłości nauczać.

Studia kończą się państwowym egzaminem nauczycielskim I stopnia. Dwuletnia praktyka zakończona jest państwowym egzaminem II stopnia na stanowisko nauczyciela w szkołach publicznych. Potwierdzeniem kwalifikacji nauczycielskich i przepustką do wykonywania zawodu nauczyciela szkół publicznych są zdane egzaminy państwowe I i II stopnia.

Finlandia: Kwalifikacje nauczycieli są ustanowione w rozporządzeniu o kwalifikacjach pracowników edukacji. Od nauczyciela przedszkola wymaga się ukończenia studiów licencjackich w dziedzinie edukacji (180 ECTS). Nauczyciel kształcenia zintegrowanego (uczy w klasach 1-6) ma ukończone studia magisterskie w dziedzinie edukacji (300 ECTS). Nauczyciel przedmiotowy musi mieć ukończone studia magisterskie w zakresie przedmiotu (300-330 ECTS), w tym 60 ECTS modułu pedagogicznego lub alternatywnie ukończenie rocznych pedagogicznych studiów podyplomowych.

Czechy: Szkoła podstawowa – I etap (pierwszych 5 lat) nauczyciel musi legitymować się dyplomem ukończenia studiów na kierunku pedagogicznym na poziomie magisterskim. Program studiów musi obejmować minimum 6 tygodni praktyk (zależy od typu szkoły). Do uczenia w II etapie szkoły podstawowej – wymagane są dodatkowo studia podyplomowe. Szkoła średnia – nauczyciel musi mieć ukończone studia magisterskie. Główną ścieżką są studia pedagogiczne ze specjalizacją w zakresie danego przedmiotu, ale może to być także wykształcenie przedmiotowe uzupełnione pedagogicznymi studiami I stopnia lub pedagogicznymi studiami podyplomowymi.

5.4. Stopnie zawodowe nauczycieli (kategorie stanowisk)

W Polsce w ramach reform z końca lat 90 wprowadzono 4 stopnie awansu zawodowego nauczycieli (art. 9a-9h KN). Rozpoczynający nauczyciel otrzymuje stopień stażysty, a następnie po spełnieniu określonych warunków stopnie nauczyciela kontraktowego, mianowanego oraz dyplomowanego.

Awans na każdy kolejny stopień wiąże się z istotnym zwiększeniem wynagrodzenia, co motywuje nauczycieli do ubiegania się o awans na wyższy stopień²⁴.

Bawaria: Ze względu na to, że nauczyciele mają status urzędników, nie można mówić tutaj o typowych stopniach zawodowych, lecz o stopniach w hierarchii urzędniczej. Urzędnicy państwowi ze względu na wykształcenie tworzą cztery grupy. Nauczyciele przyporządkowani są do dwóch najwyższych grup. Awans w przypadku urzędników państwowych to mianowanie na wyższy stopień zaszeregowania, awans ten związany jest ze stażem pracy. Odpowiednie wytyczne ogłoszone przez Ministerstwo Nauki i Kultury Bawarii określają możliwości oraz szczegółowe wymagania dot. mianowania nauczycieli do wyższych grup. U podstawy każdego mianowania leży wynik ostatniej oceny pracy przeprowadzonej przed wnioskiem o mianowanie.

Finlandia: Nauczyciel w Finlandii ma pozycję porównywalną do samorządowych lub rządowych (narodowych) urzędników państwowych (status urzędnika służby cywilnej). W systemie oświatowym w Finlandii mogą pracować następujący nauczyciele:

- wychowawcy (class teachers) w klasach 1-6 nauczania zintegrowanego,
- nauczyciele wychowania przedszkolnego,
- nauczyciele przedmiotowi w szkołach średnich II stopnia (klasy 7-9), którzy mogą również pracować w edukacji dorosłych oraz nauczyciele w instytucjach kształcenia zawodowego,
- nauczyciele szkolnictwa specjalnego,
- doradcy ucznia oraz studenta, którzy mogą oferować konsultacje w szkolnictwie elementarnym oraz średnim.

Czechy: Istnieje formalny system awansu zawodowego – osiągnięcie kolejnych stopni pozwala znaleźć się w wyższej kategorii płacowej. W Czechach jest 5 szczebli kariery nauczycielskiej, określonych przez długość stażu w zawodzie, stopień złożoności i samodzielności wykonywanych zadań oraz doskonalenie zawodowe (np. 5. czyli najwyższy stopień oznacza, że nauczyciel tworzy ogólnokrajowe lub międzynarodowe programy nauczania). Trwają prace nad nowym systemem awansu w ramach programu, który ma być realizowany do czerwca 2014 r. przez Narodowy Instytut Kształcenia Ustawicznego.

5.5. *Zatrudnianie, przenoszenie, zwalnianie z pracy*

W Polsce zgodnie z postanowieniami Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole na podstawie umowy o pracę lub mianowania (art. 10 KN). Na podstawie umowy o pracę zatrudniani są nauczyciele stażyści oraz kontraktowi. Stażysta zatrudniany jest na okres jednego roku, kontraktowy na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony zawierana jest także bez względu na stopień awansu zawodowego z nauczycielem zatrudnianym na zastępstwo za nieobecnego nauczyciela. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Osoby posiadające stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego są zatrudniane na podstawie mianowania, co wiąże się z określonymi przywilejami. Nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania daje relatywnie dużą pewność zatrudnienie. Nauczyciel zatrudniony na

²⁴ Więcej na temat awansu zawodowego nauczycieli w następnych rozdziałach.

podstawie mianowania może być przeniesiony z urzędu, ale za jego zgodą na inne stanowisko (może też być przeniesiony na własną prośbę). W przypadku przeniesienia z urzędu do innej miejscowości nauczycielowi trzeba zapewnić odpowiednie do jego stanu rodzinnego mieszkanie. Podstawą do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może być długotrwała niezdolność do pracy z powodu choroby lub negatywna ocena pracy dokonana zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela (art. 23 KN), ale w praktyce stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania rozwiązuje się prawie wyłącznie w przypadku likwidacji szkoły (lub stanowiska). W razie braku pracy na odpowiednim stanowisku nauczyciel może wystąpić o przeniesienie go w stan nieczynny, który może trwać przez okres 6 miesięcy (art. 20 ust. 5c KN). W tym okresie ma pierwszeństwo w przypadku, jeżeli w szkole zwolni się inne odpowiednie stanowisko. W razie ostatecznej utraty pracy z powodów leżących po stronie zakładu pracy nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania przysługuje odprawa w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Bawaria: Nauczyciel zatrudniany w Bawarii otrzymuje tzw. powołanie do służby. Górną granicą wieku powołania do państwowej służby dla nauczyciela jest 45 rok życia. Nauczyciele otrzymują powołanie dożywotnio. Nauczyciel mający status urzędnika państwowego nie może zostać zwolniony z pracy. Możliwe jest jego wydalenie ze służby na drodze postępowania dyscyplinarnego. Nauczyciel może zostać przeniesiony do innej szkoły z powodów służbowych lub na własną prośbę. Przeniesienie służbowe może zaistnieć bez zgody nauczyciela.

Finlandia: W Finlandii za zatrudnienie nauczycieli odpowiadają instytucje oświatowe. Decydują również o liczbie i typie potrzebnych posad. Większość nauczycieli w Finlandii (94%) pracuje na pełny etat i otrzymuje prawo do stanowiska jako samorządowy lub państwowy funkcjonariusz publiczny. Nauczyciele mają swobodę w ubieganiu się o stanowisko nauczyciela w samorządzie lub szkole. Nauczyciele są samorządowymi urzędnikami państwowymi, co oznacza, że władze lokalne w zasadzie mogą decydować o ich przejściu do innej szkoły wewnątrz gminy, jeżeli nauczyciel nie ma wystarczającej liczby godzin lekcyjnych w określonej szkole.

Nauczyciele mogą zostać zwolnieni z powodów ekonomicznych (pod pewnymi warunkami). Nauczyciel może również zostać zwolniony z pracy jeżeli jest niezdolny do wykonania swoich obowiązków lub jeżeli ciągle je zaniedbuje lub z innego uzasadnionego powodu. Takim powodem nie może być m.in. choroba (chyba że wydajność pracy takiej osoby znacząco i ciągle obniża się), ciąża, urodzenie dziecka. Nauczyciel posiadający stałe zatrudnienie w służbach samorządu lokalnego może zostać zwolniony w trybie wypowiedzenia umowy o pracę po 1 bądź 6 miesiącach od otrzymania wypowiedzenia – zależy to od zatrudnienia nauczyciela.

Czechy: Nauczyciele są zatrudniani na podstawie standardowej umowy o pracę. Zasady zatrudnienia i warunki pracy reguluje ogólnie Kodeks Pracy. Nauczyciel może być zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony, umowy na czas określony (maksimum 2 lata) a także na podstawie umowy zlecenia.

5.6. Czas pracy nauczycieli

W Polsce tygodniowy wymiar czasu pracy nauczycieli wynosi 40 godzin tygodniowo (art. 42 ust. 1 KN). W ramach tego czasu nauczyciel obowiązany jest realizować zajęcia prowadzone bezpośrednio z uczniami w wymiarze określonym w ustawie. Karta Nauczyciela wyróżnia 11 grup nauczycieli, którym ustalono oddzielny wymiar pensum (najwyższe pensum wynosi 30 godzin zajęć, najniższe 15). Zdecydowaną największą grupę nauczycieli (m.in. szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych) obowiązuje pensum w wysokości 18 godzin dydaktycznych (art. 42 ust. 3 KN).

W stosunku do nauczycieli pełniących funkcje kierownicze ustalone są zniżki, których wysokość ustala organ prowadzący (art. 42 ust. 7 KN).

Bawaria: Łączny tygodniowy wymiar czasu pracy dla nauczycieli (jako urzędników państwowych) wynosi 42 godziny do ukończenia 50 lat, 41 godzin do ukończenia 60 lat i 40 godzin dla urzędników powyżej 60 roku życia. Wysokość pensum dydaktycznego uzależniona jest od typu szkoły, w jakiej dany nauczyciel jest zatrudniony, od wieku nauczyciela, od przedmiotów przez niego wykładanych oraz od ewentualnego stopnia niepełnosprawności.

Finlandia: Czas pracy wielu fińskich nauczycieli opiera się na obowiązkach związanych z nauczaniem. Obowiązki związane z nauczaniem wahają się między 15 a 23 lekcjami tygodniowo, w zależności od rodzaju instytucji oraz nauczanego przedmiotu. W instytucjach kształcenia zawodowego obowiązki związane z nauczaniem wahają się między 20 a 25 godzinami tygodniowo. Kiedy całkowita liczba godzin lekcyjnych w roku jest mniejsza niż 16 godzin tygodniowo, nauczyciel powinien przejść na niepełny wymiar czasu pracy.

Niektórzy nauczyciele oraz większość dyrektorów pracuje według rozkładu godzinowego. Godziny pracy odnoszące się do biur administracji publicznej to 8.00-16.15. Ten czas pracy może być inny w przypadku nauczycieli w związku z warunkami ustalonymi w porozumieniu zbiorowym.

W Finlandii jest od 185 do 190 dni nauki w szkole. Nauczyciele nie są zobligowani do bycia w szkole w tych dniach kiedy nie mają lekcji lub szczególnych obowiązków. Nauczyciele nie są zmuszani do pracy, bez specjalnego powodu, w czasie szkolnych wakacji, ferii.

Czechy: Czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin tygodniowo. Czas ten obejmuje zarówno godziny dydaktyczne, jak i inne czynności w szkole oraz przygotowanie do zajęć. Pensum, generalnie ustawy regulują – prawo oświatowe i o personelu pedagogicznym, a w szczegółach rządowe rozporządzenie o zakresie bezpośrednich czynności pedagogicznych.

Tabela 2. Zestawienie czasu pracy nauczycieli

Kategoria zawodowa	Liczba godzin tzw. bezpośrednich czynności pedagogicznych	
	Nauczyciel	Dyrektor
Nauczyciel przedszkolny	31	12-24
Nauczyciel szkoły podstawowej	20-22	4-16
Nauczyciel szkoły średniej	21-35	2-6

Źródło: Opracowanie własne.

5.7. Wynagrodzenie nauczycieli

W Polsce wynagrodzenie nauczyciela składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków. Dodatki za wysługę lat, dodatki funkcyjne oraz za warunki pracy²⁵ wynikają z przepisów, natomiast dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły według uznania. Ponadto nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oraz doraźne zastępstwa (art. 30 ust. 1 KN).

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, jeżeli średnie wynagrodzenie nauczyciela stażysty wynosi 100%, to nauczyciela kontraktowego 111%, nauczyciela mianowanego 144%, a nauczyciela dyplomowanego 184%. Wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego corocznie ustala minister właściwy do spraw oświaty i wychowania.

Bawaria: Wynagrodzenia nauczycieli odpowiadają stawkom, jakie otrzymują urzędnicy danego szczebla. Wynagrodzenie za dodatkowe godziny wypłacane jest przy wykazanych minimum trzech nadgodzinach.

Finlandia: System płac nauczycieli w Finlandii opiera się na stopniach naukowych, oraz na urzędniczych tytułach (stanowiskach). Wynagrodzenia są ustalane na szczeblu centralnym w drodze zbiorowych negocjacji pomiędzy pracodawcami i związkiem zawodowym nauczycieli. Taki układ zbiorowy określa ramy, a władze lokalne są odpowiedzialne za jego stosowanie. Dyrektorzy placówek mogą przyznawać dodatek płacowy tym osobom, których jakość pracy – ich zdaniem – na to zasługuje. Niemniej taka praktyka jest mało rozpowszechniona.

O dodatkowych zadaniach decyduje się na szczeblu lokalnym, ale wysokość wynagrodzenia za te zadania określa się na poziomie centralnym w układzie zbiorowym pomiędzy związkiem zawodowym nauczycieli i przedstawicielami pracodawców ze szczebla lokalnego.

Nauczyciele otrzymują wynagrodzenie za nadzorowanie oraz opiekę i pomoc dla uczniów w szkole po godzinach lekcyjnych, a także za prowadzenie lekcji w zastępstwie za nieobecnych kolegów na zasadach normalnego wynagradzania za godziny nadliczbowe, określonych w umowie zbiorowej.

Czechy: Płace nauczycieli są regulowane rozporządzeniem rządu o płacach w sektorze publicznym w oparciu o ogólne zasady kodeksu pracy. Wynagrodzenie wypłaca się co miesiąc, (13 i 14 pensję zniesiono w 2004 roku). Rozporządzenie określa siatkę wynagrodzeń, która wyodrębnia 16 kategorii (odzwierciedlających poziom złożoności wykonywanej pracy) i 12 stopni (odzwierciedlających doświadczenie pracownika). Nauczyciele lokują się w kategoriach płacowych 8-13 (wyjątkowo w kategorii 14), nauczyciele przedszkolni w kategoriach 8-10, nauczyciele szkół podstawowych i średnich w kategoriach 11-13. Zaszeregowanie płacowe zależy od stopnia awansu. Udział w doskonaleniu się nie zwiększa wynagrodzenia.

Dodatki:

- za nadgodziny,
- za kierowanie zespołem nauczycieli,
- za wychowawstwo,
- za pracę w warunkach podwyższonego ryzyka,

²⁵ Trudne lub uciążliwe.

- za pracę w trudnym środowisku, w tym w środowisku wielokulturowym.

5.8. Ocena pracy nauczyciela

W Polsce praca nauczyciela podlega ocenie²⁶, która może być dokonana w każdym czasie, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od poprzedniej oceny. Oceny pracy dokonuje dyrektor szkoły, ma ona charakter opisowy, ale kończy się konkluzją, że jest to ocena albo wyróżniająca, albo dobra, albo negatywna. Od ustalonej oceny przysługuje odwołanie. Po powtórnej ocenie, którą dokonuje powołany w tym celu zespół, odwołanie już nie przysługuje (art. 6a KN). Negatywna ocena pracy nauczyciela skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę (art. 23 ust. 1, pkt 5 KN). Uzyskanie oceny stanowi jeden z warunków ubiegania się o stanowisko dyrektora szkoły (Rozporządzenie MEN z dnia 8 kwietnia 2010 r. w sprawie regulaminu konkursu na stanowisko dyrektora publicznej szkoły. Dz.U. Nr 60 poz. 373).

Poza oceną pracy dokonywaną na podstawie art. 6a Karty Nauczyciela, nauczyciel jest także oceniany w procedurach związanych z uzyskiwaniem stopnia awansu zawodowego. Ocenie podlega dorobek zawodowy za okres stażu, który standardowo trwa 2 lata i 9 miesięcy. Ponadto stażysta musi odbyć rozmowę ze szkolną komisją kwalifikacyjną, natomiast nauczyciel kontraktowy ubiegający się o stopień nauczyciela mianowanego musi zdać egzamin przed komisją powołaną przez organ prowadzący (art. 9b i 9g KN).

Bawaria: Ocena pracy nauczyciela przeprowadzana jest wg. sformalizowanej procedury regulowanej dyrektywą dot. służbowej oceny nauczycieli szkół publicznych. Ocena dokonywana jest co cztery lata. Rok, w którym dokonywana jest ocena, ustalany jest przez Ministerstwo Nauki i Oświaty Bawarii. Ostatnia ocena nauczycieli dokonana była w 2010 r. Kolejne oceny będą miały miejsce w 2014, 2018, itd. Nauczyciele poddawani są ocenie do 55 roku życia.

Finlandia: W Finlandii system nadzoru i wsparcia nauczycieli został zniesiony w 1990 r., i nie powstał inny system zewnętrznej kontroli pracy nauczyciela i szkoły. Obecnie ewaluacja pracy nauczyciela przeprowadzana jest w każdej szkole przez dyrektorów (school leader) oraz samych nauczycieli. Fiński schemat ewaluacji pracy nauczyciela charakteryzuje wysoki poziom wzajemnego zaufania. Tak więc, samo-ewaluacja nauczycieli jest rozpatrywana jako najważniejszy środek do profesjonalnej optymalizacji działań szkoły. Ewaluacja jest dokonywana samodzielnie przez nauczycieli – raz w roku. W systemie fińskim nie ma zewnętrznych kontroli, z wyjątkiem takich sytuacji w których sama szkoła zwróci się o zewnętrzną ewaluację.

Czechy: Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor. Kryteria oceny nie są w żaden sposób centralnie określone.

5.9. Doskonalenie zawodowe nauczycieli

W Polsce doskonalenie zawodowe nauczycieli jest wyraźnie zaakcentowane w przepisach dotyczących nauczycieli (art. 42 ust. 2, pkt 3 KN), jest także wspierane organizacyjnie (art. 77a ustawy o systemie oświaty) oraz finansowo (art. 70a KN), ale z formalnego punktu widzenia nie jest obowiązkowe. Doskonalenie zawodowe jest natomiast wymagane przy ubieganiu się o awans zawodowy, dlatego dyrektor szkoły ma obowiązek zapewnić nauczycielowi warunki do udziału

²⁶ Wyjątkiem jest praca nauczyciela stażysty, w stosunku do którego obowiązuje inna procedura.

w formach kształcenia ustawicznego, jeżeli wynika to z zatwierdzonego planu rozwoju zawodowego nauczyciela (§ 4 Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Dz.U. Nr 260, poz. 2593 z późn. zm.). Dla dalszego kształcenia się nauczyciel może otrzymać płatny urlop oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem się (art. 68 ust. 1 KN).

Bawaria: Nauczyciel landu Bawarii jest zobowiązany do samokształcenia oraz do brania udziału w zorganizowanym formach doskonalenia zawodowego. W celu wzięcia udziału w zorganizowanej formie doskonalenia zawodowego nauczyciel, w razie konieczności, ma prawo do zwolnienia z obowiązków służbowych. Nauczyciel ma obowiązek udokumentować udział w formach doskonalenia zawodowego w wymiarze 12 dni w ciągu 4 lat. Jeden dzień doskonalenia zawodowego to 5 godzin zajęciowych po 60 min każda. Jedna trzecia wymaganego wymiaru doskonalenia zawodowego musi być zrealizowana w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego.

Finlandia: Doskonalenie zawodowe dla nauczycieli szkół ogólnokształcących i średnich jest obowiązkowe i trwa minimum 3 dni w każdym roku szkolnym. Ponadto wszyscy nauczyciele podlegają nieustannym, licznym szkoleniom, zarówno obowiązkowym poza godzinami pracy, jak i w godzinach pracy na zasadzie obowiązku służbowego organizowanych przez władze lokalne. W Finlandii na stałe doskonalenie zawodowe rezerwuje się od trzech do pięciu dni w roku. Kursy organizowane przez ministerstwo, inne władze bądź oficjalne instytucje na szczeblu regionalnym/lokalnym są bezpłatne lub prawie bezpłatne.

Czechy: Odpowiedzialność za zapewnianie nauczycielom możliwości doskonalenia zawodowego spoczywa na dyrektorze szkoły. Doskonalenie się jest obowiązkiem wszystkich nauczycieli. Dyrekcja szkoły musi sporządzić plan rozwoju zawodowego swoich pracowników, uwzględniający zainteresowania nauczycieli, potrzeby szkoły oraz budżet szkoły. Doskonalenie jest warunkiem awansu.

5.10. Urlopy nauczycieli

W Polsce nauczycielom zatrudnionym w szkołach przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w czasie trwania ferii letnich i zimowych. W szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne przysługuje prawo do urlopu wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów (art. 64 ust. 1 i 3 KN). Poza urlopem związanym z kształceniem się, nauczyciel może także otrzymać płatny urlop dla poratowania zdrowia (art. 73 KN), może także skorzystać z urlopu wychowawczego. Karta Nauczyciela umożliwia także udzielenie nauczycielowi płatnego lub bezpłatnego urlopu dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny także z innych ważnych przyczyn (art. 68 ust. 1 KN).

Bawaria: Wymiar urlopu nauczycieli w Bawarii regulowany jest przepisami ustawy o urzędnikach państwowych. Do skończenia 30 roku życia mają 26 dni roboczych, do ukończenia 40 roku życia 29 dni a po 40 roku życia 30 dni. Nauczyciele zobowiązani są do wykorzystania urlopu w trakcie ferii szkolnych. Nauczycielom przysługuje również prawo korzystania raz na cztery lata z refundowanego pobytu w sanatorium (skierowanie lekarskie) oraz do urlopu zdrowotnego, dla poratowania zdrowia. Urlop zdrowotny jest urlopem płatnym.

Finlandia: W Finlandii nauczyciele wykorzystują swoje urlopy zwykle w tym samym czasie, kiedy ich uczniowie wyjeżdżają na wakacje. Roczny urlop nauczycieli jest określony tak jak roczny urlop urzędnika państwowego. Maksymalny urlop wynosi 38, 28 lub 23 dni pracy, w zależności od przepracowanych lat.

Czechy: Wszyscy pracownicy pedagogiczni mają 8 tygodni urlopu. Zazwyczaj nauczyciele wykorzystują ten urlop w trakcie wakacji szkolnych, ale mogą za zgodą pracodawcy zdecydować inaczej.

5.11. Uprawnienia emerytalne nauczycieli

W Polsce nauczyciel zaliczany jest do pracowników wykonujących pracę w szczególnym charakterze, z czego wynikały inne niż powszechnie obowiązujące uprawnienia emerytalne.

Nauczyciele urodzeni przed 1 stycznia 1949 r. nabywają prawa do emerytury po 30 latach pracy, w tym 20 lat pracy w *szczególnym charakterze*²⁷. Nauczyciele urodzeni po 31 grudnia 1948 r. a przed 1 stycznia 1969 r. zachowują prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek po przepracowaniu wymaganej liczby lat, jeżeli spełnili w określonym czasie warunki do uzyskania emerytury (art. 88 ust. 1 i 2a KN).

Nauczyciele urodzeni po 31 grudnia 1968 r. nie mają prawa do emerytury bez względu na wiek, jednakże po przepracowaniu wymaganej liczby lat mogą zrezygnować z pracy i do osiągnięcia wieku emerytalnego pobierać specjalne świadczenie kompensacyjne. W latach 2009–2014 prawo do takiego świadczenia przysługuje nauczycielowi, który ukończył 55 lat. Granica wieku, w którym nauczyciel będzie miał prawo do tego świadczenia jest w następnych latach stopniowo podnoszona w ten sposób, że w latach 2031–2032 prawo to będzie przysługiwać kobietom, które ukończyły 59 lat i mężczyznom w wieku 64 lata. Potem nauczycielskie świadczenia kompensacyjne przestaną funkcjonować (Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych. Dz.U. Nr 97, poz. 800).

Bawaria: Nauczyciele w Bawarii osiągają wiek emerytalny w dniu 65 urodzin. Do przejścia na emeryturę mają prawo wraz z końcem roku szkolnego poprzedzającego ukończenie 65 roku życia. Prawo do emerytury lub zasiłku występuje, jeżeli urzędnik przepracował w służbie państwowej minimum 5 lat lub uległ wypadkowi albo zachorował, przez co stał się niezdolny do pracy.

Finlandia: Wiek przejścia na emeryturę to 65 lat dla nauczycieli, którzy rozpoczęli pracę po 1 stycznia 1993 r. Dla osób, które podjęły pracę przed tą datą, wiek przejścia na emeryturę to 60 albo 65 lat, w zależności od liczby lat pracy i daty urodzenia. Emerytura dla tych nauczycieli, którzy rozpoczęli pracę po 1 stycznia 1993 r. wynosi nie więcej niż 60% wynagrodzenia. Dla tych nauczycieli, którzy zostali zatrudnieni po tej dacie, wysokość emerytury waha się między 60 a 66%.

Czechy: Nauczyciele korzystają ze świadczeń emerytalnych na zasadach ogólnych, nie mają żadnych przywilejów emerytalnych. Żeby przejść na emeryturę, trzeba spełnić dwa warunki:

- przepracować minimum 25 lat,
- osiągnąć wiek emerytalny (do 1996 r. wiek ten wynosił 60 lat dla mężczyzn i 55-57 dla kobiet, w zależności od liczby dzieci. Od tego czasu wiek emerytalny jest podnoszony o 2 miesiące rocznie dla mężczyzn i o 4 miesiące rocznie dla kobiet do docelowego wieku 67 lat. Po ukończeniu 65 roku życia, minimalny okres przepracowany skraca się do 15 lat. Można przejść na wcześniejszą emeryturę, o ile przepracowało się 25 lat i ma się nie mniej niż 3 lata do

²⁷ W stosunku do niektórych grup nauczycieli wymóg stażu pracy ogółem jest jeszcze niższy i wynosi 25 lat.

przepisowego wieku emerytalnego (emerytura jest niższa). Nauczyciele na emeryturze mogą dalej pracować w zawodzie, ale tylko na czas określony, krótszy niż 1 rok (umowę tę można powtarzać).

5.12. Podsumowanie

Z przedstawionych wyżej informacji wynika, że poszczególne kwestie dotyczące sytuacji nauczycieli mogą być rozwiązywane w różny sposób.

Akty prawne ustalające status zawodowy

Status nauczyciela może być ustalany w ramach specjalnych aktów prawnych (Polska, Czechy), ale także być regulowany w wielu różnych aktach, w których tematyka nauczycielska stanowi tylko pewien fragment większej całości (Bawaria, Finlandia). Zwraca uwagę skandynawskie porozumienie dotyczące praw pracowniczych nauczycieli. Być może wobec postępów integracji europejskiej, kwestia międzynarodowych porozumień dotyczących statusu nauczycieli, już w najbliższej przyszłości powinna stać się przedmiotem dyskusji.

Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zawodu

W sprawie kwalifikacji wymaganych od nauczycieli warto zwrócić uwagę na rozwiązanie obowiązujące w Bawarii, gdzie na zakończenie studiów obowiązuje państwowy egzamin nauczycielski I stopnia, a po dwuletniej praktyce trzeba zdać państwowy egzamin II stopnia. W Polsce zaliczenia przedmiotów, na podstawie których absolwenci uczelni otrzymywali tzw. przygotowanie pedagogiczne, nie można uznać za odpowiednik państwowego egzaminu I stopnia w Bawarii. Także obowiązujący w naszym kraju egzamin na stopień nauczyciela mianowanego nie jest odpowiednikiem egzaminu II stopnia.

Powstaje pytanie, czy w Polsce na zakończenie studiów nie należałoby wprowadzić egzaminu zawodowego opartego o jednolity krajowy standard wymagań, który spełniałby dla nauczycieli rolę zbliżoną do tej, którą dla osób zdobywających zawód lekarza pełni Lekarski Egzamin Końcowy²⁸. Tego rodzaju państwowy egzamin nauczycielski mógłby stanowić naturalne zakończenie pierwszego etapu integracji zawodowej a jego pomyślny wynik byłby podstawą nadania ograniczonego prawa do wykonywania zawodu²⁹. Można też postawić pytanie, czy egzamin związany z ubieganiem się o stopień nauczyciela mianowanego nie powinien zostać przekształcony w państwowy egzamin nauczycielski, którego pozytywny wynik umożliwiałby otrzymanie awansu na stopień nauczyciela mianowanego i równocześnie prawo wykonywania zawodu nauczyciela, inaczej mówiąc „licencję uprawniającą do nauczania”³⁰.

²⁸ Do niedawna obowiązywał Lekarski Egzamin Państwowy.

²⁹ Gdyby wprowadzona tego rodzaju rozwiązanie systemowe wówczas obecne kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela dawałyby ograniczone prawo wykonywania zawodu.

³⁰ Terminy „integracja zawodowa” i „licencja” używane są w ostatecznej wersji dokumentu roboczego służb Komisji Europejskiej SEC (2010) 538 – podręczniku Dyrekcji Generalnej dla Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej dla osób odpowiedzialnych za

Stopnie zawodowe (kategorie stanowisk)

Obowiązujący w Polsce system awansu zawodowego istotnie różni się od rozwiązań przyjętych w Bawarii i Finlandii, gdzie występuje zróżnicowanie oparte na stopniach w hierarchii urzędniczej lub rodzaju stanowiska. Najbardziej zbliżona do polskiego systemu awansu jest praktyka stosowana w Czechach, zwraca jednak uwagę, że tam stopień awansu wiąże się ze złożonością i samodzielnością wykonywanych zadań. W polskim rozwiązaniu w okresie ubiegania się o awans kwestia ta jest uwzględniona, natomiast po uzyskaniu awansu charakter zadań i odpowiedzialności nałożonych na nauczyciela pozostaje bez zmian.

Zatrudnianie, przenoszenie, zwalnianie z pracy

W tej dziedzinie przedstawione przykłady reprezentują zasadniczo różne podejścia. Bawarskie rozwiązania wynikają z zaliczenia nauczycieli do kategorii urzędników państwowych, co łączy się z pełną stabilizacją zatrudnienia, ale równocześnie dyspozycyjnością polegającą m.in. na tym, że nauczyciel może być przeniesiony przez władze bez jego zgody. Zbliżony status (jako samorządowy lub państwowy funkcjonariusz publiczny) ma nauczyciel w Finlandii, który także w zasadzie musi być dyspozycyjny. Fiński nauczyciel ma gwarancję zatrudnienia, jednakże w nieco niższym stopniu niż w Bawarii. Na przeciwnym biegunie jest rozwiązanie przyjęte w Czechach, gdzie nauczyciele są zatrudniani na zasadach ogólnie obowiązujących. Obowiązujące w Polsce uregulowania różnią się istotnie od podanych przykładów zagranicznych. Karta Nauczyciela daje nauczycielom, zwłaszcza zatrudnionym na podstawie mianowania, relatywnie wyższą stabilność zatrudnienia i pewne przywileje, których nie gwarantuje kodeks pracy, ale przeniesienie nauczyciela z urzędu możliwe jest tylko za jego zgodą.

Czas pracy

Sposób określania oraz wymiar czasu pracy nauczyciela, także są w prezentowanych krajach wyraźnie zróżnicowane i różnice te dotyczą wszystkich aspektów zagadnienia. Łączna liczba godzin pracy w tygodniu w Bawarii zależy od wieku nauczyciela, w Finlandii zależy od kilku czynników i niekoniecznie musi być konkretnie ustalona, a w Czechach i w Polsce nauczycieli obowiązuje 40 godzin pracy tygodniowo. W odróżnieniu od wszystkich trzech porównywanych krajów, w Polsce (jeżeli pominąć mało liczebne kategorie nauczycielskich stanowisk) liczba godzin dydaktycznych nie jest uzależniona od typu szkoły ani od innych czynników. Dla zdecydowanej większości polskich nauczycieli zatrudnionych w szkołach pensum dydaktyczne wynosi 18 godzin i jest niższe niż np. w Czechach.

kształtowanie polityki, zawierającym opracowanie spójnych i ogólnosystemowych programów integracyjnych dla początkujących nauczycieli.

Wynagrodzenie

W zakresie mechanizmów kształtowania wynagrodzeń nauczycieli istnieje duże podobieństwo zasad obowiązujących w Polsce i w Finlandii. W obu krajach ramy wynagrodzeń są ustalane na szczeblu centralnym, a władze lokalne mogą poruszać się w wyznaczonym przez te ramy zakresie. W obu krajach dyrektorzy placówek mogą przyznawać uznaniowy dodatek płacowy. We wszystkich krajach wypłaca się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W Polsce i w Czechach dość podobne są także listy innych dodatków wypłacanych nauczycielom. Przedmiotem tej analizy nie jest sytuacja materialna nauczycieli, dlatego nie porównano wysokości wynagrodzeń nauczycieli w poszczególnych krajach.

Ocena pracy

Formalne procedury oceny nauczycieli występują w Polsce i w Bawarii. W Czechach nauczyciela ocenia dyrektor, ale bez formalnie ustanowionych procedur. Zwraca uwagę podejście przyjęte w Finlandii, które opiera się na wzajemnym zaufaniu i akcentuje samo-ewaluację nauczyciela.

Doskonalenie zawodowe

W Polsce nauczyciele są zobligowani do „kształcenia ustawicznego” tylko poprzez wymagania związane z awansem zawodowym³¹. Podobnie zasady obowiązują w Czechach, natomiast w 2 pozostałych krajach uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym jest w pewnym zakresie obowiązkiem nauczycieli, którego spełnienie musi być w pewien sposób wykazywane. W tych krajach nauczyciele, żeby uczestniczyć w zorganizowanej formie doskonalenia zawodowego, mogą korzystać z pewnych ułatwień organizacyjnych.

Urlopy

Zwraca uwagę, że normy dotyczące długości urlopów nauczycieli są w Polsce znacznie korzystniejsze dla tej grupy zawodowej niż w pozostałych krajach. W przeliczeniu na tygodnie długość urlopu nauczyciela wynosi: w Bawarii 5-6 tygodni, w Finlandii ok. 5-8 tygodni, w Czechach 8 tygodni, natomiast w Polsce ok. 11 tygodni.

Uprawnienia emerytalne

Wiek nabywania uprawnień emerytalnych nauczycieli podwyższa się nie tylko w Polsce, ale także w Finlandii i Czechach³².

³¹ W Polsce ubieganie się o awans zawodowy formalnie biorąc, nie jest obowiązkiem nauczyciela.

³² W czasie pracy nad tą analizą, w Polsce rozpoczęła się praca nad podniesieniem wieku przechodzenia na emeryturę do 67 lat.

6. System awansu zawodowego w świetle wyników przeprowadzonego badania

6.1. Podstawowe informacje o badaniu

Celem badania było uzyskanie opinii na temat, jak funkcjonuje system awansu zawodowego nauczycieli. Dlatego zebrano wypowiedzi osób bezpośrednio zaangażowanych w sprawy awansu. Byli to dyrektorzy szkół, urzędnicy samorządowi bezpośrednio odpowiedzialni za sprawy oświaty, w tym w szczególności za awans nauczycieli, urzędnicy w kuratoriach oświaty, oraz działacze związków nauczycielskich. W badanych instytucjach zbierano równocześnie dane liczbowe na temat awansu zawodowego nauczycieli dotyczące określonych rodzajów czynności i procedur wynikających z zapisów ustawy Karta Nauczyciela.

Wywiady przeprowadzono zgodnie z przyjętym planem z następującymi grupami respondentów:

- przedstawicielami organów prowadzących (2 instytucje w każdym województwie – 1 gmina, 1 powiat, z wyjątkiem województw mazowieckiego i śląskiego),
- przedstawicielami organów sprawujących nadzór pedagogiczny (16 kuratoriów),
- przedstawicielami Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego,
- przedstawicielami nauczycielskich związków zawodowych (2 organizacje związkowe szczebla wojewódzkiego z województwa śląskiego),
- dyrektorami wybranych publicznych szkół/placówek różnych typów (2 przedszkola, 3 szkoły podstawowe, 3 gimnazja, 3 licea ogólnokształcące, 3 zespoły szkół zawodowych, 2 innego rodzaju placówki oświatowo-wychowawcze),– łącznie 16 szkół i placówek, po jednej instytucji oświatowej w każdym województwie.

Wybór konkretnych gmin i powiatów należał do osoby przeprowadzającej wywiad, ale w porozumieniu z całym zespołem pracowników terenowych. Chodziło o to, żeby badaniem objąć różnego rodzaju jednostki samorządu terytorialnego (typowo wiejskie, nieduże miasto, miasto średniej wielkości, duże miasto). O wyznaczenie przedstawicieli organów prowadzących szkoły (gmin, powiatów) badacz miał zwrócić się do kierownictwa danej jednostki samorządu terytorialnego. Natomiast wybór konkretnej szkoły/placówki należał do badacza – miała to być instytucja, w której pracuje stosunkowo dużo nauczycieli. O wyznaczenie przedstawicieli ZNP i Solidarności Nauczycielskiej pracownik terenowy IBE zwrócił się do wojewódzkich organizacji związkowych w województwie śląskim.

W sprawie wyznaczenia odpowiednich urzędników MEN skierował pismo do kuratoriów, w którym przekazano informację o badaniu i zapowiedziano wizytę pracownika IBE.

W trakcie wywiadów gromadzone były zarówno informacje, jak i osobiste opinie i oceny respondentów na temat wpływu obecnie obowiązujących uregulowań zapisanych w tej ustawie na funkcjonowanie i jakość edukacji. Orientacyjny czas trwania pojedynczego wywiadu wyniósł ok. 1 godziny.

Szczegółowy opis zbieranych danych, był dostosowany odpowiednio do każdej grupy respondentów, natomiast pytania dotyczące osobistych ocen i opinii były podobne dla wszystkich. Scenariusze wywiadów i arkusze danych zawiera załącznik nr 2³³.

6.2. Podstawowe informacje na temat awansu zawodowego nauczycieli (art. 9a-9d KN)

Awans na stopień nauczyciela kontraktowego:

- z chwilą rozpoczęcia pracy w zawodzie nauczyciel jest zatrudniany na jeden rok szkolny, otrzymuje stopień stażysty i z początkiem tego roku rozpoczyna (z mocy prawa) staż na stopień nauczyciela kontraktowego; ten staż trwa 9 miesięcy,
- po odbyciu stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego i uzyskaniu akceptacji komisji kwalifikacyjnej (która przeprowadziła z nauczycielem rozmowę), dyrektor szkoły nadaje stopień nauczyciela kontraktowego,
- w razie negatywnej oceny na wniosek nauczyciela stażysty, staż – za zgodą dyrektora – może być powtórzony (oznacza to ponowne zatrudnienie na 1 rok szkolny).

Awans na stopień nauczyciela mianowanego:

- po przepracowaniu co najmniej 2 lat od chwili otrzymania stopnia nauczyciela kontraktowego nauczyciel może rozpocząć procedurę awansu na stopień nauczyciela mianowanego – wystąpić z wnioskiem o rozpoczęcie stażu; staż ten trwa 2 lata i 9 miesięcy; w razie negatywnej oceny stażu, nauczyciel kontraktowy może wystąpić z wnioskiem o dodatkowy 9-miesięczny staż, na który dyrektor szkoły może wyrazić zgodę,
- w roku uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu, nauczyciel kontraktowy składa do organu prowadzącego (najczęściej jest to gmina albo powiat) wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego,
- po zdaniu egzaminu przed komisją stopień nauczyciela mianowanego nadaje organ prowadzący szkołę.

Awans na stopień nauczyciela dyplomowanego:

- po przepracowaniu co najmniej roku od chwili otrzymania stopnia nauczyciela mianowanego nauczyciel może wystąpić z wnioskiem o rozpoczęcie kolejnego stażu w związku z ubieganiem się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego; staż ten trwa 2 lata i 9 miesięcy,

³³ W scenariuszach wywiadów i arkuszach danych były ponadto pytania dotyczące odpowiedzialności dyscyplinarnej. Tematyka ta nie wchodzi w zakres tej analizy, informacje o odpowiedzialności dyscyplinarnej zbierano dla innych celów.

- w razie negatywnej oceny stażu, nauczyciel mianowany może wystąpić z wnioskiem o dodatkowy 9-miesięczny staż, na który dyrektor szkoły może wyrazić zgodę,
- w okresie 3 lat od uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu, nauczyciel mianowany może złożyć do organu sprawującego nadzór pedagogiczny (kuratora oświaty) wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego,
- po uzyskaniu akceptacji komisji kwalifikacyjnej (po dokonaniu analizy dorobku zawodowego i przeprowadzonej rozmowie) stopień nauczyciela dyplomowanego nadaje organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

Nominalnie czas trwania stażów związanych ze zdobywaniem kolejnych stopni awansu wynosi łącznie 6 lat i 3 miesiące (9 m-cy + 2 lata i 9 m-cy + 2 lata i 9 m-cy), jednakże w praktyce staże te trwają łącznie 7 lat³⁴. Ustalono w Karcie Nauczyciela okresy przerwy pomiędzy dniem nadania stopnia i rozpoczęciem stażu na kolejny stopień wynoszą łącznie 3 lata pracy (art. 9d ust. 4 KN): 2 lata + 1 rok. Przy obecnie obowiązujących uregulowaniach dotyczących awansowania, zainteresowany nauczyciel teoretycznie może więc dojść do najwyższego stopnia awansu zawodowego po upływie ok. 10 lat od momentu rozpoczęcia pracy w szkole.

Określenie wymagań związanych z uzyskiwaniem kolejnych stopni awansu jest zadaniem Ministra Edukacji Narodowej (art. 9d ust.10 KN). W obowiązującym rozporządzeniu (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Dz.U. Nr 260, poz. 2593) wymagania dotyczące okresu stażu określone są przez wskazania:

- co w tym okresie nauczyciel ubiegający się o awans powinien robić,
- co w tym okresie nauczyciel ubiegający się o awans powinien osiągnąć.

Wymagania w zakresie tego, co dana osoba ma robić w okresie stażu, można streścić następująco – nauczyciel stażysta powinien:

- poznawać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły (przepisy, dokumentacja),
- uczestniczyć jako obserwator w zajęciach, prowadzić zajęcia z udziałem obserwatora a następnie omawiać z tą osobą ich przebieg,
- uczestniczyć w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia.

Nauczyciel kontraktowy ubiegający się o następny stopień powinien:

- uczestniczyć w pracach organów szkoły,
- pogłębiać wiedzę i umiejętności zawodowe,
- poznawać przepisy dotyczące oświaty.

Nauczyciel mianowany w okresie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego powinien:

- podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu i metod pracy,
- realizować zadania służące podniesieniu jakości pracy szkoły,

³⁴ W tym obliczeniu pominięto zapisane w KN możliwości, odbywania stażu skróconego oraz dodatkowego.

- pogłębiać wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi oraz podnoszeniu jakości pracy szkoły.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego w zakresie tego, co dana osoba ma w okresie stażu osiągnąć, obejmują :

- znajomość organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły,
- umiejętność prowadzenia zajęć,
- znajomość środowiska uczniów oraz umiejętność współpracy z tym środowiskiem,
- umiejętność omawiania zajęć.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego obejmują:

- umiejętność organizacji i doskonalenia warsztatu pracy,
- umiejętność uwzględniania potrzeb rozwojowych uczniów, problematyki środowiska lokalnego oraz problemów społecznych i cywilizacyjnych,
- umiejętność wykorzystywania technologii informacyjnej,
- umiejętność zastosowania wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki oraz ogólnych zagadnień z zakresu oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w rozwiązywaniu problemów związanych z zakresem zadań nauczyciela,
- umiejętność posługiwania się przepisami w zakresie funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywa staż.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego obejmują:

- uzyskanie pozytywnych efektów na skutek wdrożenia działań mających na celu doskonalenie pracy własnej i podniesienie jakości pracy szkoły,
- wykorzystywanie technologii informacyjnej,
- umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami,
- realizację co najmniej trzech spośród zadań określonych w rozporządzeniu następująco:
 - a) opracowanie i wdrożenie programu działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych,
 - b) wykonywanie zadań: doradcy metodycznego, egzaminatora OKE, eksperta ds. awansu zawodowego, rzeczoznawcy ds. podręczników,
 - c) poszerzenie zakresu działań szkoły,
 - d) uzyskanie umiejętności posługiwania się językiem obcym na poziomie zaawansowanym,
 - e) wykonywania zadań na rzecz oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich we współpracy z podmiotami zewnętrznymi,
 - f) uzyskanie innych znaczących osiągnięć w pracy zawodowej,
- umiejętność rozpoznawania i rozwiązywania problemów edukacyjnych, wychowawczych lub innych, z uwzględnieniem specyfiki szkoły, w której nauczyciel pracuje.

Podstawą działań nauczyciela kontraktowego i nauczyciela mianowanego, który ubiega się o awans jest „plan rozwoju zawodowego” zatwierdzony przez dyrektora szkoły (par. 3 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu

zawodowego przez nauczycieli. Dz.U. Nr 260, poz. 2593). Ani w Karcie Nauczyciela, ani w rozporządzeniu dotyczącym awansu „rozwój zawodowy” nie jest bliżej określony, niemniej sformułowanie to sugeruje, że awans zawodowy należy ujmować przede wszystkim, jako wzrost kompetencji nauczyciela. Równocześnie jednak, poza formalnym odbyciem stażu, warunkiem nadania wyższego stopnia awansu jest „ocena dorobku zawodowego za okres stażu” (art. 9b ust. 1 KN), którą ustala dyrektor szkoły (art. 9c ust. 6 KN). Drugim warunkiem – w przypadku ubiegania się o stopień nauczyciela kontraktowego i dyplomowanego jest uzyskanie akceptacji komisji „po przeprowadzonej rozmowie”, a przypadku stopnia nauczyciela mianowanego „zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną”. Z wyżej przedstawionego skróconego opisu wymagań oraz z przytoczonych warunków nadania nauczycielowi stopnia awansu wynika więc, że ustawa wprowadza dwa rodzaje kryteriów awansowania – pierwszym kryterium ma być to, co nauczyciel w okresie stażu zrobił (dorobek) a drugim to, czego się nauczył (rozwój). Niewątpliwie powinien istnieć (i na ogół istnieje) pewien związek pomiędzy „dorobkiem” i „rozwojem zawodowym” (wzrostem wiedzy i umiejętności nauczyciela), jednakże nie jest prawdą, że jeżeli nauczyciel coś robi (albo zrobi czegoś więcej) to automatycznie wynika z tego przyrost jego kompetencji.

Wpływ tak zorganizowanego systemu awansowania nauczycieli na rozwój ich kompetencji, (a tym samym na jakość pracy szkoły), zależy w największym stopniu od tego, według jakich kryteriów dyrektor ocenia dorobek zawodowy nauczycieli. Warto zaznaczyć, że kryteria te nie są w żaden sposób określone w przepisach dotyczących awansu, co oznacza że ok. 30 tysięcy dyrektorów szkół z konieczności ocenia ten dorobek subiektywnie. W niewiele lepszej sytuacji są komisje kwalifikacyjne i egzaminacyjne, które także muszą ustosunkować się do zaprezentowanego dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu, a ponadto muszą poprzez rozmowę lub egzamin ocenić spełnienie przez nauczyciela wymagań określonych w paragrafie 12 rozporządzenia regulującego sprawę awansu³⁵. Jednakże – jak wyżej pokazano – wymagania te sformułowane są w większości w sposób tak ogólny, że ich interpretacja może być bardzo różna. W praktyce oznacza to, że członkowie komisji, zwłaszcza egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych (na stopień nauczyciela dyplomowanego), także są zmuszeni do oceniania osiągnięć nauczycieli według subiektywnych kryteriów. W świetle tego co powiedziano, wydaje się, że należałoby podjąć bardziej szczegółową analizę zapisów dotyczących wymagań stawianych nauczycielom ubiegającym się o awans zawodowy oraz procedur i kryteriów awansowania, ponieważ obecnie obowiązujące uregulowania mogą być jedną z ważnych przyczyn niekorzystnych zjawisk, o których dosyć zgodnie mówili respondenci w czasie badania.

³⁵ Sposób określenia tych wymagań nie daje ukierunkowania, co do kryteriów merytorycznej oceny ich spełnienia.

6.3. *Opinie na temat awansu zawodowego nauczycieli zebrane w czasie badania*

Dla celów tego opracowania dokonano ogólnej charakterystyki zebranych opinii, głównie poprzez przytoczenie pewnej liczby cytatów, dobrze ilustrujących zasadnicze tendencje widoczne w wypowiedziach respondentów³⁶.

6.3.1. **Opinie dyrektorów na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły**

W grupie dyrektorów szkół i placówek przeważały opinie, że awans zawodowy wpływa dodatnio na jakość pracy szkoły. W odpowiedziach na pytanie o wpływ pojawiały się sformułowania m.in. takie jak³⁷:

- *na pewno ma, mobilizuje,*
- *sprzyja podnoszeniu jakości,*
- *awans dopinguje,*
- *awans rozwija, motywuje,*
- *Więc to był ... Ten mechanizm podnoszenia jakości pracy szkoły... W szkole po prostu wypracowany był pewien system, że awans zawodowy nie mógł, jak gdyby funkcjonować w szkole oddzielnie od tego, co się dzieje w szkole.*

Zdarzały się jednak również opinie poddające w wątpliwość wpływ awansu zawodowego na jakość pracy szkoły. Swoją krytyczny stosunek do awansu jeden z dyrektorów wyraził w następujących słowach:

- *W moim przekonaniu, ta specyfika akurat awansu zawodowego u nas jest troszeczkę utrudnieniem, dlatego że, mimo wszystko nauczyciel skupia się na sobie. Proszę zwrócić uwagę, według mnie w ocenie, odkąd wszedł awans zawodowy w ogóle do szkół publicznych, coraz więcej słyszymy o problemach związanych z dyscypliną, z wychowaniem, nauczyciel jest skupiony na sobie, na swoim rozwoju. Chęć osiągnięcia tej nietykalności w postaci mianowania, prawda ,no i potem już odcinanie kuponów. [śmiech] (...) Do niczego się, do niczego takiego praktycznego i de facto podniesienia jakości pracy samej, samej szkoły czy placówki w moim przekonaniu się nie przyczynia.*

Problem „odcinania kuponów” dostrzegali także niektórzy dyrektorzy generalnie pozytywnie oceniający wpływ awansu zawodowego na szkołę:

³⁶ Zebrany materiał okazał się na tyle bogaty, że będzie także przydatny w dyskusjach poświęconych bardziej szczegółowym kwestiom dotyczącym awansu zawodowego nauczycieli, jednak wtedy będzie zaprezentowany z uwzględnieniem wielu pominiętych w tym opracowaniu wątków tematycznych.

³⁷ Wszystkie cytaty z wypowiedzi respondentów pochodzą z transkrypcji nagrań.

- *Natomiast w momencie osiągnięcia tego pułapu, część nauczycieli właściwie uznaje, że skoro jestem już nauczycielem dyplomowanym, to właściwie nie czuję już potrzeby, żeby dalej się rozwijać, żeby dalej w kreatywny sposób coś nowego tworzyć, co będzie temu sprzyjało, tej jakości. I po prostu zaczyna się okres stagnacji. Oczywiście nie dotyczy to wszystkich nauczycieli, bo jest grupa nauczycieli, którzy niezależnie od tego, jak dawno uzyskali już ten stopień, cały czas pracują. Natomiast brakuje mi, myślę, takich mechanizmów czy narzędzi motywujących nauczycieli, którzy już osiągnęli ten najwyższy stopień awans, do tego, żeby chcieli dalej aktywnie uczestniczyć w życiu szkoły i wpływać na jej jakość.*
- *Działa taki mechanizm, że jak już mam to za sobą, to już nie muszę się przejmować.*
- *Później obserwujemy obniżenie lotów. Ale przez ten awans trwający 3 lata widać, że niektórzy z nich się starają i to niewątpliwie podnosi jakość pracy szkoły.*
- *Natomiast co jest zauważalne, że grupa nauczycieli, którzy uzyskują ten najwyższy już status czyli awansu nauczyciel dyplomowany, jak gdyby, jeśli nie ma to jak we krwi, to siada na laurach.*

6.3.2. Opinie przedstawicieli organów prowadzących na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły

W grupie przedstawicieli gmin oraz powiatów awans zawodowy nauczycieli także był na ogół uważany za czynnik sprzyjający jakości, ale często podkreślano równocześnie znaczenie roli dyrektora. Poniżej przykładowe fragmenty wypowiedzi na ten temat:

- *Wpływa bardzo znacząco pod warunkiem też, że są tworzone warunki do tego (...) dużo zależy od tego jak dyrektor podchodzi do tego.*
- *Może i jakiś jest, w końcu coś ten nauczyciel musi zrobić. Napisze ten program. Na dziesięciu nauczycieli, którzy robią staż to jest dwóch, którzy naprawdę przykładają się do tego co robią. Duża rola dyrektora też jest.*
- *Jeżeli dyrektor odpowiednio wykorzysta instrument awansu, to on może stać się elementem, to może stać się elementem podnoszenia jakości pracy szkół, bo wcale nie musi.*
- *Pozornie jest duży, a faktycznie jest mały, ponieważ nauczyciele przystępując do procedury związanej z awansem są zainteresowani tylko i wyłącznie w momencie kiedy ta procedura trwa.*

W wypowiedziach przedstawicieli organów prowadzących znacznie częściej niż w grupie dyrektorów pojawiał się wątek zmiany postaw nauczycieli po uzyskaniu mianowania:

- *Mobilizacja nauczyciela w trakcie odbywania stażu w jakiś sposób na pewno wpływa na poszerzenie jego warsztatu, jego wiedzy i umiejętności prowadzenia zajęć, a przynajmniej powinna. I tak to chyba się przekłada na praktykę, natomiast niepokój może budzić fakt, że tak krótko to trwa w sumie w całości pracy zawodowej nauczyciela. Bo osiągnięcie stopnia najwyższego, stopnia na dzień dzisiejszy awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, dobremu nauczycielowi zajmuje około dziesięciu lat, co przy dobrych nauczycielach nie przeszkadza mu w dalszym rozwoju, przy nie do końca zaangażowanych w swoją pracę po prostu pozwala im na spoczęcie na laurach.*

- Często gdy nauczyciel zdobędzie wszystkie szczeble, spoczywa na laurach i dyrektor szkoły nie jest w stanie zmusić do dalszych inicjatyw.
- Także na pewno to ich jakość pracy podnosi. Ale no ... Myślę, że taką wadą jest to, że ten awans w pewnym momencie się kończy i ... I to jest pewnie powszechna opinia, że później nauczyciele jakby już sobie odpuszczają, nie. Jak już dojdą do tego stopnia najwyższego czyli dyplomowanego.
- Natomiast jest taka sytuacja, że jeżeli nauczyciel osiąga poziom nauczyciela dyplomowanego, czyli można powiedzieć, ostatni stopień w awansowaniu, to potem nie robi już nic, i to jest ból.
- Więc generalnie, o tym się znowu oczywiście nie mówi, ale prawda jest taka, że większość nauczycieli dyplomowanych po osiągnięciu tego stopnia mówi : „Teraz niech pracują młodzi. Ja swoje już zrobiłem”. I ma tych kilkanaście lat pracy za sobą, prawda, zwykle i następnych kilkanaście właściwie to już wozi się cały czas, bazuje na tym co już zrobił. I dyrektor nic nie może zrobić, bo on przecież nie łamie Karty w żadnym punkcie, prawda.

Niektórzy respondenci unikali wypowiedzania swojej opinii, powołując się na to, że w tych sprawach kompetentni są dyrektorzy. Zdarzały się także opinie wyrażające sceptycyzm i rozczarowanie, między innymi w następujących słowach:

- Wydaje się, że ta idea awansu została...no gdzieś zgubiona po drodze, tak ? Myślę, że tutaj nadmiar tych dokumentów, które składają i tak dalej, także to czasami, czasami wydaje się, bo jak uczestniczymy w stopniach, w postępowaniu już na, dla dyrektorów szkół jako nauczyciele mianowani, to strasznie dużo tych różnych dokumentów, które bym powiedziała, no nie zawsze oddają taką rzeczywistą pracę.

6.3.3. Opinie przedstawicieli kuratoriów oświaty na temat wpływu awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkoły.

W wypowiedziach przedstawicieli kuratoriów także stosunkowo najczęściej pojawiały się stwierdzenia o pozytywnym wpływie awansu zawodowego nauczycieli na pracę szkół. Niekiedy były one obszernie uzasadniane.

- Wpływ tego awansu, tego rozporządzenia i tych działań ma rzeczywiście ogromny wpływ na podniesienie jakości pracy szkoły. Nauczyciele podejmują różnorodne działania. Opracowują programy, bo to jest jedno z wymagań na przykład na uzyskanie stopnia nauczyciela dyplomowanego, wymusza to na nich takie zachowanie. Organizują różnorodne jakieś działania z uczniami, nawiązują współpracę z różnymi instytucjami, po to, żeby uzyskać wyższy stopień, niestety muszą, muszą te działania podjąć, więc... (Ankieter: To wszystko przekłada się?) To się wszystko przekłada na pracę szkoły. Także ewidentnie to ma wpływ.
- Na pewno w szkołach, w których organizowany jest awans zawodowy dyrektor ma możliwość wykorzystania tej sytuacji do realizacji jakiś swoich własnych planów, czy realizacji planu pracy szkoły. No bo nauczyciele, którzy, którzy przygotowują swój plan rozwoju zawodowego, więc oni muszą zaplanować jakieś konkretne działanie, które zrealizują w okresie tego stażu. Staż trwa no

generalnie trzy lata, tylko stażysta ma roczny, dziewięciomiesięczny staż. Pozostałe staże trwają trzy lata. Więc tutaj dyrektor ma możliwość wykorzystania potencjału tych nauczycieli.

- Organizują szkolenia albo prowadzą lekcje otwarte albo umiejętnie dzielą się wiedzą w ten sposób, że przekazują starsi doświadczeniem nauczyciele wiedzę młodszym. Myślę, że to też wpływa na podwyższenie jakości, bo generalnie jakościowo ten nauczyciel zdobywa umiejętności, doświadczenie ucząc się od kolejnego nauczyciela. Praca w zespołach przedmiotowych, biorą udział w komisjach egzaminacyjnych, przeróżne zadania podejmują. (Ankieter – Czy są w tych działaniach takie, o których można by przypuszczać, że nauczyciele by ich nie podejmowali, gdyby nie...) Myślę, że są, że nauczyciele by ich nie podejmowali, gdyby to nie było wymuszone awansem, np. nauczyciele nie pisaliby tak chętnie programów edukacyjno-wychowawczych.
- Poszerzają zakres działań szkoły w przeróżny sposób: organizują mnóstwo konkursów, zawodów, wycieczek, imprez szkolnych, spotkania z ciekawymi ludźmi. Bardzo uaktywniają się w formie poszerzenia działań szkoły. Myślę, że tych działań dużo by nie było, gdyby... byłoby ich zdecydowanie mniej, tak mi się wydaje.
- W mojej ocenie mechanizm awansowania nauczycieli ma pozytywny wpływ na podnoszenie jakości pracy szkół.
- W większości przypadków tworzą się fajne zespoły, bo starzy nauczyciele pomagają młodym przy awansie. Oprócz tego oficjalnego opiekuna to jednak ich wspierają. Przykładem jest np. zespół szkół ponadgimnazjalnych w [.....] gdzie naprawdę istnieje taki fantastyczny zespół wspierających się wzajemnie nauczycieli.

Wypowiedzi przedstawicieli kuratoriów były przeważnie bardziej obszerne niż pracowników organów prowadzących, dotyczyły różnych zagadnień i zawierały też sporo krytycznych uwag. Niektórzy przedstawiciele kuratoriów nie kryli rozczarowania tym, co się w tej dziedzinie dzieje.

- Moim zdaniem, awans zawodowy nie wpłynął w takim stopniu na zmianę jakości pracy szkoły jak zakładano. Wpłynął w jakimś procencie, ale ten procent jest zbyt mały, żebyśmy powiedzieli, że znacząco przyczynił się na wzrost jakości pracy szkół.
- W moim odczuciu, zresztą też po konsultacji w wydziale, musimy powiedzieć, że tak bezpośrednio nie ma takiego przełożenia. Podnoszenie jakości pracy szkoły wraz z przybywaniem ilości nauczycieli dyplomowanych. Bierze się to stąd, że działania związane z awansem nie są działaniami systemowymi one najczęściej są zaplanowane na okres stażu, prawda i w tym trzyletnim okresie (2 lata 9 miesięcy) są realizowane, często z informacji jakie uzyskujemy, jest tak, że wraz z zakończeniem stażu nauczyciel nie kontynuuje przedsięwzięć, które rozpoczął w trakcie trwania stażu.
- No i nie zawsze jest też tak, że te działania zaplanowane przez nauczycieli wynikają z rzeczywistych potrzeb szkoły, nie zawsze nauczyciel opracowując ten 3-letni plan rozwoju bierze pod uwagę ten aktualny plan, zresztą przez ten trzyletni okres potrzeby jego uczniów i potrzeby szkoły ulegają zmianie, natomiast nauczyciel trzyma się tego, co sobie tam w tym planie rozwoju

zakwalifikował. Więc ja bym z tym wpływem na podnoszenie jakości pracy szkoły to dosyć ostrożnie to oceniła.

- Naprawdę nie było różnicy pomiędzy sposobem prowadzenia lekcji, ich jakością, sprawnością organizacyjną, metodyką, jakością komunikacji między uczniami, innowacyjnością, pomiędzy nauczycielami dyplomowanymi, mianowanymi, a często gęsto lekcjami pokazywanymi przez młodych nauczycieli, dzisiaj byśmy powiedzieli kontraktowych.
- Około 80% nauczycieli matematyki jest dyplomowana jednocześnie około ¼ ich uczniów nie zdaje egzaminu maturalnego, także to jest dosyć zastanawiające.
- Zresztą jak zanalizujemy wyniki uczniów to jakoś tak nie koniecznie liczba nauczycieli dyplomowanych przekłada się na lepsze wyniki, jakie osiągają uczniowie powiedzmy na poszczególnych etapach edukacyjnych – takie jest moje zdanie.
- Powiem tak – w momencie kiedy nauczyciele się starali, kilka lat temu, kiedy był taki duży bum na awans, na zdobycie tego stopnia przede wszystkim nauczyciela dyplomowanego. Wszyscy się szkolili, doskonalili, wykonywali wiele działań. Wtedy tak, wtedy można powiedzieć, że praca, no może jakość pracy w szkołach wzrosła. W tym momencie, kiedy większość nauczycieli już zdobyła, więc nic się nie dzieje. Po prostu jak było wszystko – tak usiadło na miejscu.
- Jak się przeczytało te wszystkie działania nauczycieli, to klękajcie narody... no szkolenie za szkoleniem, rada za radą – kiedy oni uczą? To takie troszeczkę przegięcie.
- Dla mnie awans był niczym innym jak tylko podwyżką rozłożoną w czasie. Bo obiecano podwyżki duże dla nauczycieli prawda. Nie można było się wywiązać z tego, więc awans jako taka forma podwyżki.(...) Bo wie pani, jeśli to są szkolenia doskonalące, jakieś tam czterogodzinne, to co może wnieść nowego. Był papier, byłam na szkoleniu, mogę się wykazać formami.
- Mam wrażenie, że im dłużej awans trwa, tym częściej przybiera on formę działań papierowo-informacyjno-organizacyjnych, a nie rzeczywistych działań nauczycielskich w szkole. Kuriozalne są dla mnie sytuacje, w których eksperci po postępowaniach awansowych stwierdzają, że opisy przypadków wychowawczych czy organizacyjnych, które znaleźli w dokumentacji nauczycielskiej, są im znane z wcześniejszych postępowań lub z materiałów internetowych. Kuriozalne są dla mnie sytuacje w których dyrektor szkoły oświadcza, że dla niego awans zawodowy nauczyciela skończył się w momencie, w którym dał pozytywną ocenę za okres stażu i cała reszta już go nie interesuje (...) no to po prostu troszeczkę według mnie wypaczyło istotę sytuacji.
- Uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego to jest naprawdę żadna filozofia – przepraszam ale tak jest, nie uzyskać stopnia awansu w tej chwili to ja nie wiem, czy ktoś w tym roku na terenie całego kraju nie uzyskał, czy złożył wniosek o wszczęcie postępowania kwalifikacyjnego i na komisji nie uzyskał akceptacji...? – wydaje mi się że to jest w ogóle nie możliwe. Jakiś ewenement musiał by być.
- Bo ta ocena oczywiście jest pozytywna, bo rzadko bywa, w mojej karierze były może 4 oceny negatywne.
- Są i takie sytuacje, że dyrektor mówi, że no cóż on nie powinien być dyplomowany, to dlaczego Pan mu dał pozytywną ocenę? (...) bo dyrektor chce trochę zwalić na komisję... (...) myślę, że to

co w tej chwili jest to, to już naprawdę nie ma sensu. Oprócz tego, że absolutnie dezorganizuje pracę urzędu, to na pewno nie oddaje – na tym etapie – kompletnie nie ma w moim odczuciu, czy to jest, mówiąc bardzo kolokwialnie: dobry nauczyciel, czy to jest zły nauczyciel – albo taki przeciętny nauczyciel. To kompletnie nie ma znaczenia. Naprawdę najbardziej obrotni nauczyciele – najszybciej zostali awansowani – wcale nie najlepsi. Ci najlepsi to się zajęli nauką, a nie obfotografowaniem wbicia gwoźdźcia na korytarzu (...).

- *(Ankieter: Czyli w sumie ten awans zawodowy, rozumiem z tego co Pani mówi, że nie oddaje tego czy nauczyciel jest dobrym nauczycielem?) Nie, absolutnie, absolutnie nie. Moje doświadczenie w komisjach na stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego – zdecydowanie nauczyciele na stopień nauczyciela mianowanego, tak mi się wydaje, to jest moje odczucie – naprawdę prezentują się zdecydowanie lepiej. Zdecydowanie lepiej.*

Często podkreślano rolę dyrektorów, którzy – zdaniem tej grupy respondentów – odgrywają w awansie nauczycieli bardzo ważną rolę.

- *I tutaj to też wszystko, wszystko zależy od dyrektora, który kieruje szkołą.*
- *Z doświadczenia to mogę powiedzieć, że jeżeli dyrektor, który jest pierwszym takim, pierwszą taką, może nie zaporą, ale punktem progowym w awansie zawodowym nauczyciela, połączy jego ten plan rozwoju zawodowego na przykład z koncepcją pracy szkoły, umiejętnie to wykorzysta, to na pewno jest ten powiedzmy wpływ w ciągu dwóch lat i 9 miesięcy, no trzech lat, jak nauczyciel pracuje.*
- *No chyba, że dyrektor jakoś, jest na tyle mocną osobowością i ma pewną wizję pracy szkoły, że dopinguje, mobilizuje tych nauczycieli.*
- *Że wszystko już tylko w gestii nauczyciela, dyrektora szkoły i opiekuna stażu, jak to może zostać wykorzystane i jak to się przełoży na jakość pracy szkoły.*
- *Przy dobrym nadzorze dyrektora, właściwy rozwój zawodowy nauczyciela w okresie odbywania stażu na kolejne stopnie awansu zawodowego oraz okres przygotowywania dokumentacji do poszczególnych organów w celu złożenia wniosku, mają znaczący wpływ na podniesienie jakości pracy szkoły.*

Przedstawiciele kuratorium także często zwracali uwagę na to, że po zdobyciu stopnia nauczyciela dyplomowanego wielu nauczycieli wycofuje się z aktywnego działania na rzecz szkoły.

- *Nie mam informacji zwrotnej od dyrektorów, że ci nauczyciele dyplomowani są później nauczycielami wiodącymi w komisjach przedmiotowych czy promotorami różnych projektów, czy unijnych czy innych.*
- *Jednak aktywność zdecydowanie słabnie po uzyskaniu stopnia awansu nauczyciela dyplomowanego.*
- *Opinie przekazują nauczyciele na temat swoich kolegów, koleżanek i są one podobne do przedstawianych przez koleżankę, że ci którzy już zdobyli ten stopień, oni teraz już nie robią nic,*

oni siedzą już na laurach, a za to kierują do tych młodszych, o najniższym stopniu awansu zalecenia: a teraz wy się wykazujcie, teraz wasza kolej, my już swoje zrobiliśmy, my jakoś do emerytury będziemy czekać. Jest to o tyle niepokojące, że naprawdę młodzi nauczyciele i już mają najwyższy stopień awansu zawodowego. W dawnych przepisach z moich obserwacji człowiek 28-letni był na początku awansowania, teraz już 33, 32-latek ma ten stopień, a jeszcze dwadzieścia kilka lat pracy, ćwierć wieku przed sobą.

- *No są tacy, którzy są pasjonatami, rzeczywiście dążą do tego, żeby rozwijać siebie, rozwijać dzieci. Część jest nauczycieli, którzy rzeczywiście robią to tylko dla uzyskania większej pensji i potem, po tym awansie mówią „Myśmy już zrobili swoje, teraz niech ci, którzy chcą awansować niech dalej pracują”.*
- *Można tutaj też powiedzieć, że w opinii wielu dyrektorów, bo jednak kontakt z dyrektorami mamy(...) nawet w czasie (...) przeprowadzania postępowania awansu na nauczyciela dyplomowanego; to w opinii dyrektorów nauczyciele w okresie odbywania stażu, są bardzo aktywni, jak to dyrektorzy mówią, cechuje ich pewne poszukiwanie, pewna dociekliwość, są bardzo aktywni do podejmowania działań na terenie szkoły, przez te 2-3 lata i są chętni do wdrażania nowych, jakichś elementów pracy – czy to są nowe programy, czy to są nowe jakieś opracowane, chociażby dodatkowe zajęcia, które przeprowadzają i dostrzegają efekty tych zajęć. Natomiast po uzyskaniu stopnia awansu, no jakoś to wszystko opada, jakoś ta energia z nich już później odchodzi, my już nie wiemy czy oni dalej kontynuują pewne wdrożone wcześniej czy opracowane przez siebie programy, bo też dyrektor mówi, że później to się tak powoli wygasa i on są już mało, mniej aktywni.*
- *Z obserwacji wynika, że nauczyciele posiadający stopień nauczyciela dyplomowanego zdecydowanie mniej uczestniczą w życiu społecznym szkoły i środowiska.*

6.3.4. Opinie przedstawicieli związków zawodowych

Wypowiedzi związkowców w zasadniczych kwestiach były zbieżne z tym co mówili przedstawiciele innych grup uczestniczący w badaniu. Wszyscy przedstawiciele związków zawodowych byli przekonani o tym, że awans zawodowy może pozytywnie wpływać na jakość pracy szkoły. Ilustrowali to konkretnymi przykładami:

- *Na przykład to, co awans zawodowy przyniósł, to jest program zielonych szkół, (...), to są pomysły nauczycieli, nauczyciele opracowują na to program, zwiększa się oferta edukacyjna danej placówki, rodzice są przeszczęśliwi bo to dziecko jest pod fachową opieką i jest odpowiednio to zorganizowane.*
- *Przykład pozytywny dyrektor mówi, że potrzebuje logopedy w szkole, kogoś o takich uprawnieniach czy powiedzmy jakichś innych i powiedzmy w ramach awansu nauczyciel, kończy na przykład jakieś studia podyplomowe no to z automatu on ten nauczyciel ma dodatkowe umiejętności a szkoła zyskuje specjalistę, który jest w stanie jakiś tam problem rozwiązać w takich kategoriach to awans na pewno, jeżeli jest zrobiony prawidłowo nauczyciela, cała ta ścieżka awansu to powinno to podnosić jakość pracy szkoły.*

- *Jeżeli ten awans, ten plan, ten cały plan awansu jest dobrze rozpisany z jednej strony potrzeby szkoły są właściwie zdefiniowane, z drugiej strony nauczyciel też swoje potrzeby umie dobrze zdefiniować to nie powinno to burzyć pracy szkoły, wręcz powinno na bieżąco to tej pracy szkoły pomagać tak. Jeżeli jest ktoś kto w ramach awansu jest przy okazji opiekunem samorządu uczniowskiego no to w tym momencie ten samorząd uczniowski dobrze działa dzięki też temu powiedzmy tym, tym tej sytuacji to, to jest z korzyścią dla a bieżącego działania szkoły.*
- *Kiedy tam pojawiły się te problemy z odpłatnością za czas powyżej podstawy realizacji podstawy programowej, proszę panią, to wtedy nauczyciele, to właśnie ci nauczyciele z awansu zawodowego zaoferowali zajęcia.*
- *To tak jak stwierdziłam wcześniej, z każdym stopniem awansu nauczyciel jest lepiej przygotowany do wykonywania swojego zawodu, ma doświadczenie zarówno pedagogiczne, dydaktyczne oraz merytoryczne, po prostu ten nauczyciel lepiej radzi sobie nie lepiej sobie radzi w nauczaniu swojego przedmiotu, lepiej radzi sobie w kwestiach wychowawczych również.*

Równocześnie jednak uczestniczący w badaniu przedstawiciele nauczycielskich związków zawodowych w swoich wypowiedziach zawarli szereg uwag krytycznych. Wyraźnie podkreślali, że pozytywne systemy awansowania nie zawsze są realizowane w praktyce:

- *Bywa różnie, że nie zawsze i nauczyciel jest pewnych rzeczy świadom, nie zawsze dyrektor szkoły jest pewnych rzeczy świadom i jeżeli ten awans nawet nauczyciel ten swój awans ten plan awansu tworzy, nie zawsze jest to ukierunkowane również pod potrzeby szkoły, ja to tak z doświadczenia teraz mówię, teoria mówi – życie praktyka mówi drugie, więc na pewno w teorii powinno to podnosić również i jakość pracy szkoły.*
- *Jeśli chodzi o funkcjonowanie, kwestie związane z, z tym awansem, no to szkoła jest niestety pod tym względem bardzo biurokratyzowana, bo tam musi być, tam przestrzeganie tych terminów, a to taki paperek, a to taki paperek, więc to jest dość utrudnione.*
- *Przed wszystkim ta reforma awansu zawodowego została wprowadzona przez ministra Handkego, z tego co pamiętam. I ona zakładała, że ten nauczyciel dyplomowany powinien być prawie takim mistrzem w swoim zawodzie i założenie było takie, że tych nauczycieli dyplomowanych ma być naprawdę niewielu. W tym momencie ta obecnie praktyka całkowicie zaprzecza tym wcześniejszym założeniom i też tutaj trzeba wziąć pod uwagę aspekt finansowy.*
- *Znaczący powiem tak pani, nie było awansu i szkoła istniała i funkcjonowała.*

W wypowiedziach powracał kilka razy wątek dotyczący roli dyrektorów szkół:

- *Koleżanka to spisała i dała mi mówi: sprawdź, sprawdź czego..., co ja tu pominęłam, proszę panią, to już nie jest 4 strony, to jest 6 stron, 6 stron obowiązków, które daleko odbiegają od pracy dydaktycznej, w tym pracy z nauczycielem. Jeśli coś się nie stanie takiego, żeby dyrektor potrafił wrócić do tej podstawowej roli, jaką jest pierwszy stopień nadzoru pedagogicznego, a w tym się mieści również nadzorowanie awansu zawodowego nauczyciela i jego prowadzenie tą*

ścieżką nauczycielską, pedagogiczną – no to będzie mieć problem, to ten awans rzeczywiście stanie się w niektórych wypadkach takim, takim markowaniem a nie a nie pracą.

Wymowne jest, że przedstawiciele związków zawodowych również zwrócili uwagę na to, że system awansu z powodu zasad wynagradzania, może działać demotywująco na nauczycieli, którzy uzyskali stopień nauczyciela dyplomowanego.

- *Ale jeszcze wracając do tego, jakie zmiany wprowadzić, to też bym rozciągnęła w czasie ten awans. Bo pojawia się takie coś, że w pewnym momencie w szkole wszyscy nauczyciele zrobili awans i tak naprawdę nikomu nic się w tej szkole nie chce robić. I ta szkoła, to życie w szkole, to jakby troszeczkę osiada na laurach.*
- *Ja tylko jestem bardzo jakby rozczarowana co dalej, bo jak ja odbieram, jestem na spotkaniu nauczycieli dyplomowanych i on ma 10 lat pracy i odbiera dyplomowanego (...) to proszę panią, to niestety, boję się, że znowu to wejdzie w taką rutynę [śmiech], (...) bo proszę panią, no my jesteśmy tylko ludźmi, nam się nie zawsze będzie chciało, (...) nas powinno jednak mimo wszystko coś zmuszać do tego, żebyśmy szukali, uczyli się, żebyśmy w pewnym momencie nie stanęli. Na pewnym etapie ten awans poniekąd wymusił pewne działania i to jest bardzo cenne.*

Kilkakrotnie związkowcy poruszyli także problem przygotowania do pracy nauczycielskiej w toku studiów:

- *Więc nauczyciel mający wyższe wykształcenie, kończący uczelnię wyższą o kierunku pedagogicznym powinien pewne umiejętności pedagogiczne mieć już opanowane, (...) i okazuje się, że on pewnych rzeczy nie wie, (...) przychodzi młody człowiek wykształcony, magister tak nie wiem matematyk, pedagog, który ukończył pedagogikę, okazuje się, że jemu się mówi: chłopie, ale ty jeszcze musisz dużo uczyć się, bo ty jeszcze nic nie umiesz, że owszem umiesz liczyć dwa plus dwa, ale nie potrafisz jeszcze wielu spraw szkoły, które de facto powinny na uczelni w ramach metodyki i przedmiotu metodyka i metodologia być nauczone.*
- *Musiałbyśmy zahaczyć jeszcze o jedną o jedną rzecz, czy rzeczywiście ten młody nauczyciel jest przygotowany do pracy od tej strony, od tej strony warsztatowej, on ma ogromną wiedzę, ale system prowadzenia praktyk pedagogicznych, no pozostawia dużo do życzenia (...) że ten systemie się nie sprawdza, bo daje zbyt mało umiejętności praktycznych.*

6.3.5. Podsumowanie

Jak podano na wstępie, o wypowiedzi dotyczące funkcjonowania systemu awansu zawodowego nauczyciela poproszono osoby, które z urzędu uczestniczą w różnym charakterze w procedurach związanych z awansem. Przedstawiony zestaw cytatów został tak dobrany, aby odzwierciedlał sposób widzenia przez te osoby awansu jako elementu, który z jednej strony współwyznacza status nauczyciela i stanowi instrument motywujący go do działania, a z drugiej strony ma być czynnikiem pro-jakościowym w systemie szkolnym. Z tego względu przy wyborze cytatów nie uwzględniono

wątków dotyczących historii, czyli etapu wdrażania systemu awansowania w naszym kraju oraz szczegółowych uwag i spostrzeżeń o charakterze bardziej technicznym³⁸.

Z zebranego materiału wynika, że idea awansu zawodowego nauczycieli jest akceptowana, chociaż przedstawiciele wszystkich grup uczestniczących w badaniu dostrzegają różne słabe strony obecnej praktyki w tej dziedzinie. Uderza zasadnicza zbieżność ocen i poglądów przedstawicieli wszystkich grup w kilku ważnych kwestiach. Powszechnie podzielane było przekonanie, że awans zawodowy przynosi pewne pozytywy dla funkcjonowania szkół, ale nie są one tak znaczące, jak by można było tego oczekiwać – w wielu wypowiedziach powtarzało się bardzo charakterystyczne zastrzeżenie „jeżeli awans jest dobrze realizowany”. Panowała duża zgodność opinii, że awans zawodowy przynosi korzyści dla szkoły, w zależności od sposobu działania dyrektora szkoły (dyrektorzy raczej nie zabierali głosu w tej sprawie). W wielu wypowiedziach pojawiała się nie zawsze wprost wyrażana myśl, że system awansowania stopniowo ulega erozji – nie udało się uniknąć pewnego biurokratyzowania i jałowej rytualizacji. Najczęściej i najmocniej podkreślano słabość obecnych rozwiązań polegającą na tym, że nauczyciele stosunkowo wcześnie uzyskują stopień nauczyciela dyplomowanego i bardzo wielu z nich wykazuje potem znaczący spadek zaangażowania w swoją pracę.

7. Propozycja modyfikacji statusu zawodowego nauczyciela w Polsce

7.1. Zasada współmierności zarobków, kompetencji i odpowiedzialności

7.1.1. Zarobki nauczyciela

Pracujący w szkole nauczyciele otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według ustalonych stawek, których wysokość zależy od wykształcenia oraz stopnia awansu zawodowego. Ale rzeczywiste zarobki konkretnego nauczyciela mogą być bardzo różne, w zależności od kilku innych czynników. Wśród nich największe znaczenie ma liczba godzin ponadwymiarowych oraz zastępstw. Poza prowadzeniem zajęć z uczniami oraz działaniami, które się bezpośrednio z tym wiążą (przygotowanie zajęć, sprawdzanie klasówek, itp.), nauczyciele wykonują w szkole także wiele innych czynności związanych z funkcjonowaniem szkoły. Za niektóre z tych czynności nauczyciele otrzymują dodatkowe wynagrodzenie (np. za wychowawstwo klasy). Niektóre inne czynności nauczycieli, w pewnym zakresie mogą (ale nie muszą) być finansowo gratyfikowane tylko pośrednio, poprzez przyznanie dodatku motywacyjnego, ale w wielu szkołach ważne dla funkcjonowania instytucji czynności nauczycieli nie są uważane za podstawę do przyznania (albo podwyższenia) dodatku motywacyjnego. Zapewnie wiąże się to z faktem, że ilość środków, które dyrektor może przeznaczyć na dodatki motywacyjne, jest bardzo ograniczona.

³⁸ Będą mogły być wykorzystane w toku prac nad modernizacją rozwiązań dotyczących awansu zawodowego nauczycieli.

7.1.2. Kompetencje nauczyciela

W tym opracowaniu termin „kompetencje nauczyciela” oznacza efekty uczenia się (learning outcomes), które dana osoba osiągnęła poprzez uczenie się w różnych sytuacjach – w szkole i na uczelni, w toku wykonywania zadań zawodowych, w ramach działalności w organizacji pozarządowej, na kursach, przez samokształcenie itp. Termin „kompetencje nauczyciela” jest więc używany tu w znaczeniu analogicznym, jak w zdaniu „Kowalski jest kompetentnym nauczycielem”, w którym wyraz „kompetentny” oznacza mniej więcej – „zna się na tym co robi”³⁹. Zgodnie ze słownikiem stanowiącym załącznik1 do Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, osiągnięte przez osobę „kompetencje” (efekty uczenia się) stają kwalifikacją, jeżeli zostaną formalnie potwierdzone przez upoważniony do tego organ, na podstawie przeprowadzonego procesu oceny, której wynik pozwala stwierdzić, że „dana osoba osiągnęła efekty uczenia się zgodne z określonymi standardami”.

Pracujący w szkole nauczyciele muszą mieć określone w rozporządzeniu (Rozporządzenie MEN z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz [...] (Dz.U. Nr 50, poz. 400) kwalifikacje⁴⁰, które uzyskali poprzez kształcenie w uczelni lub w zakładzie kształcenia nauczycieli (art. 9 ust.1 Karty Nauczyciela. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674).

Niezależnie od formalnie potwierdzonych kompetencji, czyli kwalifikacji wymaganych przepisami, niektórzy nauczyciele rozpoczynający pracę wchodzą do szkoły z różnymi innymi przydatnymi kompetencjami, które nie są potwierdzone żadnymi dokumentami (np. umiejętnościami nabytymi w ramach wolontariatu, dzięki pracy w charakterze wychowawcy kolonijnego, przewodnika turystycznego, poprzez pełnienie funkcji instruktora harcerskiego, itp.). Następnie w miarę nabierania doświadczenia zawodowego, dzięki samokształceniu oraz poprzez udział w różnych formach szkolenia, nauczyciele doskonalą swoje umiejętności, często też nabywają dodatkowe, ważne dla tego zawodu kompetencje w różnych dziedzinach. W chwili obecnej nie ma jednak systemowo uporządkowanego zbioru wyodrębnionych (szczególnie przydatnych) kompetencji dodatkowych dla zawodu nauczyciela, których uzyskanie nauczyciel mógłby poddać ocenie, żeby uzyskać urzędowe potwierdzenie (otrzymać stosowny dokument), że posiada określoną „kwalifikację cząstkową”⁴¹.

Rozwój zawodowy rozumiany jako wzrost kompetencji jest ważnym czynnikiem determinującym efektywność pracy nauczycielskiej, a zatem wpływa na jakość pracy szkoły. Z tego powodu rozwój zawodowy w założeniu miał stanowić główne kryterium awansowania w systemie awansu zawodowego nauczycieli, na co wskazuje fakt, że zgodnie z Kartą Nauczyciela w okresie stażu nauczyciel realizuje indywidualny „plan rozwoju zawodowego”.

7.1.3. Odpowiedzialność nauczyciela

Cechą charakterystyczną polskiej szkoły, jest oparta na istniejących uregulowaniach prawnych tradycja, zgodnie z którą nauczyciel jest tylko w niewielkim stopniu odpowiedzialny za szkołę, w której pracuje. Karta Nauczyciela określa obowiązki nauczyciela w sposób bardzo ogólny, żeby nie

³⁹ W innych miejscach w opracowaniu mowa jest także o kompetencjach organów szkoły, ale kontekst jasno wskazuje, że mówi się tam o zakresie działania i uprawnieniach.

⁴⁰ Terminy „kwalifikacja” i „kompetencje” są używane w znaczeniu określonym w słowniku kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji (wyd. IBE Warszawa 2011).

⁴¹ W krajowym rejestrze kwalifikacji, którego utworzenie jest w Polsce planowane, przewiduje się także kwalifikacje „cząstkowe”. Będą one funkcjonować na ogólnych zasadach, to znaczy będą mogły być zdobywane przez zainteresowane osoby po spełnieniu określonych (oddzielnych dla każdej kwalifikacji) wymagań.

powiedzieć ogólnikowy, tylko w jednym z ponad 100 artykułów tej ustawy (art. 6 Karty Nauczyciela). Jak już wcześniej było cytowane, obowiązki te dotyczą zadań *związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą*, w tym zadań związanych z *zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć (...)*. Kilkuzdaniowe rozwinięcie tego zapisu obejmuje kwestie takie jak: *wspieranie każdego ucznia w rozwoju*, kształcenie i wychowywanie młodzieży *w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji RP, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka*, *dbanie o kształtowanie u uczniów postaw (...)*. Jest tam także wzmianka o obowiązku *dążenia do pełni własnego rozwoju osobowego*⁴². Z powyższych sformułowań wynika wyraźnie, że odpowiedzialność nauczyciela jest w tej ustawie odniesiona niemal wyłącznie do bezpośredniej relacji nauczyciel–uczeń, natomiast relacja nauczyciel–szkoła nie jest brana pod uwagę⁴³.

W pewnym, ale bardzo skromnym zakresie personalna odpowiedzialność nauczyciela za szkołę wynika z faktu, że zgodnie z ustawą o systemie oświaty (art. 40 ust. 3 ustawy o systemie oświaty) nauczyciel wchodzi w skład rady pedagogicznej. Jako członek tego organu szkoły nauczyciel uczestniczy więc w podejmowaniu ważnych decyzji w szkole. Należy tu zaznaczyć, że w kompetencjach rady pedagogicznej mieszczą się zagadnienia takie jak: zatwierdzanie planów pracy szkoły, podejmowanie uchwał w sprawie wyników klasyfikacji i promocji uczniów, podejmowanie uchwał w sprawie innowacji i eksperymentów pedagogicznych, ustalanie organizacji doskonalenia zawodowego oraz podejmowanie uchwał w sprawach skreślenia z listy uczniów. Ponadto rada pedagogiczna opiniuje organizację (w tym tygodniowy rozkład zajęć), projekt planu finansowego szkoły, wnioski dyrektora o przyznanie nauczycielom odznaczeń, nagród itp. oraz propozycje przydziału zadań dla nauczycieli (art. 41 ust. 1 i 2 ustawy o systemie oświaty).

Nauczyciel uczestniczy więc w podejmowaniu uchwał dotyczących ważnych kwestii, jednakże wpływ pojedynczego nauczyciela na decyzje rady pedagogicznej jest w praktyce niewielki, przez co trudno mówić o poczuciu indywidualnej odpowiedzialności nauczycieli za te decyzje. Sprzyja to przyjmowaniu przez nauczycieli biernej postawy w trakcie posiedzeń rady pedagogicznej i w konsekwencji powoduje, że poza sytuacjami szczególnymi, posiedzenia te łatwo ulegają jałowej rytualizacji.

7.1.4. Zasada współmierności

Z punktu widzenia szkoły jako instytucji, optymalnym modelem relacji pomiędzy zarobkami nauczyciela a jego użytecznymi dla szkoły kompetencjami oraz jego zaangażowaniem na rzecz dobrego funkcjonowania szkoły jako całości (podejmowaniem rzeczywistej współodpowiedzialności za szkołę) wydaje się być model oparty na zasadzie współmierności zarobków, kompetencji oraz odpowiedzialności nauczyciela za szkołę, w której on pracuje. Zasadę tę można także wyrazić w następujący sposób – im większe kompetencje nauczyciela, tym większa powinna być jego współodpowiedzialność za stan szkoły i odpowiednio do tego wyższe zarobki. Teza ta jest zgodna z ogólną, wynikającą ze zdrowego rozsądku zasadą, na której opiera się normalne funkcjonowanie wszelkiego rodzaju instytucji, w których zatrudnia się pracowników.

⁴² A. Barański w swojej analizie pisze, że „Wylczenie obowiązków zawarte w Karcie Nauczyciela nie jest tylko ładnie brzmiącą formułą; naruszenie tych obowiązków stanowi bowiem przesłankę odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli”. Trudno jednak nie zauważyć, że (poza obowiązkiem zapewnienia bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć) przy takich sformułowaniach ustalenie, co jest już „naruszeniem obowiązków”, a co jeszcze nie jest, w praktyce możliwe jest tylko w sposób czysto uznaniowy.

⁴³ To samo ukierunkowanie można dostrzec analizując art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Kształtowanie szkolnej rzeczywistości zgodnie z tak rozumianą zasadą współmierności umożliwia najbardziej efektywne wykorzystanie potencjału tkwiącego w kadrze nauczycielskiej szkoły. Dotyczy to zarówno tego, co nauczyciele potrafią i mogą z siebie dać jako indywidualne osoby, jak i możliwości osiągania celów będących wynikiem zespołowych działań nauczycieli. Dlatego wprowadzenie do polskiej oświaty systemu opartego na zasadzie współmierności zarobków, kompetencji oraz odpowiedzialności nauczyciela, byłoby czynnikiem mającym wpływ na podniesienie jakości pracy szkół.

7.1.5. Zasada współmierności a praktyka szkolna

Współcześnie w wielu szkołach obserwuje się swoistą niemoc w przewyższaniu różnego rodzaju barier hamujących ich rozwój jakościowy. Należą do nich m.in. :

- niepełne wykorzystanie kompetencji i kreatywności nauczycieli na rzecz lepszego kształtowania szkoły, także jako ważnej instytucji kulturotwórczej,
- niska gotowość niemałej grupy nauczycieli do prawdziwego angażowania się w sprawy swojej szkoły, będąca wynikiem demotywuującego wpływu obecnych rozwiązań systemowych,
- nadmiar zadań i personalnych odpowiedzialności nałożonych na dyrektora szkoły, będący skutkiem zbyt „spłaszczonej” struktury obecnego systemu zarządzania szkołą.

Analizując uregulowania dotyczące wykonywania zawodu nauczyciela oraz ukształtowaną na tej podstawie praktykę w szkołach można zauważyć, że w aktualnym stanie prawnym zasada współmierności zarobków, kompetencji i odpowiedzialności nauczycieli nie jest w dostateczny sposób respektowana. Podporządkowanie uregulowań prawnych, które ustalają systemowe ramy działania szkoły zasadzie współmierności zarobków, kompetencji i odpowiedzialności nauczycieli, mogłoby w znaczący sposób przyczynić się do przewyższenia tych słabości.

Teoretycznie posiadanie wymaganych do zatrudnienia kwalifikacji powinno oznaczać, że nauczyciel nabył w toku studiów pewien zestaw kompetencji niezbędnych do podjęcia pracy w szkole. Dość powszechna jest jednak opinia, że przygotowanie kompetencyjne absolwenta uczelni do pracy w szkole nie odpowiada potrzebom. Zdaniem wielu osób kompetencje potrzebne w pracy nauczycielskiej nie są w dostateczny sposób wyeksponowane w dotychczasowym systemie formalnego kształcenia nauczycieli w większości uczelni, które nadają dyplomy uprawniających do podjęcia pracy w szkole⁴⁴. Z drugiej strony brak jest systemu formalnego uznawania wielu ważnych kompetencji.

O różnych aspektach i niedomogach obecnego systemu awansu szerzej jest mowa w innym miejscu, w tym punkcie wypada tylko zauważyć, że niezależnie od intencji twórców tego systemu, niezależnie od litery obowiązujących przepisów, w praktyce decyzje o nadaniu nauczycielowi wyższego stopnia awansu zawodowego w zbyt małym stopniu powiązane są z rzeczywistym wzrostem jego zawodowo przydatnych kompetencji. Mówiąc wprost, tajemnicą poliszynela jest, że w naszym kraju istnieje niemała grupa nauczycieli dyplomowanych (magistrów z przygotowaniem pedagogicznym), których realne kompetencje nauczycielskie są na bardzo niskim poziomie⁴⁵. Z drugiej strony istnieje także niemała grupa nauczycieli o bardzo wysokich kompetencjach zawodowych, których to kompetencji

⁴⁴ Szansę na pozytywne zmiany w tym zakresie stwarzają wprowadzone w 2011 r. systemowe reformy w szkolnictwie wyższym, w tym wdrożenie w tym wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji dla Szkolnictwa Wyższego oraz nowe Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowujących do wykonywania zawodu nauczyciela. Do rozważenia jest kwestia wprowadzenia na uczelniach nauczycielskiego egzaminu końcowego.

⁴⁵ Mniej lub bardziej wprost mówili o tym respondenci w przeprowadzonym badaniu.

obecne rozwiązanie systemowe prawie „nie zauważa”. Tak więc w obecnym systemie poprzez formalne wykształcenie i stopień awansu zawodowego rzeczywiste kompetencje przydatne w zawodzie nauczyciela są względnie słabo „uchwycone”, a równocześnie posiadane wykształcenie i awans w istotny i bardzo „sztywny” sposób wyznaczają wysokość nauczycielskiego wynagrodzenia. (Realna wysokość zarobków nauczyciela w dużym stopniu zależy ponadto od liczby godzin prowadzonych zajęć – nadgodzin i zastępstw).

Pozostałe czynności, zwłaszcza te, które dotyczą spraw szkoły jako całości (koncepcja pedagogiczna szkoły, samokształcenie w gronie nauczycielskim, szkolne uroczystości, sprawy organizacyjne) oraz te, które wiążą się z ponadstandardową indywidualizowaną pracą z uczniem o szczególnych potrzebach edukacyjnych⁴⁶, nie są uwzględnione jako konkretne zmienne współwyznaczające wysokość nauczycielskich zarobków. W konsekwencji gotowość nauczycieli do angażowania się w tego rodzaju działania jest stosunkowo niska. Dotyczy to zwłaszcza nauczycieli dyplomowanych, którzy nie mają już perspektywy uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego, nie widzą więc dla siebie żadnego rodzaju pożytków z tego typu działań, poza czystą satysfakcją płynącą z bezinteresownego zaangażowania się. Dlatego obecnie obowiązujący system kształtowania zarobków nauczycieli można określić jako system demotywuujący, szczególnie w odniesieniu do nauczycieli dyplomowanych⁴⁷.

7.2. Propozycja nowego modelu zarządzania szkołą

7.2.1. Zarządzanie szkołą a jakość pracy szkoły

Jakość funkcjonowania szkoły w największym stopniu wyznaczana jest przez kompetencje i postawy nauczycieli oraz kadry kierownicze. Doświadczenie niejednej polskiej szkoły pokazało, że przy odpowiednim poziomie umiejętności i zaangażowania grona pedagogów możliwe jest dobre funkcjonowanie szkoły także wtedy, gdy uregulowania prawne tego nie ułatwiają i nie stwarzają odpowiednich zachęt do rzeczywistego angażowania się nauczycieli na rzecz jakości. Niemniej w perspektywie ogólnokrajowej z punktu widzenia jakości pracy szkół, uregulowania prawne dotyczące zarządzania szkołą, w tym zwłaszcza przepisy ustalające obowiązki i warunki pracy nauczycieli mają bardzo duże znaczenie.

W przedstawionej poniżej propozycji struktura systemu zarządzania szkołą jest bardziej złożona niż obecnie. Zakłada się pewne ograniczenie zakresu bezpośredniej indywidualnej odpowiedzialności dyrektora szkoły przez przeniesienie części jego dotychczasowej odpowiedzialności na innych nauczycieli, którzy będą mieli powierzone określone funkcje. Nieco inaczej określono także rolę rady pedagogicznej. Celem zaproponowanych rozwiązań jest stworzenie systemu zarządzania szkołą, który w znacznie większym stopniu uwzględni zasadę współmierności zarobków, kompetencji i odpowiedzialności nauczycieli. Przedstawiona propozycja nie jest dojrzałym i kompletnym projektem nowego rozwiązania systemowego, ale raczej formą prezentacji innej (niż aktualnie obowiązująca) koncepcji zarządzania szkołą. W opisie pominięto szereg kwestii bardziej szczegółowych oraz te elementy, które w proponowanym modelu zarządzania mogłyby pozostać niezmienione.

⁴⁶ Np. prowadzenie w klasie ucznia z dużymi trudnościami w nauce, albo ucznia wybitnie utalentowanego, który przygotowuje się do krajowego lub międzynarodowego finału olimpiady przedmiotowej.

⁴⁷ Warto podkreślić, że procentowy udział nauczycieli dyplomowanych w ogólnej liczbie nauczycieli z roku na rok wzrasta. Z danych SIO wynika, że według stanu na dzień 30.09.2011 r. już ponad 51,5 % polskich nauczycieli posiada stopień nauczyciela dyplomowanego.

7.2.2. Nowy organ szkoły

Nowością tej koncepcji jest propozycja wprowadzenia do formalnego systemu zarządzania nowego organu, w postaci „zarządu szkoły”⁴⁸. Zakłada się, że „zarząd szkoły” wyposażony byłby w konkretne kompetencje, które w obecnie obowiązującym systemie należą w części do dyrektora a w części do rady pedagogicznej. Wstępna propozycja zakresu zadań i kompetencji „zarządu szkoły” przedstawia się następująco:

1. zatwierdzanie decyzji dotyczących klasyfikacji i promocji oraz w sprawach skreślenia z listy uczniów, podjętych przez wyodrębnione zespoły nauczycieli (członków rady pedagogicznej),
2. zatwierdzanie planów pracy szkoły,
3. ustalanie organizacji pracy szkoły, w tym zwłaszcza tygodniowego rozkładu zajęć,
4. opiniowanie propozycji dyrektora szkoły w sprawach przydziału nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
5. uchwalanie projektu planu finansowego szkoły,
6. ustalanie organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli,
7. przygotowanie projektu statutu szkoły.

Być może propozycja ta idzie za daleko, być może okaże się jednak, że jest to w miarę właściwe zestawienie. Wydaje się, że gdyby koncepcja ta miała być wdrażana, zakres zadań tego rodzaju organu szkoły powinien być ustalony w przepisach w sposób zróżnicowany w zależności od wielkości szkoły oraz realizowanych przez nią zadań. Być może w mniejszych szkołach tworzenie takiego organu byłoby w ogóle zbędne i w nowych przepisach nie byłoby przewidziane.

W skład „zarządu szkoły” wchodziłoby z urzędu nauczyciele, którzy pełnią w szkole przydzielone przez dyrektora funkcje oraz kierownictwo szkoły⁴⁹. Liczba członków „zarządu” danej szkoły powinna być zależna przede wszystkim od liczby uczniów. Zasady ustalania liczebności „zarządu szkoły” byłyby określone przez prawo oświatowe z uwzględnieniem takich czynników jak wielkość szkoły oraz niektóre niestandardowe zadania realizowane przez szkołę.

Sposób ukształtowania „zarządu szkoły” powinien w istotny sposób zależeć od dyrektora, ponieważ organ ten powinien stanowić instrument, przy pomocy którego dyrektor kieruje szkołą. Dlatego wybór nauczycieli do „zarządu szkoły” powinien należeć do dyrektora. Istotne znaczenie miałyby też przyjęcie zasady, że powierzenie i odwołanie z funkcji członka „zarządu szkoły” będzie możliwe w każdym momencie. Kompetencją dyrektora byłoby także określanie zakresu zadań i odpowiedzialności każdego z członków „zarządu szkoły” odpowiednio do potrzeb i warunków oraz przyjętej przez niego koncepcji organizacyjnej.

Zakłada się, że posiedzenia „zarządu szkoły” odbywają się systematycznie w stałych terminach i obowiązkowo byłyby protokołowane. „Zarząd” podejmowałby decyzje zwykłą większością głosów przy obecności więcej niż połowy członków (w razie równej liczby przeważałby głos dyrektora, jako przewodniczącego).

⁴⁸ Zaproponowana nazwa dobrze wyraża charakter tego organu, jest także zgodna z normą języka polskiego. Jednakże nazwa ta ma charakter wstępnej propozycji i dlatego w tym materiale jest używana z zastosowaniem cudzysłowu.

⁴⁹ Zakłada się, że w zespole szkół działać będzie jeden „zarząd”, w którym będą w odpowiedniej proporcji nauczyciele ze szkół wchodzących w skład zespołu.

7.2.3. Kompetencje dyrektora szkoły

W przypadku utworzenia w polskiej szkole „zarządu szkoły”, zakresy zadań i kompetencji dyrektora oraz rady pedagogicznej musiałyby ulec odpowiednim modyfikacjom w taki sposób, aby układ zadań i kompetencji wszystkich organów szkoły tworzył spójną całość. Dlatego proponuje się, aby w przypadku utworzenia „zarządu szkoły” ogólnie określone zadania i kompetencje dyrektora były następujące:

1. kierowanie (za pośrednictwem nauczycieli funkcyjnych) działalnością szkoły i reprezentowanie jej na zewnątrz,
2. realizowanie ustaleń przyjętych przez „zarząd szkoły”,
3. powoływanie (i odwoływanie) nauczycieli na stanowiska członków „zarządu szkoły”, przydzielanie im związanych z tą funkcją zadań (i personalnej odpowiedzialności) oraz bieżące nadzorowanie i wspieranie ich wykonywania,
4. przydzielanie nauczycielom stałych prac i zajęć w ramach wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowo płatnych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
5. wykonywanie przypadającej mu części zadań związanych ze sprawowaniem nadzoru pedagogicznego oraz awansem zawodowym podległych nauczycieli,
6. pełnienie funkcji kierownika zakładu pracy (zatrudnianie, zwalnianie, przyznawanie nagród oraz wymierzanie kar porządkowych, występowanie z wnioskami w sprawach odznaczeń, nagród itp.),
7. dysponowanie środkami finansowymi określonymi w planie finansowym (w razie braku zewnętrznej obsługi administracyjnej, finansowej i gospodarczej organizowanie takiej obsługi w szkole),
8. tworzenie warunków dla współdziałania szkoły z organizacjami społeczno-wychowawczymi.

7.2.4. Rada pedagogiczna

W proponowanym modelu zarządzania szkołą rada pedagogiczna działałaby w inny niż obecnie sposób, inaczej też byłyby określone jej kompetencje. Plenarne posiedzenia rady pedagogicznej poświęcone byłyby omawianiu sytuacji szkoły, realizowanej przez szkołę koncepcji wychowania i misji szkoły w środowisku lokalnym, omawianiu wyników ewaluacji oraz innym zagadnieniom ogólnoszkolnym. Ważna część zasadniczych działań rady pedagogicznej (omawianie wyników uczniów, klasyfikacja i promocja) odbywałaby się w mniejszych grupach nauczycieli bezpośrednio zaangażowanych w daną sprawę (np. nauczycieli uczących w oddziale, którego wyniki są omawiane, nauczycieli uczących tego samego przedmiotu itp.). Zakłada się, że działaniom poszczególnych grup członków rady pedagogicznej przewodniczyć będą nauczyciele odpowiedzialni za dane działanie, (którzy są członkami „zarządu szkoły”). W proponowanym systemie „zarząd szkoły” stanowiłby równocześnie coś w rodzaju prezydium rady pedagogicznej a sama rada stałaby się w ten sposób organem w pewnym sensie dwuszczeblowym.

Kompetencje tak ukształtowanej rady pedagogicznej powinny być określone w trzech częściach:

- kompetencje pełnego składu rady pedagogicznej,
- kompetencje prezydium rady pedagogicznej,
- kompetencje wyodrębnionych zespołów członków rady pedagogicznej ds. klasyfikacji i promocji, ds. nauczania określonych przedmiotów (lub grup przedmiotów) lub spraw opiekuńczo-wychowawczych.

Kompetencje pełnego składu rady pedagogicznej obejmować powinny:

- wyrażanie zgody na program wychowawczy szkoły oraz program profilaktyki (których uchwalanie należy do kompetencji rady rodziców [art. 54 ust. 2 ustawy o systemie oświaty]),
- opiniowanie projektu statutu szkoły (którego uchwalanie należy do kompetencji rady szkoły [art. 50 ust. 2 ustawy o systemie oświaty]),
- wykonywanie zadań rady szkoły w przypadku jeżeli ta rada nie jest w szkole powołana,
- występowanie z wnioskiem o odwołanie nauczyciela ze stanowiska dyrektora, z innego stanowiska kierowniczego oraz ze stanowiska członka „zarządu szkoły”.

Kompetencje prezydium rady pedagogicznej („zarządu szkoły”) to istotna część kompetencji, które zostały już wymienione wyżej.

Kompetencje wyodrębnionych zespołów członków rady pedagogicznej powinny zależeć od charakteru i zakresu zadań konkretnego zespołu. Mogą one być określone w statucie szkoły, lub w przypadku powołania zespołu na czas określony przez „zarząd”, zostać ustalone w drodze decyzji dyrektora szkoły. Kompetencje te mogą dotyczyć takich kwestii jak:

- podejmowanie decyzji dotyczących klasyfikacji i promocji oraz w sprawach skreślenia z listy uczniów,
- przygotowywanie decyzji w sprawach dotyczących wyboru programów nauczania i podręczników,
- koordynowanie działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
- podejmowanie decyzji dotyczących uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

7.3. Propozycja statusu zawodowego nauczyciela

W dyskusji na temat statusu zawodowego nauczyciela bardzo ważne jest uwzględnienie realnego kontekstu, w jakim nauczyciel wykonuje swoją pracę. Inaczej mówiąc status nauczyciela powinien być w istotny sposób powiązany z jego rolą w szkole, w której pracuje. Dlatego przedstawiona w tym opracowaniu propozycja nowego określenia statusu nauczyciela poprzedzona została opisem powiązanej z nią propozycji nowej koncepcji zarządzania szkołą⁵⁰.

Proponuje się, aby status nauczyciela wyznaczany był przez 4 zasadnicze elementy:

- typ szkoły, w której pracuje nauczyciel,
- przedmiot, którego nauczyciel uczy⁵¹,

⁵⁰ Karta Nauczyciela obejmuje także dużą liczbę osób, które nie pracują jako nauczyciele bezpośrednio z uczniami w klasie (przy tablicy). Dyskusja o tym, czy takie osoby powinny podlegać Kartce Nauczyciela toczy się na różnych forach. W tym opracowaniu zagadnienie to zostało pominięte – przedstawione propozycje odnoszą się do nauczyciela pracującego w szkole.

⁵¹ Zakłada się, że nauczyciel jest zatrudniony zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli.

- kategoria zajmowanego w szkole stanowiska,
- stopień awansu zawodowego.

7.3.1. Typ szkoły jako wyznacznik statusu nauczyciela

Warto przypomnieć, że grupy nauczycieli według typu szkoły rozróżnia się w *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* (np. zawód „nauczyciel matematyki” ma numer 233015, a pod numerem 234111 jest wpisany zawód „nauczyciel matematyki w szkole podstawowej”) (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r.). Karta Nauczyciela nie wprowadza takiego rozróżnienia, natomiast wydane na jej podstawie rozporządzenie (Rozporządzenie MEN z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz [...]) (Dz.U. Nr 50, poz. 400) różnie określa wymagania w zakresie wykształcenia dla nauczycieli w poszczególnych typach szkół – w tej perspektywie typ szkoły, w której nauczyciel może pracować, zależy jest więc od jego wykształcenia.

Pensum dydaktyczne niektórych grup nauczycieli Karta Nauczyciela różnicuje w zależności od typu instytucji oświatowej w której pracuje nauczyciel, jednakże jak wiemy, dla zasadniczej grupy, tj. nauczycieli szkolnych pensum jest takie samo i wynosi 18 godzin dydaktycznych tygodniowo (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela). W dyskusji o nowym statusie nauczyciela można jednak postawić pytanie, czy są dostateczne powody, aby ze względu na typ szkoły inaczej niż dotąd zróżnicować pensum dydaktyczne albo czy nie należałoby według tego kryterium wprowadzić zróżnicowania stawek wynagrodzenia zasadniczego. W szczególności należy rozważyć, czy nie należy wprowadzić pewnych różnic pomiędzy nauczycielem szkoły podstawowej, nauczycielem gimnazjum i nauczycielem szkoły ponadgimnazjalnej, jak to ma miejsce w niektórych krajach na przykład w Czechach.

7.3.2. Nauczany przedmiot jako wyznacznik statusu nauczyciela

Podobnie jest w przypadku nauczanego przez nauczyciela przedmiotu. W *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy* osobno wymienia się zawody nauczycielskie wyróżnione ze względu na przedmiot nauczania (np. „nauczyciel biologii” ma numer 233001, „nauczyciel chemii” ma numer 233002, „nauczyciel etyki” to numer 233003 itd.) (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r.). Również w Karcie Nauczyciela ustalone jest różne pensum dydaktyczne dla niektórych grup w zależności rodzaju (charakteru) wykonywanej pracy (np. nauczycieli+bibliotekarzy bibliotek szkolnych obowiązuje inne pensum niż nauczycieli pracujących „przy tablicy”). Nie dotyczy to jednak grupy zasadniczej, tj. nauczycieli prowadzących normalne zajęcia w klasie szkolnej (lekcje). I w tym przypadku można pytać czy są dostateczne powody, aby różnicować czas pracy lub stawkę wynagrodzenia ze względu na nauczany przez nauczyciela przedmiot?

7.3.3. Kategoria stanowiska nauczyciela jako wyznacznik jego statusu

Obecnie w Karcie Nauczyciela pojęcie „stanowisko nauczyciela” funkcjonuje jako jednorodna kategoria. W art. 9 ust. 1 Karty Nauczyciela znajduje się stwierdzenie, że *Stanowisko nauczyciela (...) może zajmować osoba, która...(tu następuje wyliczenie warunków)*. O „*stanowisku nauczyciela* jest mowa także w kilku innych miejscach tej ustawy⁵². Oprócz tego w prawie oświatowym używane są

⁵² Np. w art. 2, art. 9 ust. 3, art. 18 ust.1, art. 19 ust. 1.

także pojęcia: „stanowisko dyrektora”, „stanowisko wicedyrektora”, oraz „stanowisko kierownicze”⁵³. W obowiązującym rozwiązaniu wyraźnie brakuje wyodrębnionego stanowiska dla nauczyciela, który rozpoczyna karierę w zawodzie, brakuje także odpowiednio określonego stanowiska dla nauczyciela, który mając już odpowiednie doświadczenie zawodowe, pełni w szkole istotne funkcje, ale nie jest na stanowisku kierowniczym⁵⁴.

Dlatego proponuje się, aby w polskim szkolnictwie wprowadzić 4 podstawowe kategorie stanowisk nauczycielskich:

- stanowisko młodszego nauczyciela,
- stanowisko starszego nauczyciela,
- stanowisko nauczyciela funkcyjnego („członka zarządu szkoły”),
- stanowisko kierownicze (dyrektora/wicedyrektora szkoły)⁵⁵.

W tej propozycji zakłada się, że ze względu na kategorię zajmowanego stanowiska zróżnicowane będzie pensum dydaktyczne. Chodzi o uwzględnienie, że w pierwszych latach nauczyciel musi włożyć więcej pracy w porządne przygotowanie się do zajęć, a nauczyciel funkcyjny poza czynnościami związanymi z prowadzeniem zajęć z uczniami, ma wykonywać jeszcze inne zadania w szkole. Tak więc pensum dla stanowiska starszego nauczyciela z założenia powinno być wyższe, niż pensum dla stanowisk młodszego nauczyciela i nauczyciela funkcyjnego⁵⁶. Zgodnie z tym rozumowaniem, pensum dydaktyczne dla młodszego nauczyciela mogłoby na przykład pozostać na niezmiennym poziomie 18 godzin, pensum dla starszego nauczyciela byłoby wyższe (o 2,3 albo 4 godziny?), a pensum dla nauczyciela funkcyjnego (członka „zarządu szkoły”) mogłoby zostać ustalone np. na poziomie 16 godzin.

Kategoria stanowiska nauczyciela zasadniczo różnicowałaby także zarobki nauczycieli poprzez dodatek funkcyjny dla członków „zarządu szkoły”, którego wysokość ustalałby zgodnie z przyjętymi zasadami dyrektor⁵⁷. Przy założeniu, że zachowane będzie zbliżone do obecnego zróżnicowanie stawki wynagrodzenia w zależności od stopnia awansu zawodowego, różnicowanie zarobków pomiędzy młodszym i starszym nauczycielem następowałoby w pewnym sensie pośrednio, ponieważ w myśl tej propozycji awans na stanowisko starszego nauczyciela, następowałby automatycznie w momencie uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.

Wydaje się, że kategoria stanowiska nauczyciela powinna w pewnym zakresie różnicować także prawo nauczyciela do urlopu. Ponieważ w okresie wakacyjnym w szkole jest wiele do zrobienia, wymiar urlopu dla stanowiska nauczyciela funkcyjnego oraz stanowiska kierowniczego powinien być nieco krótszy, niż w chwili obecnej. Można też postawić pytanie, czy młodszy nauczyciel nie powinien w pewnej części okresu wakacyjnego (w obecnym systemie jest to okres jego urlopu) być zobowiązany do pracy nad własnym rozwojem zawodowym w zorganizowanych formach doskonalenia. Przy takim podejściu osoby pracujące na stanowisku starszego nauczyciela miałyby prawo do urlopu w wymiarze większym niż nauczyciele, którzy są na innych stanowiskach.

⁵³ Np. w art. 36, 36a i 37 ustawy o systemie oświaty.

⁵⁴ Nadawane w ramach systemu awansu zawodowego stopnie (stażysta i dyplomowany) nie rozwiązują tego problemu, ponieważ stopnie awansu są zbyt słabo skorelowane z ponoszeniem odpowiedzialności za szkołę.

⁵⁵ Używane w opracowaniu nazwy stanowisk mają charakter bardzo wstępnych propozycji.

⁵⁶ Sposób określania pensum dla stanowisk kierowniczych nie wymagałby istotnych zmian.

⁵⁷ Dodatek funkcyjny dla dyrektora szkoły ustalałby (tak jak jest obecnie) organ prowadzący.

7.3.4. Młodszy nauczyciel

Stanowisko młodszego nauczyciela przysługiwałoby nauczycielom w stopniu stażysty i nauczyciela kontraktowego. Nauczyciel zatrudniony na stanowisku młodszego nauczyciela miałby ograniczone prawo wykonywania zawodu. W założeniu zatrudnienie na to stanowisko wiązałoby się z nawiązaniem stosunku pracy w sposób określony w obecnej Karcie Nauczyciela (art. 10 ust. 2-4 Karty Nauczyciela) z tą różnicą, że umowa z nauczycielem kontraktowym byłaby zawierana na czas określony (np. 3 lat) z możliwością przedłużania jej na kolejne okresy (np. 3-letnie).

Jak już wcześniej wspomniano, dla stanowiska młodszego nauczyciela powinno być przewidziane relatywnie niższe pensum dydaktyczne oraz obowiązek korzystania w okresie wakacyjnym z adresowanych do tej grupy nauczycieli form doskonalenia zawodowego i odpowiedniego dokumentowania tych czynności. Obowiązkowe doskonalenie w okresie wakacyjnym powinno być w całości lub w znacznej części refundowane.

Z uwagi na obowiązek rozwijania kompetencji zawodowych, uzupełniania i pogłębiania wiedzy z różnych dziedzin, powszechnie powinna obowiązywać zasada, że młodszy nauczyciel kierowany jest na zastępstwa w ostatniej kolejności, dopiero w takich sytuacjach, gdy nie ma możliwości skierowania na zastępstwo nauczyciela zatrudnionego na stanowisku wyższej kategorii. Młodszy nauczyciel przez cały okres pracy na tym stanowisku powinien pozostawać pod opieką jednego z członków „zarządu szkoły” lub innego doświadczonego nauczyciela (opieka mentorska)⁵⁸. Młodszy nauczyciel powinien uzyskać awans na stanowisko starszego nauczyciela pod zdaniem z wynikiem pozytywnym egzaminu zawodowego i uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego. Powyższa propozycja jest wyraźnie zbieżna z koncepcjami tworzenia programów integracyjnych dla początkujących nauczycieli, promowanymi przez podręcznik Dyrekcji ds. Edukacji i Kultury Komisji Europejskiej (Dokument roboczy służb Komisji Europejskiej SEC [2010] 538 – wersja ostateczna).

7.3.5. Starszy nauczyciel

Stanowisko starszego nauczyciela przysługiwać powinno nauczycielom mianowanym oraz dyplomowanym. Wiązać się z tym powinno zatrudnienie na podstawie mianowania, tak jak to jest obecnie (art. 10 ust. 5, 5a i 5b Karty Nauczyciela) lub w sposób bardzo zbliżony. Zgodnie z tym co wcześniej napisano, pensum dydaktyczne starszego nauczyciela powinno być wyższe w porównaniu do pensum młodszego nauczyciela oraz nauczyciela funkcyjnego. Starszy nauczyciel powinien być w pierwszej kolejności brany pod uwagę przy przydzielaniu godzin przekraczających normę pensum dydaktycznego oraz przy rozdzielaniu zastępstw. W przypadku kiedy wynika to z istniejącej w szkole organizacji, starszy nauczyciel powinien być zobowiązany do przyjęcia określonej liczby dodatkowych godzin zajęć. Tak jak obecnie, za dodatkowe godziny starszemu nauczycielowi przysługiwać powinno dodatkowe wynagrodzenie. Starszy nauczyciel powinien mieć prawo do ubiegania się o częściową refundację kosztów związanych z doskonaleniem zawodowym⁵⁹.

7.3.6. Nauczyciel funkcyjny

Stanowisko nauczyciela funkcyjnego byłoby powierzane nauczycielom dyplomowanym albo mianowanym, na czas w którym wchodziłoby oni w skład „zarządu szkoły”. Pensum nauczyciela funkcyjnego powinno być nieznacznie obniżone w stosunku do młodszego nauczyciela, co oznacza,

⁵⁸ Przy tym rozwiązaniu znikłaby funkcja opiekuna stażu związanego z awansem.

⁵⁹ Refundacja może być przyznana o ile szkoła (lub organ prowadzący) posiada środki na ten cel.

że byłoby wyraźnie niższe od pensum starszego nauczyciela. Dodatkowe godziny zajęć nauczyciel funkcyjny powinien mieć przydzielane w drugiej kolejności, a obowiązek ich przyjęcia powinien powstawać, jeżeli w szkole nie ma możliwości przydzielenia tych godzin starszym nauczycielom. Nauczyciel funkcyjny nie otrzymywałby dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zastępstw oraz prowadzenia godzin zajęć w wymiarze przekraczającym pensum dydaktyczne. Za to nauczyciel funkcyjny powinien jak już wyżej powiedziano, otrzymywać znaczący dodatek funkcyjny. W przepisach kwota dodatku dla nauczyciela funkcyjnego powinna być określona w sposób wariantowy, aby dyrektor mógł ustalać wysokość tego dodatku proporcjonalnie do wkładu pracy i zakresu odpowiedzialności nauczyciela za funkcjonowanie szkoły⁶⁰. Nauczyciel funkcyjny powinien mieć prawo do refundacji znacznej części kosztów szkoleń w zakresie zagadnień związanych bezpośrednio z jego zakresem zadań jako członka „zarządu szkoły”.

Konkretny zakres zadań i odpowiedzialności dla każdego członka zarządu szkoły ustalać powinien dyrektor szkoły. Mogą to być zadania takie jak:

- organizowanie pracy i przewodniczenie zespołom nauczycieli wyodrębnionym z rady pedagogicznej dla różnych celów,
- prowadzenie spraw związanych z organizacją pracy szkoły,
- wykonywanie określonej części czynności związanych z nadzorem pedagogicznym i awansem zawodowym nauczycieli:
- opieka mentorska nad młodszymi nauczycielami,
- prowadzenie spraw związanych z przeprowadzaniem w szkole sprawdzianu/egzaminu gimnazjalnego/matury,
- prowadzenie spraw związanych z doskonaleniem nauczycieli,
- przygotowywanie dokumentów wewnętrznych regulujących życie szkoły,
- pełnienie funkcji sekretarza „zarządu szkoły”,
- opieka nad szkolną siecią komputerową i stroną internetową szkoły,
- inne ważne w danej szkole zadania.

Wskazane zadania stanowią zestaw dosyć typowych pól działania, w których nauczyciele funkcyjni powinni zaistnieć, jako osoby biorące na siebie odpowiedzialność za konkretnie określone odcinki. W praktyce podział odpowiedzialności pomiędzy nauczycieli funkcyjnych oraz sposób jej szczegółowego określenia powinien wynikać z uwarunkowań istniejących w konkretnej szkole. Jedną z głównych odpowiedzialności dyrektora powinno być adekwatne ustalenie tego podziału, stałe czuwanie nad działalnością członków „zarządu szkoły” i dokonywanie odpowiednich korekt w tym podziale, gdyby rozwój wydarzeń w szkole wskazywał na taką potrzebę.

7.3.7. Zmodernizowany awans zawodowy jako wyznacznik statusu nauczyciela

W proponowanej koncepcji statusu nauczyciela awans zawodowy powinien odzwierciedlać wzrost rzeczywistych kompetencji zawodowych, dlatego stopnie awansu zawodowego nauczycieli powinny mieć charakter kwalifikacji złożonych⁶¹. Oznacza to, że system awansu zawodowego nauczycieli

⁶⁰ Pula środków finansowych dla szkoły na ten cel może być wyliczana na podstawie średniej wysokości tego rodzaju dodatku funkcyjnego ustalonej dla całego kraju.

⁶¹ Jak już wcześniej było wyjaśnione terminy „kwalifikacja” i „kompetencje” są używane w znaczeniu określonym w słowniku kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji; (wyd. IBE Warszawa 2011); termin „kwalifikacja złożona” jest objaśniony w opisie hasła „kwalifikacja”.

powinien być zmodyfikowany w taki sposób, aby odpowiadał standardom przygotowywanego do wdrożenia w Polsce krajowego systemu kwalifikacji (KSK)⁶², a poszczególne stopnie awansu zawodowego powinny być wpisane do krajowego rejestru kwalifikacji jako nauczycielskie kwalifikacje złożone.

Zgodnie z założeniami KSK, kwalifikacją jest określony zestaw kompetencji, których nabycie zostało poddane ocenie i (po sprawdzeniu, że dana osoba rzeczywiście dane kompetencje posiada) potwierdzone wydaniem przez upoważnione do tego ciało odpowiedniego dokumentu (dyplomu, certyfikatu, świadectwa, licencji...). Odpowiednio do tego modyfikacja systemu awansu zawodowego nauczycieli powinna polegać na tym, że podstawą nadania nauczycielowi stopnia awansu nie będzie „ocena dorobku”, ale udowodnienie (w procesie oceny), że nauczyciel opanował określone zestawy kompetencji mających istotne znaczenie w pracy nauczycielskiej. Staranie się o wyższy stopień awansu polegałoby więc przede wszystkim na zdobywaniu określonej liczby nauczycielskich kwalifikacji częściowych. W przypadku każdego nauczyciela wybór kolejnych kwalifikacji częściowych dokonywany byłby zarówno z uwzględnieniem jego preferencji, ale także potrzeb szkoły w której jest zatrudniony. Żeby wprowadzić tego rodzaju zmiany należałoby więc opracować wcześniej odpowiednią liczbę zestawów konkretnych kompetencji, których opanowanie mogłoby być poddane ocenie i formalnie potwierdzone jako kwalifikacje częściowe⁶³. Pakiet takich częściowych kwalifikacji nauczycielskich mógłby być stopniowo uzupełniany odpowiednio do rozwoju systemu szkolnego.

W wykazie kwalifikacji nauczycielskich, które byłyby wpisane do krajowego rejestru kwalifikacji, powinny znaleźć się dwie mające charakter „ogólnonauczycielski”. Można by je określić jako kwalifikacje nauczycielskie I i II stopnia. Kwalifikacja nauczycielska I stopnia byłaby podstawą uzyskania ograniczonego prawa wykonywania zawodu nauczyciela. Osoba posiadająca kwalifikację I stopnia otrzymywałaby stopień nauczyciela stażysty z chwilą zatrudnienia na stanowisku nauczyciela. Kwalifikacja II stopnia dawałaby prawo wykonywania zawodu w pełnym zakresie, jej uzyskanie byłoby jednym z warunków awansu na stopień nauczyciela mianowanego. Nabycie kwalifikacji „ogólnonauczycielskich” następowałoby po zdaniu nauczycielskiego egzaminu zawodowego (odpowiednio I i II stopnia). Drogą do uzyskania obu kwalifikacji „ogólnonauczycielskich” byłoby zdanie nauczycielskiego egzaminu zawodowego (odpowiednio I i II stopnia). W wykazie proponowanych kwalifikacji powinna znaleźć się ponadto kwalifikacja nauczycielska opracowana w taki sposób, aby poprzez nabycie odpowiadających jej kompetencji stażysta osiągnął podstawową umiejętność profesjonalnego poruszania się w szkole w roli nauczyciela. Można by ją określić jako „podstawową kwalifikację nauczycielską”, którą zdobywaliby nauczyciele ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego.

Pozostałe kwalifikacje częściowe zdobywane byłyby przez nauczycieli ubiegających się o stopnie nauczyciela mianowanego i dyplomowanego. Powinny one dotyczyć kompetencji związanych z różnymi dziedzinami szkolnego życia i w uzasadnionych przypadkach wiązać się także z konkretnymi uprawnieniami. Mogłyby to być kwalifikacje dotyczące zagadnień takich jak:

1. organizowanie i reżyserowanie szkolnych uroczystości i wydarzeń takich jak zabawy dla uczniów – „organizator szkolnych wydarzeń”,

⁶² Informacje o przygotowywanym w Polsce krajowym systemie kwalifikacji są dostępne na stronie www.kwalifikacje.org.pl

⁶³ Kwalifikacja częściowa jest objaśniona w opisie hasła „kwalifikacja” w słowniku kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji (wyd. IBE Warszawa 2011).

2. prowadzenie teatru szkolnego, reżyserowanie szkolnych przedstawień, prowadzenie koła recytatorskiego, uczniowskiego kabaretu itp. – „animador teatralny”,
3. prowadzenie chóru, szkolnych zespołów muzycznych, szkolnych koncertów muzycznych itp. – „animador muzyczny”,
4. organizowanie wycieczek szkolnych krajowych i zagranicznych, prowadzenie uczniowskiego klubu turystycznego itd. – „animador turystyczny”,
5. opieka nad uczniowskim samorządem i innymi formami samorządnej aktywności uczniów oraz młodzieżowego wolontariatu (redakcja szkolnej gazetki, radiowęzeł, szkolny sklepik, klub 8 wspinałych, harcerstwo, itp.) – „animador samorządności”,
6. formy pracy z uczniami wybitnie zdolnymi – „promotor młodych talentów”,
7. program wychowawczy szkoły – „promotor szkolnego wychowania”,
8. programy profilaktyczne w szkole – „promotor profilaktyki w szkole”,
9. rozwiązywanie występujących w szkole problemów wychowawczych – „mediator szkolny”,
10. edukacja integracyjna i włączająca – „promotor edukacji uczniów z problemami zdrowotnymi i rozwojowymi”,
11. promocja zdrowia w szkole – „promotor zdrowia”,
12. zaawansowana metodyka nauczania przedmiotu – „metodyk przedmiotowy”,
13. oceniania uczniów w perspektywie dydaktycznej i wychowawczej – „egzaminator”,
14. wykorzystanie ICT w szkole – „animador rozwoju szkolnych zastosowań ICT”.

Powyższe wstępne propozycje zakresów oraz nazw nauczycielskich kwalifikacji częściowych raczej są ilustracją nowego rozwiązania modelowego niż projektem wykazu tego typu kwalifikacji. Dla każdego z zarysowanych obszarów zagadnień trzeba by opracować szczegółowe wymagania, których spełnienie (czyli nabycie konkretnych kompetencji) stanowić będzie kryterium nadania nauczycielowi odpowiedniej kwalifikacji częściowej. Wymagania dla nauczycielskich kwalifikacji częściowych (oczekiwane efekty uczenia się) powinny ułatwiać i ukierunkowywać samokształcenie nauczycieli, powinny też wyznaczać tematykę ważnej części kierowanej do nauczycieli oferty w zakresie doskonalenia zawodowego. Zasady nadawania nauczycielowi kolejnych stopni awansu byłyby mniej więcej następujące:

Nauczyciel stażysta – tak jak w obecnie obowiązującym systemie, stopień ten otrzymywałaby osoba w momencie rozpoczynania pracy na stanowisku nauczyciela. Będzie to kwalifikacja złożona z dwóch kwalifikacji składowych:

- dyplomu ukończenia wymaganego na danym stanowisku nauczycielskim cyklu kształcenia w szkole wyższej lub w zakładzie kształcenia nauczycieli,
- certyfikatu potwierdzającego zdanie nauczycielskiego egzaminu zawodowego I stopnia (kwalifikacji nauczycielskiej I stopnia).

Następne stopnie awansu nadawano by nauczycielowi, który uzyskałby kolejne kwalifikacje nauczycielskie „składające się” łącznie z poprzednimi na bardziej złożoną kwalifikację.

Nauczyciel kontraktowy – stopień otrzymałby nauczyciel stażysta, który zdobyłby częściową kwalifikację podstawową, czyli osiągnął podstawową umiejętność profesjonalnego poruszania się w szkole w roli nauczyciela.

Nauczyciel mianowany – stopień otrzymałby nauczyciel kontraktowy, który zdał z wynikiem pozytywnym nauczycielski egzamin zawodowy II stopnia (posiada kwalifikacje nauczycielskie II stopnia), a ponadto zdobył jeszcze dwie kwalifikacje, spośród wpisanych do rejestru częściowych kwalifikacji nauczycielskich.

Nauczyciel dyplomowany – stopień otrzymałby nauczyciel mianowany, który zdobył kolejne dwie częściowe kwalifikacje nauczycielskie stanowiące łącznie z poprzednimi określoną konfigurację.

Przyjmuje się założenie, że aby otrzymać stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego, jedna z kwalifikacji częściowych powinna być wybrana przez nauczyciela za zgodą dyrektora – kryterium wyboru byłyby w tym przypadku potrzeby szkoły. Drugą kwalifikację częściową nauczyciel ubiegający się o awans na kolejny stopień wybierałby według własnych preferencji.

8. Podsumowanie i uwagi końcowe

Niniejsze opracowanie jest głosem w dyskusji na temat kierunku zmian w sposobie określania zadań i pozycji nauczyciela w polskiej szkole w XXI wieku. Przedstawione w rozdziale czwartym porównanie ujęcia zawodu nauczyciela w Karcie Nauczyciela z istniejącymi w polskim prawie uregulowaniami dotyczącymi kilku innych zawodów jasno pokazało, że określenie zawodu nauczyciela w przepisach oświatowych w wielu zasadniczych punktach wymaga istotnych korekt. Być może łatwiej byłoby napisać nową ustawę o zawodzie nauczyciela niż próbować po raz kolejny nowelizować ustawę z 1982 roku. Myśl o napisaniu nowej ustawy nie oznacza jednak, że sugeruje się odrzucenie w całości obecnie obowiązujących rozwiązań albo że proponuje się odstąpienie od tradycyjnej nazwy „Karta Nauczyciela”.

Dokonane w rozdziale piątym porównanie sytuacji polskiego nauczyciela jako pracownika, do sytuacji nauczycieli w trzech innych krajach pokazało, że wiele szczegółowych kwestii dotyczących pracy nauczycieli może być rozwiązywanych na różne sposoby, i że cały szereg obecnie przyjętych w naszym kraju uregulowań warto przedyskutować. Celem tej dyskusji powinno być wypracowanie konsensusu pomiędzy odpowiedzialnym za całokształt polityki edukacyjnej rządem, jednostkami samorządu terytorialnego jako organami prowadzącymi szkoły oraz reprezentowanymi przez organizacje związkowe nauczycielami. Konsensus ten powinien zabezpieczać uzasadnione interesy nauczycieli i samorządów, uwzględniać też uwarunkowania i oczekiwania szkolnictwa niepublicznego, ale w pierwszej kolejności powinien służyć zapewnieniu możliwie najwyższej jakości polskiej edukacji.

W rozdziale szóstym poruszony został problem awansu zawodowego nauczyciela. Na ten temat opinie związków zawodowych nauczycieli, samorządowców odpowiedzialnych za prowadzenie szkół, przedstawicieli szkolnictwa niepublicznego oraz przedstawicieli ministerstwa edukacji są dosyć zgodne – wszystkie strony zgadzają się, że system awansu zawodowego nauczyciela wymaga zmian. W opracowaniu awans został pokazany zarówno od strony formalnie obowiązujących uregulowań, jak i przez pryzmat opinii osób, które uczestnicząc w procedurach awansowania, miały możliwość bezpośredniego obserwowania, jak ten system funkcjonuje. Wnioski, które wynikają z przedstawionych w tym rozdziale treści, potwierdzają opinie o potrzebie wprowadzenia w tym systemie istotnych zmian.

Przedstawiona w rozdziale siódmym propozycja modernizacji awansu zawodowego nauczyciela została zainspirowana efektami prac nad Polską Ramą Kwalifikacji, która ma być jednym z kluczowych instrumentów w przygotowywanym obecnie krajowym systemie kwalifikacji. Wypracowanie założeń krajowego systemu kwalifikacji pozwoliło w nowy sposób spojrzeć na wiele zagadnień, w tym między innymi na stopnie nauczycielskiego awansu. Umożliwiło to opracowanie propozycji zmian w zasadach awansowania, które o ile zostaną wdrożone, będą miały – jak się wydaje – korzystny wpływ na jakość edukacji szkolnej. Istotą proponowanych zmian jest bardziej konsekwentne powiązanie awansu nauczyciela z rozwojem jego kompetencji i rezygnacja z założenia, że awans ma stymulować, ukierunkowywać a w końcu nagradzać zawodową aktywność nauczyciela.

Realizacja zaproponowanej koncepcji nauczycielskich awansów musiałaby być powiązana z równoczesną modyfikacją zasad zarządzania szkołą, w tym zwłaszcza dotychczasowych zasad kształtowania nauczycielskich wynagrodzeń. Powinny one w istotnie większym wymiarze uwzględniać charakter i stopień zaangażowania nauczyciela w sprawy szkoły. Zarysowana w tym rozdziale

koncepcja struktury systemu zarządzania szkołą jest bardziej złożona, zakłada pewne ograniczenie zakresu zadań i personalnej odpowiedzialności dyrektora szkoły oraz wyraźne rozszerzenie odpowiedzialności nauczycieli, którzy w myśl tej koncepcji mieliby powierzone określone funkcje. Nieco inaczej określono także rolę rady pedagogicznej. Na tle innego pomysłu na zarządzanie szkołą zaprezentowano ogólną koncepcję zróżnicowania stanowisk nauczycieli, którzy pracują w szkole.

W przedstawionym opracowaniu pominięto szereg ważnych zagadnień, które także trzeba brać pod uwagę, przygotowując zmiany systemowe. Nie podjęto więc kwestii scenariusza przejścia z obecnego systemu do rozwiązań zgodnych z zaproponowaną koncepcją. Nie poruszono problemu określenia statusu osób, które zgodnie z obecnie obowiązującą Kartą Nauczyciela są uznawane za nauczycieli⁶⁴, mimo że ich praca nie polega na prowadzeniu zajęć z uczniami w szkole. Nie zostało także poruszonych wiele innych ważnych problemów. Wydaje się jednak, że tego rodzaju kwestie powinny być rozważane i rozwiązywane dopiero po osiągnięciu jakiegoś konsensusu w odniesieniu do sprawy zasadniczej, czyli generalnej koncepcji statusu nauczyciela, który pracuje w szkole.

⁶⁴ Zob. art. 1 Karty Nauczyciela.

9. Literatura cytowana

Bednarczyk, H., Woźniak, I., Kwiatkowski, S. M. (red.). (2007). Krajowe standardy Kwalifikacji Zawodowych – Rozwój i współpraca. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Okoń, W. (2001). Nowy Słownik Pedagogiczny. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.

Sławiński, S. (red.), Dębowski, H., Michałowicz, H., Urbaniak, J. (2011). Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

10. Nota o autorze

Dr Stanisław Sławiński (ur. 1948 r.) ukończył studia pedagogiczne na Uniwersytecie Warszawskim w 1974 r. Stopień naukowy doktora uzyskał na Wydziale Filozofii Chrześcijańskiej ATK w Warszawie w 1990 r. Pracował jako pedagog i nauczyciel oraz pracownik naukowy w Zakładzie Zdrowia Rodziny Instytutu Matki Dziecka w Warszawie.

W latach 1991-1993 kierował przygotowaniem do reformy programów nauczania w MEN. Następnie pracował na rzecz reformy systemu edukacji najpierw w Instytucie Badań Edukacyjnych, później jako prezes Stowarzyszenia na Rzecz Reformy Szkolnej. W 1998 r. był doradcą Ministra Edukacji Narodowej, w latach 1999-2001 pełnił funkcję dyrektora Krajowego Ośrodka Rozwoju Programów Szkolnych. W latach 2001-2002 wykładał na Uniwersytecie Jagiellońskim. W latach 2003-2005 r. był zastępcą dyrektora Biura Edukacji w Warszawie, w latach 2006-2007 wiceministrem edukacji narodowej. Od 2008 r. wykłada na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Uczestniczył w I etapie projektu Krajowe Ramy Kwalifikacji jako ekspert odpowiedzialny za podzespół „Oświata”. Od 2009 r. jest adiunktem w Instytucie Badań Edukacyjnych w Warszawie. Uczestniczy w projekcie Krajowe Ramy Kwalifikacji oraz w pracach Zespołu Badań Nauczycieli. Jest autorem wielu referatów, artykułów i książek poświęconych zagadnieniom wychowania i edukacji.



ZAŁĄCZNIK 1

Analiza regulacji prawnych dotyczących wykonywania zawodu nauczyciela w Polsce

Warszawa, wrzesień 2011

Autor:
Andrzej Barański

Wydawca:
Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011*

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu: Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego

Egzemplarz bezpłatny



Spis Treści

1. Status zawodu nauczyciela w II Rzeczypospolitej Polskiej.....	89
1.1. Uwarunkowania historyczne.....	89
1.1.1. Odzyskanie niepodległości i początki organizacji II Rzeczypospolitej Polskiej.....	89
1.1.2. Kształtowanie się granic i ustroju II Rzeczypospolitej.....	91
1.1.3. Sytuacja gospodarcza i polityczna Polski w latach 1918-1939.....	93
1.1.4. Kształtowanie się ustroju szkolnictwa polskiego.....	95
1.1.5. Podstawy prawne.....	98
1.2. Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli w II Rzeczypospolitej.....	99
1.2.1. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy.....	108
1.2.2. Wykaz służbowy, ocena pracy, obowiązki nauczyciela.....	111
1.2.3. Uprawnienia nauczycieli.....	112
1.2.4. Wymiar godzin nauczania.....	113
1.2.5. Odpowiedzialność służbowa.....	115
1.2.6. Podstawy prawne.....	117
2. Status zawodu nauczyciela w okresie od zakończenia II wojny światowej do 1980 r.	118
2.1. Uwarunkowania historyczne.....	118
2.1.1. Podstawy prawne.....	122
2.2. Ustrój szkolnictwa po 1945 r.....	123
2.2.1. Podstawy prawne.....	128
2.3. Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli po II wojnie światowej.....	128
2.3.1. Zakres podmiotowy ustawy z 1956 r.....	129
2.3.2. Zasady nawiązywania, zmian i rozwiązywania stosunku służbowego.....	129
2.3.3. Wymiar godzin pracy, wynagrodzenie.....	130

2.3.4.	Urlopy i inne uprawnienia	130
2.3.5.	Odpowiedzialność służbowa	131
2.3.6.	Uprawnienia ZNP	132
2.3.7.	Zmiany w latach 60-tych i 70-tych	132
2.3.8.	Zakres podmiotowy ustawy	133
2.3.9.	Obowiązki nauczycieli	133
2.3.10.	Wymagania kwalifikacyjne.....	135
2.3.11.	Wymiar godzin i wynagrodzenie	135
2.3.12.	Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy	139
2.3.13.	Urlopy	140
2.3.14.	Inne uprawnienia nauczycieli.....	141
2.3.15.	Odpowiedzialność służbowa	142
2.3.16.	Współpraca ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego	143
2.3.17.	Podstawy prawne	143
3.	Status zawodu nauczyciela według ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.....	144
3.1.	Uwarunkowania społeczno-polityczne	144
3.2.	Rozwiązania przyjęte w ustawie – Karta Nauczyciela	146
3.2.1.	Zakres obowiązywania Karty Nauczyciela	146
3.2.2.	Obowiązki nauczycieli. Zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.	149
3.2.3.	Awans zawodowy nauczycieli	156
3.2.4.	Ocena pracy i nadzór nad pracą nauczycieli.....	159
3.2.5.	Czas pracy. Wynagrodzenie.....	160
3.2.6.	Świadczenia socjalne. Urlopy. Uprawnienia emerytalne	168
3.2.7.	Odpowiedzialność służbowa nauczycieli.....	174
3.2.8.	Zakres stosowania do nauczycieli przepisów kodeksu pracy.	175
3.2.9.	Status nauczycieli szkół i placówek niepublicznych.	176

3.3.	Zmiany statusu zawodowego nauczycieli w okresie od 1982 r. do 2010 r.	178
3.3.1.	Zmiany Karty Nauczyciela.	178
3.3.2.	Związek między zmianami w Karcie Nauczyciela i reformami systemu oświaty.	182
3.3.3.	Zmiany wynikające ze zmian ustrojowych państwa, w szczególności reformy samorządowej.	182
3.3.3.1.	Wprowadzenie samorządu gminnego w 1990 r. Przejmowanie przez gminy prowadzenia przedszkoli i szkół	184
3.3.3.2.	Drugi etap reformy samorządowej. Wprowadzenie samorządu powiatowego i samorządu województwa w 1999 r. Decentralizacja zadań oświatowych.	185
3.4.	Ocena aktualnie obowiązujących regulacji w zakresie statusu zawodowego nauczycieli..	185
3.4.1.	Funkcjonalność regulacji pragmatycznych oraz ich wpływ na jakość edukacji.....	185
3.4.2.	Mocne i słabe strony obecnych regulacji.....	188
3.4.3.	Karta Nauczyciela w ocenie jej zwolenników i przeciwników. Zasadnicze argumenty za utrzymaniem Karty Nauczyciela w obecnym lub nieznacznie zmodyfikowanym stanie oraz za jej zniesieniem.....	191
3.5.	Kierunki ewolucji statusu zawodowego nauczycieli w Polsce.....	193
3.5.1.	Projekty modernizacji statusu zawodowego nauczycieli.	194
3.5.2.	Tendencje w kształtowaniu statusu zawodowego nauczycieli w państwach Unii Europejskiej.....	195
4.	Nota o autorze	199

1. Status zawodu nauczyciela w II Rzeczypospolitej Polskiej

1.1. Uwarunkowania historyczne

1.1.1. Odzyskanie niepodległości i początki organizacji II Rzeczypospolitej Polskiej

Przedłużające się działania zbrojne na frontach I wojny światowej spowodowały nas długo przed jej końcem wyczerpanie rezerw ludzkich państw centralnych, co skłoniło ich dowództwo do podjęcia próby szerszego zmobilizowania Polaków do wstępowania do armii cesarskich. W akcie z 5 listopada 1916 r. cesarze Niemiec i Austro-Węgier złożyli ogólnikową zapowiedź utworzenia jakiejś formy polskiej państwowości pod kuratelą niemiecką. Akt ten nie znalazł w społeczeństwie polskim szerszego odzewu, spowodował jednak reakcje ze strony państw Ententy, które zadeklarowały wskrzeszenie Polski. Takie stanowisko zostało wyrażone w grudniu 1916 r. przez cara Mikołaja II, po którego abdykacji oświadczenie o prawie Polski do niepodległości wydała Piotrogrodzka Rada Delegatów Robotniczych i Żołnierskich, a następnie Rząd Tymczasowy. Stanowisko popierające odrodzenie Polski zostało ogłoszone 22 stycznia 1917 r. przez prezydenta USA Wilsona, na trzy miesiące przed przystąpieniem Stanów Zjednoczonych do wojny po stronie Ententy. W tezach zawartych w czternastopunktowym orędziu z 1918 r. prezydent USA ponownie zgłosił konieczność utworzenia niepodległego państwa polskiego na terytorium zamieszkałym przez ludność polską, z dostępem do morza. Teza ta została potwierdzona w traktacie wersalskim podpisanym 28 czerwca 1919 r.

W dniu 11 listopada 1918 r. zostało podpisane zawieszenie broni na froncie zachodnim. Każdy z trzech zaborców był wstrząsany wewnętrznymi ruchami rewolucyjnymi i narodowościowymi. Rewolucja lutowa 1917 r. obaliła w Rosji carat, a powstały w jej wyniku Rząd Tymczasowy zniósł przewrót bolszewicki w 1917 r. Cesarz niemiecki abdykował 9 listopada 1918 r., a Niemcy stały się de facto republiką z silnym ruchem rewolucyjnym podejmującym próby dokonania przewrotu. Z kolei Austro-Węgry, po śmierci w listopadzie 1916 r. cesarza Franciszka Józefa Habsburga, zaczęły się stopniowo rozpadać w wyniku dążeń niepodległościowych i ostatecznie przestały istnieć do początków grudnia 1918 r.

W wyniku klęski wszystkich państw zaborczych i wsparcia przez państwa Ententy dążeń niepodległościowych narodów Europy Środkowej powstały warunki sprzyjające powstaniu suwerennego państwa Polskiego. Pierwsze ośrodki przyszłej władzy państwowej powstawały po obydwu stronach walczących w I wojnie światowej. Wśród nich można wymienić powstały 16 sierpnia 1914 r. w Krakowie Naczelny Komitet Narodowy, mający być najwyższą władzą wojskową, skarbową i polityczną Polaków z Galicji. Działacze Komitetu planowali przyłączenie zaboru rosyjskiego do monarchii habsburskiej i rozszerzenie jej o dodatkowy człon – Polskę. Komitet postanowił utworzyć u boku armii austro-węgierskiej Legiony Polskie.

W zaborze rosyjskim w listopadzie 1914 r. powstał w Warszawie Komitet Narodowy tworzony przez polityków o orientacji prorosyjskiej. Komitet Narodowy nie uzyskał żadnych ustępstw ze strony Rosji; nie udało się też utworzyć polskich oddziałów wojskowych przy armii rosyjskiej, poza Legionem Puławskim, który został zlikwidowany w październiku 1915 r.

W sierpniu 1915 r. po opuszczeniu przez Rosjan Warszawy powstał w niej Centralny Komitet Obywatelski kierowany przez księcia Zdzisława Lubomirskiego. Rola Komitetu znacznie zmalała po zajęciu Warszawy przez Niemców i utworzeniu niemieckich władz okupacyjnych.

W rezultacie aktu 5 listopada 1916 r. w Warszawie w 1917 r. utworzono Tymczasową Radę Stanu z Wincentym Niemojewskim na czele. Komisją Wojskową Rady kierował Józef Piłsudski. Legiony Polskie zostały wówczas podporządkowane gubernatorowi niemieckiemu. Wobec zwlekania przez państwa centralne z realizacją aktu 5 listopada Józef Piłsudski ustąpił z Tymczasowej Rady Stanu i odmówił złożenia przysięgi na wierność cesarzom Niemiec i Austro-Węgier. Złożenia tej przysięgi odmówiła też większość żołnierzy I i III Brygady Legionów, w efekcie czego zostali oni rozbrojeni i umieszczeni w obozach. W dniu 12 września 1917 r. cesarze Niemiec i Austro-Węgier utworzyli w Warszawie Radę Regencyjną, która miała być najwyższą władzą tymczasową w Królestwie Polskim. Rada powołała rząd, na czele którego stanął Jan Kucharzewski. Po rewolucji bolszewickiej w Rosji Niemcy zawarły z nią w 1918 r. pokój w Brześciu, w którym sprawę polską uznawano za wewnętrzną sprawę Niemiec, a Ukrainie oddano Chełmszczyznę. Rada Regencyjna złożyła protest wobec traktatu brzeskiego, a premier Kucharzewski ustąpił ze stanowiska. W warunkach pogarszania się sytuacji państw centralnych Rada Regencyjna 7 listopada 1918 r. w manifestie do narodu polskiego sformułowała zamiar odbudowy państwa polskiego. W dniu 23 października 1918 r. Rada Regencyjna powołała też nowy rząd Józefa Świerzyńskiego, który zwrócił się do Komitetu Narodowego Polskiego w Paryżu o reprezentowanie go na zewnątrz. Rządowi Świerzyńskiego nie udało się uzyskać szerszego poparcia ze strony stronnictw ludowych i lewicowych.

Po utworzeniu w 1917 r. polskiej armii we Francji, oddziały polskie złożone z ochotników z Europy, USA, Kanady i Brazylii podporządkowano powstałemu w Paryżu Komitetowi Narodowemu Polskiemu, na którego czele stanął Roman Dmowski. Komitet ten został przez państwa Ententy uznany za oficjalne przedstawicielstwo polskie.

Koniec wojny poprzedzało ożywienie polskich organizacji niepodległościowych w zaborze pruskim. W lipcu 1918 r. zostaje utworzony Centralny Komitet Obywatelski działający w porozumieniu z Komitetem Narodowym Polskim w Paryżu. Z Centralnego Komitetu Obywatelskiego 10 listopada wyłania się Naczelna Rada Ludowa.

W Galicji sytuacja przy końcu I wojny światowej również rozwija się w kierunku niepodległościowym. W dniu 28 października 1918 r. w Krakowie powstała Polska Komisja Likwidacyjna, w której reprezentowane były wszystkie wpływowe partie galicyjskie, oprócz konserwatystów. Komisja, na której czele stanął Wincenty Witos, ogłosiła się tymczasowym rządem dzielnicowym.

W nocy z 6 na 7 listopada 1918 r. w Lublinie powstaje Tymczasowy Rząd Ludowy Republiki Polskiej kierowany przez Ignacego Daszyńskiego. Rząd Daszyńskiego wydał 7 listopada 1918 r. odezwę, w której ogłaszał przejęcie przez siebie władzy w kraju aż do czasu zwołania Sejmu Ustawodawczego.

W dniu 10 listopada 1918 r. do Warszawy powrócił Józef Piłsudski zwolniony z więzienia w Magdeburgu. Rada Regencyjna 11 listopada 1918 r. przekazała mu naczelne dowództwo nad tworzącym się wojskiem, a 14 listopada rozwiązała się przekazując Piłsudskiemu władzę nad tworzącym się aparatem państwa. W wyniku rozmów z Piłsudskim ustąpił też rząd Daszyńskiego. Piłsudski powierzył misję utworzenia nowego rządu Moraczewskiemu, natomiast sam miał sprawować najwyższą władzę jako Tymczasowy Naczelnik Państwa do czasu zwołania Sejmu Ustawodawczego. W 1919 r. Moraczewski ustępuje, a misję tworzenia nowego rządu otrzymuje Ignacy Paderewski.

W styczniu 1919 r. przeprowadzone zostały wybory do Sejmu Ustawodawczego, w których przewagę uzyskała prawica. W dniu 10 lutego 1919 r. rozpoczęły się obrady Sejmu Ustawodawczego, co kończyło pierwszy etap kształtowania się ustroju państwa.

1.1.2. Kształtowanie się granic i ustroju II Rzeczypospolitej

Walki o przyszłe granice Polski rozpoczęły się jeszcze przed końcem I wojny światowej i wynikały z działań państw zaborczych. Chaos spowodowany rewolucją w Rosji i klęską Niemiec wytworzył sytuację, w której kształt polskiej granicy na wschodzie zależał od tego jakie terytorium zdołają obsadzić polskie wojska. Podkreślenia wymaga szybkość organizowania się armii polskiej, która w styczniu 1919 r. liczyła 100 tys. żołnierzy, a przy końcu tego roku już 600 tys.

W traktacie brzeskim z marca 1918 r., zawartym przez Niemcy z Rosją, przewidziano oddanie Ukrainie Chełmszczyzny, natomiast Austriacy wycofujący się ze Lwowa oddali władzę nad nim Komitetowi Wojskowemu Ukraińców, co spowodowało natychmiastową reakcję polskich mieszkańców, którzy zbrojnie przeciwstawili się Ukraińcom wypierając ich z miasta. Walki o Lwów rozpoczęły walki polsko-ukraińskie o Galicję Wschodnią. W wyniku ofensywy polskiej w maju 1919 r. wojska ukraińskie zostały wyparte za rzekę Zbrucz. Umowa z Ukraińską Republiką Ludową została podpisana 21 kwietnia 1920 r.; w wyniku umowy Polska uznała niepodległość Ukrainy na wschód od rzeki Zbrucz, a Ukraina zrzekła się pretensji do Galicji Wschodniej i części Wołynia. Umowa obejmowała też sojusz wojskowy przeciwko bolszewikom.

Po całkowitej klęsce Niemiec Rosja bolszewicka wypowiedziała traktat brzeski i rozpoczęła ofensywę na wschód, w wyniku której zajęła Białoruś i Wilno oraz utworzyła Litewsko-Białoruską Republikę Socjalistyczną. W połowie lutego 1919 r. polskie wojska rozpoczęły kontrofensywę przeciwko oddziałom bolszewickim, która doprowadziła do zajęcia 19 kwietnia 1919 r. Wilna, a następnie Mińska. Przerwa w działaniach wojennych trwała do 25 kwietnia 1920 r. kiedy to wojska polskie wspólnie z wojskami ukraińskimi dowodzonymi przez atamana Petlurę podjęły ofensywę na Ukrainie. W jej wyniku w dniu 7 maja 1920 r. oddziały polskie i ukraińskie zajęły Kijów. Na początku czerwca bolszewicy rozpoczęli operacje zaczepne, które w lipcu 1920 r. przybrały postać szerokiej ofensywy. W krótkim czasie armia bolszewicka dotarła do Bugu i w sierpniu 1920 r. zagroziła Warszawie. W dniach 12-15 sierpnia 1920 r. trwały ciężkie walki pod Warszawą, które rozstrzygnięte zostały uderzeniem wojsk polskich znad Wieprza powodującym załamanie natarcia bolszewickiego i początek cofania się wojsk bolszewickich. W dniach 20-26 września 1920 r. wojska bolszewickie ponownie zostały rozbite w bitwie nad Niemnem i odepchnięte za rzekę Słucz. Podjęte przez obydwie strony rokowania pokojowe w Rydze zakończyły się podpisaniem w dniu 18 marca 1921 r. traktatu pokojowego ustalającego przebieg granicy.

Kapitulacja Niemiec na froncie zachodnim nie oznaczała oddania przez nich władzy w Wielkopolsce, na Pomorzu i Górnym Śląsku, przynajmniej do rozstrzygnięcia konferencji pokojowej. Po przybyciu w dniu 26 grudnia 1918 r. do Poznania Ignacego Paderewskiego wojsko niemieckie zaczęło aktywnie występować przeciwko ludności polskiej, która podjęła działania zmierzające do usunięcia władz niemieckich; działania te zmieniły się w powstanie. Walki polsko-niemieckie trwały do 16 lutego 1919 r.

Korzystając z zaangażowania wojsk polskich na wschodzie, w dniu 23 stycznia 1919 r. wojska czeskie zajęły obszar dawnego Księstwa Cieszyńskiego aż po Wisłę. W wyniku mediacji państw zachodnich 3 lutego 1919 r. Paryżu podpisano porozumienie o wyznaczeniu tymczasowej linii demarkacyjnej dzielącej sporny obszar do czasu przeprowadzenia plebiscytu. Jednak na podstawie decyzji konferencji w Spa 28 sierpnia 1920 r. Rada Ambasadorów postanowiła odstąpić od przeprowadzania

plebiscytu i podzieliła Śląsk Cieszyński między Polskę i Czech przyznając większą część spornego obszaru Czechom (Radziwiłł i Roszkowski, 1997).

Sejm Ustawodawczy, który rozpoczął obrady w dniu 10 lutego 1919 r., przyjął w dniu 20 lutego 1919 r. uchwałę o powierzeniu Józefowi Piłsudskiemu dalszego sprawowania urzędu Naczelnika Państwa; uchwała ta zyskała miano Małej Konstytucji. Uchwała przyjmowała zasadę suwerenności Sejmu Ustawodawczego oraz znacznie ograniczała kompetencje Naczelnika Państwa.

Pierwszą ustawę zasadniczą odrodzonego państwa polskiego uchwalono w dniu 17 marca 1921 r. (tzw. Konstytucja marcowa). Państwo polskie było państwem jednolitym, z wyjątkiem odrębnego ustrojowo województwa śląskiego, mającym charakter republikański. Konstytucja wprowadzała zasadę zwierzchnictwa narodu oraz trójpodziału władz, przyjmując parlamentarny system rządów. Dominującą rolę przyznano władzy ustawodawczej. Parlament był dwuizbowy (Sejm i Senat). Organami władzy wykonawczej byli Prezydent i rząd. Prezydenta wybierało Zgromadzenie Narodowe, w którego skład wchodził Sejm i Senat. Prezydent nie ponosił odpowiedzialności parlamentarnej i cywilnej – odpowiadał tylko przed Trybunałem Stanu. Rola prezydenta była ograniczona; do jego podstawowych kompetencji należało reprezentowanie kraju na zewnątrz. Prezydent miał wprowadzić prawo rozwiązywania Sejmu, jednak musiał na to uzyskać zgodę 3/5 senatorów. Na czele rządu stał premier. Rząd odpowiadał przed Sejmem, ale wotum nieufności wobec jednego ministra nie powodowało dymisji całego gabinetu. Konstytucja przyznawała obywatelom szeroki zakres wolności oraz praw politycznych, obywatelskich i społecznych, zapewniała też ochronę mniejszościom narodowym i etnicznym. Zagwarantowano obywatelom wiele swobód: ochronę życia, wolności i nietykalności mienia obywateli bez względu na pochodzenie, płeć, narodowość, rasę czy religię. Przyjęto zasadę wolności sumienia i wyznania; stosunek państwa do Kościoła Katolickiego miał być określony w konkordacie ze Stolicą Apostolską (Radziwiłł i Roszkowski, 1997). Sądownictwo zostało zorganizowane w oparciu o zasadę niezawisłości i nieusuwalności sędziów. Do orzekania o zgodności aktów administracyjnych z konstytucją powołano Najwyższy Trybunał Administracyjny. Wprowadzony został trójstopniowy podział terytorialny kraju (województwo, powiat, gmina) (Kallas).

Konstytucja marcowa wprowadziła przewagę władzy ustawodawczej nad wykonawczą. Jednak w następnych latach ujawniły się mankamenty takiego rozwiązania, przede wszystkim ze względu na niemożność zawierania trwałych koalicji parlamentarnych. Postulowane wzmocnienie władzy wykonawczej zostało zrealizowane po zamachu majowym w 1926 r. w wyniku uchwalenia 2 sierpnia 1926 r. ustawy konstytucyjnej, tzw. noweli sierpniowej. Nastąpiło wówczas rozszerzenie uprawnień prezydenta i rządu kosztem parlamentu.

Zmiany Konstytucji marcowej wprowadzone w 1926 r. zostały uznane przez obóz sanacji za niewystarczające. Podjęto więc prace nad nową konstytucją. W styczniu 1934 r. przedstawiono Sejmowi tezy nowej ustawy zasadniczej, które zostały uchwalone jako projekt konstytucji. Projekt ten stał się przedmiotem obrad Sejmu w marcu 1935 r. i został uchwalony mimo sprzeciwu opozycji zarzucającej naruszenie obowiązującej procedury. W dniu 23 kwietnia 1935 r. Prezydent Mościcki złożył podpis na sygnowanym wcześniej przez Piłsudskiego tekście konstytucji. Konstytucja kwietniowa wyrażała zasadę nadrzędności państwa nad prawami jednostki. Wprowadzała przewagę władzy wykonawczej; prezydent uzyskał nadrzędną rolę nad pozostałymi organami państwa, stał na czele państwa skupiając jednolitą i niepodzielną władzę państwową. Konstytucja przyznała prezydentowi szerokie kompetencje. Mógł mianować premiera i pozostałych członków rządu, zwoływać, odwoływać oraz rozwiązywać Sejm i Senat, był zwierzchnikiem sił zbrojnych, decydował o wojnie i pokoju, zawierał i ratyfikował umowy międzynarodowe, a także reprezentował państwo na zewnątrz. Prezydent nie ponosił odpowiedzialności przed innymi organami władzy, odpowiadając

tylko „wobec Boga i historii”. Rola Sejmu, Senatu i rządu została ograniczona. Konstytucja kwietniowa z 1935 r. definitywnie przebudowała ustrój państwa z demokratycznego na autorytarny, mimo że zachowała znaczny zakres swobód obywatelskich (Radziwiłł i Roszkowski, 1997).

1.1.3. Sytuacja gospodarcza i polityczna Polski w latach 1918-1939

Odrodzona Polska miała obszar 388,6 tys. km². Ludność kraju w 1921 r. liczyła 27,2 mln, a w 1935 r. osiągnęła 35,1 mln. Ziemie Polski były bardzo zróżnicowane gospodarczo, w zależności od tego, w jakim zaborze się znajdowały. Ponadto gospodarka w nich była dostosowana do potrzeb zaborców. Pierwsza wojna światowa spowodowała wielką dewastację substancji gospodarczej na ziemiach polskich, co przełożyło się na bardzo złą sytuację gospodarczą w chwili odzyskania niepodległości. Pierwsze lata niepodległości to próby wyjścia z załamania gospodarczego, prowadzone w warunkach wojny o granice – przede wszystkim na wschodzie. Zamówienia wojskowe przyczyniły się do szybkiego wychodzenia z zapaści gospodarczej. Sprzyjała temu aktywna rola państwa w gospodarce. W lipcu 1919 r. Sejm Ustawodawczy przyjął uchwałę zapowiadającą reformę rolną. Ustawa o tej reformie została uchwalona dopiero 15 lipca 1920 r. i przewidywała maksymalną wielkość majątków ziemskich na 180-400 ha. Wywłaszczenie miało się odbywać za odszkodowaniem równym połowie wartości ziemi. Wobec kontrowersji prawnych, czy takie niepełne odszkodowanie nie narusza konstytucyjnej zasady ochrony własności, wykonanie reformy zostało zawieszono.

Odbudowa gospodarki Polski była niezwykle trudna ze względu na olbrzymie zniszczenia i brak kapitału. Dopiero w 1920 r. wprowadzono jednolity pieniądź na całym obszarze kraju - markę polską. Wydatki budżetu państwa były znacznie wyższe od dochodów i pokrywano je drukiem banknotów, co spowodowało inflację.

Pierwsze lata po uzyskaniu niepodległości cechuje brak stabilności politycznej. Często następujące kryzysy gabinetowe powodują szybkie upadki kolejnych rządów. Wybory do Sejmu i Senatu w 1922 r. przynoszą znaczne rozbieżności głosów na poszczególne ugrupowania, niedające żadnemu z nich szansy na samodzielne utworzenie rządu. W dniu 9 grudnia 1922 r. Zgromadzenie Narodowe dokonało wyboru prezydenta. Został nim Gabriel Narutowicz, który pokonał kandydata prawicy hr. Maurycego Zamoyskiego. Wybór Narutowicza wzbudził gwałtowne protesty endecji, która usiłowała nie dopuścić do jego zaprzysiężenia. W dniu 16 grudnia 1922 r. pierwszy prezydent Polski został zamordowany w warszawskiej Zachęcie przez zamachowca związanego ideowo z endecją. Całkowitej destabilizacji sytuacji w kraju zapobiegł stan wyjątkowy wprowadzony przejściowo w Warszawie. Po utworzeniu w 1923 r. rządu Witosza, w skład którego weszła endecja, chadecja i PSL „Piast”, Piłsudski zrzekł się funkcji Przewodniczącego Ścisłej Rady Wojennej i odsunął z życia politycznego.

Brak postępów w tłumieniu inflacji spowodował przekształcenie się jej w hiperinflację, która w 1923 r. wywołała falę napięć społecznych i strajki w poszczególnych gałęziach gospodarki. Próby stłumienia niezadowolenia siłą spowodowały zaognienie konfliktu i w efekcie upadek rządu Witosza w połowie grudnia 1923 r. Na jego miejsce w dniu 19 grudnia 1923 r. prezydent Wojciechowski powołał rząd pozaparlamentarny, złożony z fachowców, a nie przedstawicieli ugrupowań politycznych. Na czele rządu stanął Grabski. Podstawowym zadaniem rządu było ratowanie upadającego skarbu państwa. Program Grabskiego przewidywał zrównoważenie budżetu i zastąpienie marki polskiej pełnowartościowym złotym. Rząd otrzymał na 6 miesięcy nadzwyczajne uprawnienia do wydawania ustaw w sprawach związanych z reformą państwa. Działania podjęte przez rząd Grabskiego (przyspieszenie płatności nadzwyczajnego podatku majątkowego, waloryzacja podatków i podniesienie ich stawek, podwyżka taryf kolejowych, oszczędności w administracji, sprzedaż walut o stałym kursie) doprowadziły na początku 1924 r. do ustabilizowania się cen i wzrostu realnych płac.

W 1925 r. udało się rozwiązać problem reformy rolnej, która została uchwalona w zmienionym, mniej radykalnym kształcie niż poprzednia.

Rząd Grabskiego ustąpił w listopadzie 1925 r. w wyniku ponownego spadku wpływów budżetowych spowodowanych złą koniunkturą gospodarczą i polityczną (wojna celna z Niemcami prowadząca do ograniczenia rynków zbytu) oraz ponownie narastającej inflacji. Kolejny rząd – Aleksandra Skrzyńskiego – ustępuje już po kilku miesiącach. Wiosna 1926 r. przynosi niepokoje społeczne w postaci strajków i manifestacji robotniczych. Ponownie premierem zostaje Witos (rząd Chjeno-Piasta).

W dniu 12 maja 1926 r. zwolennicy Piłsudskiego rozpoczynają zamach stanu i przy pomocy wojsk wiernych Piłsudskiemu ruszają na Warszawę. Zamach poparła Polska Partia Socjalistyczna. Walki w Warszawie trwały do 15 maja 1926 r. kiedy to prezydent i rząd zdecydowali o zaprzestaniu oporu. Tego samego dnia prezydent Wojciechowski ustępuje z urzędu oddając władzę marszałkowi Sejmu Maciejowi Ratajowi, który misję utworzenia nowego rządu powierzył Kazimierzowi Bartłowi. W dniu 31 maja 1926 r. Zgromadzenie Narodowe wybrało na prezydenta Józefa Piłsudskiego, który jednak wyboru nie przyjął. Ponowne wybory wyłoniły na stanowisko prezydenta Ignacego Mościckiego. Nowy rząd przedstawił Sejmowi projekt zmian Konstytucji marcowej przewidujących wzmocnienie pozycji prezydenta poprzez przyznanie mu prawa rozwiązywania Sejmu i Senatu oraz wydawania dekretów w czasie przerw między sesjami Sejmu i rozporządzeń z mocą ustawy. Zmiany zostały uchwalone w postaci tzw. noweli sierpniowej w dniu 2 sierpnia 1926 r. Pod hasłem sanacji życia publicznego władzę zaczęli umacniać zwolennicy Piłsudskiego. W październiku 1926 r. na czele rządu stanął sam Piłsudski.

Od połowy 1926 r. rozpoczęła się poprawa koniunktury gospodarczej, która trwała trzy lata. W tym czasie nastąpił szybki wzrost produkcji przemysłowej, zatrudnienia i przychodów ludności. Nastąpił też wzrost zaufania kapitału zagranicznego do lokowania w Polsce, co w połączeniu z uzyskanymi pożyczkami stabilizacyjnymi w USA i Wielkiej Brytanii przyczyniło się do wzmocnienia waluty polskiej. W 1928 r. przeprowadzono wybory do Sejmu, w których największą liczbę głosów uzyskało ugrupowanie sanacyjne Bezpartyjny Blok Współpracy z Rządem. W czerwcu 1928 r. ustąpił gabinet Józefa Piłsudskiego, a misję utworzenia nowego rządu powierzono ponownie Kazimierzowi Bartłowi. W 1929 r. powstaje kolejny rząd kierowany przez płk Świtalskiego i złożony wyłącznie z wojskowych będących zaufanymi współpracownikami Piłsudskiego. Na przełomie lat 1928 i 1929 następuje konsolidacja partii opozycyjnych, które zawiązują porozumienie o nazwie Centrolew, wymierzone przeciwko rządowi sanacji. W czerwcu 1930 r. partie Centrolewu zorganizowały w Krakowie Kongres Obrony Prawa i Wolności Ludu, w trakcie którego zapowiedziano obalenie rządów sanacji. W sierpniu 1930 r. prezydent Mościcki rozwiązał Sejm i Senat zapowiadając nowe wybory. Po rozwiązaniu Sejmu władze dokonały aresztowań posłów opozycyjnych bez nakazu sądu i umieściły ich w twierdzy brzeskiej. W tym samym miejscu władze uwięziły posłów i działaczy ukraińskich w wyniku pacyfikacji Galicji Wschodniej, w której Ukraińcy wystąpili przeciwko polskim urzędom i mieszkańcom. W wyborach w 1930 r. BBWR uzyskał większość głosów i mógł samodzielnie utworzyć rząd.

Przy końcu 1929 r. rozpoczyna się światowy kryzys gospodarczy, który w Polsce trwał do 1935 r. Spowodował on znaczny spadek poziomu produkcji przemysłowej i wzrost bezrobocia. W wyniku kryzysu w Europie wzrastają tendencje autorytarne, które w niektórych przypadkach (Niemcy, Włochy) prowadzą do ukształtowania się ustrojów totalitarnych. Pogorszenie sytuacji materialnej spowodowało wzrost napięć społecznych, czego przejawem były liczne protesty robotnicze i strajki chłopskie. Kryzys spowodował też zaostrzenie się konfliktów narodowościowych, szczególnie w odniesieniu do mniejszości niemieckiej i ukraińskiej. W dniu 12 maja 1935 r. zmarł Marszałek Józef Piłsudski; jego

śmierć skomplikowała sytuację w obozie rządzącym i postawiła na porządku dziennym kwestię przywództwa sanacji. W 1935 r. odbyły się wybory parlamentarne przeprowadzone według nowej ordynacji wyborczej faworyzującej ugrupowania związane z władzą. Wybrany Sejm składał się w przeważającej części z posłów BBWR. Prezydentem pozostał Ignacy Mościcki a misję tworzenia rządu powierzono Marianowi Zyndram –Kościałkowskiemu.

Przedłużający się kryzys ekonomiczny powodował narastanie fali niezadowolenia społecznego. Wybuchaly strajki we wszystkich gałęziach gospodarki oraz krwawe starcia demonstrantów z policją w większych miastach. Masowe manifestacje organizowali też chłopci. Zaostrzająca się sytuacja zachęciła do aktywności lewicę komunistyczną. Przy końcu 1936 r. obóz rządowy skonsolidował się wokół gen. Rydza-Śmigłego pełniącego funkcję Głównego Inspektora Sił Zbrojnych; jego rola zaczęła zdecydowanie rosnać po mianowaniu go 11 listopada 1936 r. Marszałkiem Polski. W lutym 1937 r. została utworzona nowa partia rządowa – Obóz Zjednoczenia Narodowego, która w deklaracji programowej podkreślała rolę państwa i silnej władzy, a także konieczność współpracy różnych grup społecznych. W deklaracji zwrócono uwagę na konieczność industrializacji kraju, upowszechnienia oświaty, rozwiązania kwestii przeludnienia wsi i problemów narodowościowych.

Koniec roku 1935 przyniósł poprawę koniunktury gospodarczej. Dzięki wysokiej cenie zboża na rynkach światowych poprawiła się sytuacja rolnictwa polskiego. Zwiększenie popytu wywołało wzrost produkcji, chociaż nadal utrzymywało się wysokie bezrobocie. Program gospodarczy rządu obejmował 4-letni plan inwestycji państwowych, wśród których na czoło wysuwał się plan budowy Centralnego Okręgu Przemysłowego. Podjęto też rozbudowę portu w Gdynie, który w 1938 r. rozładowywał najwięcej towarów wśród portów bałtyckich. Plan 4-letni wykonano przed czasem i w związku z tym rząd wystąpił z projektem nowego 15-letniego planu rozwoju gospodarczego Polski. Pięcioletnie odcinki tego planu zamierzano poświęcać na rozwój kolejnych gałęzi gospodarki; pierwszy odcinek 5-letni skupił się na produkcji zbrojeniowej. Realizację planu przerwała agresja Niemiec hitlerowskich we wrześniu 1939 r. (Radziwiłł i Roszkowski, 1997).

1.1.4. Kształtowanie się ustroju szkolnictwa polskiego

Rządy odrodzonej Polski podejmują zadanie stopniowego ujednoczenia różnych systemów administracyjnych obowiązujących na terenie ziem, które znajdowały się w poszczególnych zaborach. Proces ten zakłócają trwające walki o kształt granic i skierowanie głównego wysiłku młodego państwa na walkę o zachowanie suwerenności. W zakresie oświaty zachowano tymczasowe rozwiązania obowiązujące na terenie poszczególnych zaborów. Podejmowane są jednak sukcesywnie działania zmierzające do ujednoczenia systemu szkolnego.

W pierwszym rządzie na całym obszarze państwa wprowadzono dekretem z dnia 7 lutego 1919 r. (Dz.U. Nr 14, poz. 147) obowiązek szkolny, który obejmuje obowiązek uzyskania wykształcenia w zakresie szkoły powszechnej, w której nauczanie trwa 7 lat. Obowiązek szkolny rozpoczynał się 1 września roku kalendarzowego, w którym dziecko kończyło 7 lat życia i trwał do ukończenia szkoły podstawowej nie dłużej jednak niż do końca tego roku szkolnego, w którym dziecko kończy 14 rok życia. Dla stworzenia warunków realizacji tego obowiązku nałożono na gminy obowiązek tworzenia szkół powszechnych w takiej liczbie, aby wszystkie dzieci w wieku szkolnym mogły korzystać z nauki. W każdej miejscowości, w której liczba dzieci w wieku od 7 do 14 lat wynosiła w ciągu 3 kolejnych lat co najmniej 40, gmina była obowiązana założyć szkołę powszechną. W razie uchylania się gminy od założenia szkoły, Dozór Szkolny lub okręgowy inspektor szkolny mógł złożyć wniosek o przymusowe założenie szkoły. Wniosek wymagał zatwierdzenia przez okręgową radę szkolną; zatwierdzony wniosek był ostateczny i nie służył od niego żaden środek prawny. Natomiast

w przypadku niezatwierdzenia wniosku Dozoru Szkolnego lub okręgowego inspektora szkolnego o przymusowe założenie szkoły służyło im odwołanie do Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Jak wcześniej wspomniano, szkoła powszechna obejmowała siedem lat nauczania. Do czasu zorganizowania we wszystkich miejscowościach pełnych siedmioletnich szkół powszechnych mogły być utrzymywane i tworzone szkoły powszechne z czteroletnią nauką codzienną i z obowiązkową nauką uzupełniającą trzyletnią lub szkoły powszechne z nauką codzienną pięcioletnią i z obowiązkową nauką uzupełniającą dwuletnią.

Dla kontroli, które dzieci znajdują się w wieku szkolnym, Opieki Szkolne prowadziły odpowiednie spisy (tzw. metryki szkolne) dzieci w tym wieku, zamieszkałych na obszarze objętych zakresem działania danej Opieki Szkolnej. W celu uzyskania danych do metryki szkolnej Opieka Szkolna corocznie w maju występowała do wójta lub do magistratu albo do organów sprawujących obowiązki policji miejscowej o dostarczenie wykazu dzieci w wieku szkolnym. Na podstawie otrzymanych wykazów Opieka Szkolna sporządzała metrykę szkolną i przesyłała jej odpis kierownikom szkół. Zapisy dzieci do szkół były prowadzone do końca sierpnia. Niezwłocznie po zakończeniu zapisów Opieka Szkolna wraz z kierownikiem szkoły sprawdzała na podstawie metryki szkolnej, czy wszystkie dzieci obowiązane do nauki zostały zapisane do szkoły. Jeżeli okazało się, że nie wszystkie dzieci zostały zapisane do szkoły, Opieka Szkolna zapisywała z urzędu dzieci, które dotychczas nie były zapisane, oraz powiadamiała o tym ich rodziców.

Dzieci zapisane do szkoły były obowiązane regularnie do niej uczęszczać od początku września do końca czerwca. Terminy ferii szkolnych określał Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, natomiast Opieka Szkolna była uprawniona do ustanawiania każdego roku dodatkowych dwóch przerw w nauce szkolnej dla ważnych robót polowych: raz w jesieni i drugi raz na wiosnę. Każda z tych przerw mogła trwać najwyżej 14 dni. W miesiącach, w których była pożądana pomoc dzieci szkolnych przy robotach w polu, Opieka Szkolna mogła wyznaczyć porę dnia, w której miała się odbywać nauka szkolna, aby ułatwić dzieciom pracę w polu. Nie mogło to jednak powodować skrócenia liczby godzin codziennej nauki. Na koniec każdego miesiąca kierownicy szkół powszechnych sporządzali i przedkładali Dozorowi Szkolnemu, a w miastach tworzących samodzielne okręgi szkolne – właściwym opiekom szkolnym – wykaz dzieci, które bez usprawiedliwionej przyczyny opuściły naukę szkolną. W przypadku opuszczenia nauki po raz pierwszy, kierownik szkoły mógł nie umieszczać nazwiska dziecka w wykazie, tylko powiadomić Opiekę Szkolną w celu wywarcia wpływu na rodziców, by posyłali dziecko regularnie do szkoły.

Obowiązek szkolny spełniany był przez uczęszczanie do publicznej szkoły powszechnej lub innej szkoły dowolnego typu, o ile zakres wiadomości w nich nauczanych nie był niższy, niż w publicznych szkołach powszechnych. Obowiązek ten można również było spełniać poprzez naukę w domu. Rodzice chcący kształcić dzieci w domu byli jednie obowiązani zawiadomić o tym właściwą Opiekę Szkolną przed końcem sierpnia. W przypadku dzieci pobierających naukę w prywatnej szkole bez prawa publiczności lub w domu inspektor szkolny mógł zarządzić egzamin w celu sprawdzenia, czy dzieci osiągnęły wykształcenie przepisane dla publicznej szkoły powszechnej. W przypadku negatywnego wyniku egzaminu, inspektor szkolny mógł z urzędu zapisać dziecko do publicznej szkoły powszechnej.

Prywatna szkoła zawodowa mogła wystąpić do Rady Szkolnej Okręgowej o uznanie za zakład, w którym może być spełniany obowiązek szkolny. Od decyzji Rady przysługiwało odwołanie do Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Z obowiązku szkolnego mogły zostać zwolnione dzieci chore fizycznie lub umysłowo oraz dzieci niedorozwinięte, o ile ich stan, stwierdzony przez lekarza szkolnego lub powiatowego, wyłączał możliwość pobierania przez nie nauki w szkole powszechnej. Jeżeli w danej miejscowości istniał zakład dla kształcenia tych kategorii dzieci, obowiązek szkolny rozciągał się i na te dzieci. Zwolnione od obowiązku szkolnego były dzieci, które mieszkały dalej niż 3 km od szkoły, a także dzieci, których mieszkanie było oddzielone od szkoły przeszkodą naturalną.

Odroczenie obowiązku szkolnego mogły uzyskać dzieci słabowite i wątłe na podstawie orzeczenia lekarza szkolnego lub powiatowego. O zwolnieniu z obowiązku szkolnego lub jego odroczeniu orzekały dozory szkolne, a w miastach tworzących samodzielne okręgi szkolne – rady szkolne okręgowe miejskie.

W każdej szkole był prowadzony rejestr służący codziennemu zapisywaniu przez nauczycieli dzieci nieobecnych. Kontrolę nad spełnianiem obowiązku szkolnego sprawował opiekun główny, który odwiedzał szkoły celem sprawdzenia, czy dzieci spełniają obowiązek szkolny, a także był uprawniony do sprawdzania w domu dziecka przyczyny nieobecności w szkole oraz do wzywania i upominania rodziców nie dbających o regularne uczęszczanie ich dzieci do szkoły.

W przypadku niedopełnienia przez dziecko obowiązku szkolnego odpowiedzialność ponosił ojciec dziecka, a matka tylko wtedy gdy ojciec nie żył lub nie sprawował władzy rodzicielskiej. Ukrywanie dziecka przed zapisaniem do szkoły, usiłowanie uwolnienia dziecka od uczęszczania do szkoły i nieposyłanie dziecka do szkoły były zagrożone karą aresztu lub grzywną. Kary te wymierzał Dozór Szkolny, a wykonanie orzeczeń należało do wójtów lub magistratów lub policji miejscowej.

Dekret o obowiązku szkolnym z 1919 r. obowiązywał tylko na tej części Państwa Polskiego, która dawniej stanowiła terytorium zaboru rosyjskiego.

W 1920 r. ustalony został tymczasowy ustrój władz szkolnych. Naczelnym organem tej władzy był Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Państwo zostało podzielone na okręgi szkolne, których obszar i siedzibę władz ustalał Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Na czele każdego okręgu szkolnego stał kurator okręgu szkolnego mianowany przez Naczelnika Państwa na wniosek Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego uchwalony przez Radę Ministrów. Zwraca uwagę bardzo wysoka ranga organów terenowej administracji szkolnej, które były powoływane przez głowę państwa.

Odrębnie uregulowano tymczasowy ustrój władz szkolny na ziemi wileńskiej i w województwach wschodnich.

Po zakończeniu działań militarnych przystąpiono do wprowadzania jednolitych zasad zakładania i utrzymywania szkół dzieląc w tym zakresie kompetencje między państwo i gminy.

Przez kolejne lata trwają prace nad ujednoczeniem programowym i organizacyjnym szkolnictwa i zniesieniem różnic wynikających z pozostałości po czasach zaborów. Finał tych prac nastąpił w postaci tzw. reformy jędrzejewiczowskiej, przygotowanej przez ówczesnego Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego Janusza Jędrzejewicza i wprowadzanej od 1932 r. na podstawie ustawy o ustroju szkolnictwa, uchwalonej przez Sejm w dniu 11 marca 1932 r. W ramach reformy utrzymano powszechny obowiązek szkolny w zakresie nauczania w szkole powszechnej. W dużym stopniu ujednoczono szkoły średnie. Ustawa o ustroju szkolnictwa regulowała również sprawy kształcenia nauczycieli. Wychowawczyni przedszkoli były kształcone w czteroletnich seminariach

i dwuletnich liceach dla wychowawczyń przedszkoli. Kształcenie nauczycieli szkół powszechnych odbywało się w trzyletnich liceach pedagogicznych i dwuletnich pedagogiach. Natomiast nauczycieli szkół średnich ogólnokształcących, seminariów i liceów dla wychowawczyń przedszkoli, liceów pedagogicznych i pedagogów kształcono w złożony sposób; kształcenie w zakresie określonej dziedziny wiedzy odbywało się w szkołach wyższych, następnym etapem było kształcenie pedagogiczne na co najmniej rocznych kursach pedagogicznych. Ostatnim etapem było uzyskanie przygotowania społeczno-obywatelskiego na odrębnym studium, bądź na kursach pedagogicznych. Integralną częścią kształcenia nauczycielskiego była praktyka pedagogiczna odbywana w szkołach. Nauczyciele czynni mogli kształcić się dalej w zorganizowanych w tym celu zakładach i na kursach.

1.1.5. Podstawy prawne

1.4.1. Dekret z dnia 7 lutego 1919 r. o obowiązku szkolnym (Dz.U. Nr 14, poz. 147).

1.4.2. Ustawa z dnia 4 czerwca 1920 r. o tymczasowym ustroju władz szkolnych (Dz.U. Nr 50, poz. 304, z późn. zm.).

1.4.3 Ustawa z dnia 9 lipca 1920 r. o ludowych szkołach rolniczych (Dz.U. Nr 62, poz. 398).

1.4.4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 lutego 1921 r. w przedmiocie utworzenia władz szkolnych na obszarze ziem objętych umową o preliminaryjnym pokoju i rozejmie, podpisaną w Rydze dnia 12 października 1920 roku (Dz.U. Nr 15, poz. 91).

1.4.5. Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o zakładaniu i utrzymywaniu publicznych szkół powszechnych (Dz.U. Nr 18, poz. 143, z późn. zm.).

1.4.6. Ustawa z dnia 17 lutego 1922 r. o budowie publicznych szkół powszechnych (Dz.U. Nr 18, poz. 144, z późn. zm.).

1.4.7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 kwietnia 1922 r. w przedmiocie rozciągnięcia mocy obowiązującej ustawy o tymczasowym ustroju władz szkolnych na województwa: nowogródzkie, wołyńskie i poleskie oraz na powiaty: białowiecki, grodzieński i wołkowyski województwa białostockiego (Dz.U. Nr 34, poz. 279).

1.4.8. Ustawa z dnia 31 lipca 1924 r., zawierająca niektóre postanowienia o organizacji szkolnictwa (Dz.U. Nr 79, poz. 766).

1.4.9. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 czerwca 1926 r. w sprawie administracji szkolnej części powiatu nowotarskiego, stanowiącej poprzednio powiat spisko-orawski (Dz.U. Nr 60, poz. 348).

1.4.10. Rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 6 kwietnia 1927 r. w sprawie przepisów dla okręgowych wizytatorów szkolnictwa ogólnokształcącego i zakładów kształcenia nauczycieli.

1.4.11. Ustawa z dnia 11 marca 1932 r. o ustroju szkolnictwa (Dz.U. Nr 38, poz. 389, z późn. zm.).

1.4.12. Ustawa z dnia 11 marca 1932 r. o prywatnych szkołach oraz zakładach naukowych i wychowawczych (Dz. U Nr 33, poz. 343, z późn. zm.).

1.4.13. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 lipca 1933 r. o organizacji obwodowych władz szkolnych (Dz.U. Nr 50, poz. 389).

1.4.14. Rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 14 lipca 1933 r. o podziale okręgów szkolnych na obwody szkolne (Dz.U. Nr 61, poz. 459, z późn. zm.).

1.4.15. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 28 grudnia 1934 r. o unormowaniu właściwości władz i trybu postępowania w niektórych działach administracji państwowej (Dz.U. Nr 110, poz. 976, z późn. zm.).

1.4.16. Rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 12 października 1935 r. w sprawie instrukcji wizytacyjnej dla inspektorów i podinspektorów szkolnych (Dz. Urz. Min. W. R. i O. P. Nr 10, poz. 179).

1.4.17. Uchwała Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1936 r. w sprawie nadania statutu Ministerstwu Oświaty (Dz. Urz. Min. W.R. i O. P. Nr 5, poz. 111).

1.4.18. Ustawa z dnia 29 marca 1937 r. o zakładaniu i utrzymywaniu publicznych szkół kształcących zawodowych (Dz.U. Nr 24, poz. 152, z późn. zm.).

1.4.19. Ustawa z dnia 23 lutego 1939 r. o zespoleniu samorządu szkolnego z samorządem terytorialnym (Dz.U. Nr 16, poz. 93).

1.2. Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli w II Rzeczypospolitej

Konieczność zapewnienia nauczycielom warunków materialnych jest dostrzegana już w początkach rodzenia się państwowości polskiej. W dniu 18 września 1918 r. Rada Regencyjna Królestwa Polskiego wydała ustawę tymczasową o płacy nauczycieli publicznych szkół elementarnych (Dz.U. Nr 17, poz. 45). Ustawa zapewniała nauczycielom szkół elementarnych wynagrodzenie ze środków skarbu państwa lub funduszy gminnych. Wynagrodzenie to obejmowało płacę zasadniczą w wysokości 1. 200 marek polskich rocznie. Jeżeli nauczyciel otrzymywał wynagrodzenie z funduszy gminnych w niższej wysokości, ze skarbu państwa wypłacano mu różnicę do wysokości 1. 200 marek. Oprócz płacy zasadniczej, nauczycielom publicznych szkół elementarnych przysługiwały dodatki: dodatek za pięciolecie (odpowiednik dzisiejszego dodatku za staż pracy) i wojenny dodatek drożyzniowy.

Pierwszą regulacją zawierającą elementy pragmatyki nauczycielskiej był dekret tymczasowy Naczelnika Państwa z dnia 18 grudnia 1918 r. o stabilizacji i wynagrodzeniu nauczycieli szkół powszechnych (Dz.U. Nr 21, poz. 65, z późn. zm.). W dekrete wprowadzono podział nauczycieli na stałych i tymczasowych. Stabilizacja w rozumieniu dekretu oznaczała uzyskanie patentu na nauczyciela stałego. Patent stabilizacyjny nauczycielowi posiadającemu wymagane kwalifikacje oraz trzy lata nieprzerwanej pracy w publicznej szkole powszechnej lub prywatnej posiadającej prawo publiczności wydawał okręgowy inspektor szkolny. Nauczyciele nieposiadający kwalifikacji, spełniający warunek trzyletniego stażu pracy, byli stabilizowani po złożeniu egzaminu.

W art. 15 dekretu określono czas pracy nauczycieli na 30 godzin tygodniowo. Za każdą godzinę nauki powyżej 30 godzin, realizowanej na polecenie władzy przełożonej, nauczyciel otrzymywał dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 90 marek za godzinę w stosunku rocznym, jeżeli nauka dodatkowa

trwała co najmniej przez jeden miesiąc. Trzeba wyjaśnić, że wynagrodzenie to, tak samo jak cała płaca nauczyciela, było ustalone w dekrecie w wysokości rocznej. Zatem za każdą dodatkową godzinę nauki, prowadzoną co najmniej jeden miesiąc, nauczyciel otrzymywał 7,5 marki dodatkowego wynagrodzenia. Wynagrodzenie, aczkolwiek ustalone w stosunku rocznym, było wypłacane w ratach miesięcznych za każdy miesiąc z góry, z wyjątkiem wynagrodzenia za godziny nadobowiązkowe, które było wypłacane dwa razy w roku z dołu.

Nauczyciele wykwalifikowani otrzymywali płacę zasadniczą z dodatkiem ekonomicznym wojennym w wysokości równej X kategorii płac urzędników państwowych. Po 12 latach pracy nauczyciel był automatycznie awansowany do kategorii IX. Pensja zasadnicza wraz z dodatkiem wojennym według kategorii X wynosiła rocznie 3600 marek polskich, a według kategorii IX – 4800 marek polskich, zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik do reskryptu Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z dnia 11 czerwca 1918 r. w sprawie tymczasowych przepisów służbowych dla urzędników państwowych (Dz. Pr. Kr. Pol. Nr 6, poz. 13). Dodać trzeba, że tabela ogółem przewidywała jedenaście kategorii zaszerogowania. Nauczycielom wybitnie zasłużonym w szkolnictwie powszechnym i w pracy kulturalno-oświatowej, nie wcześniej niż po 24 latach pracy szkolnej, Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego mógł przyznać awans do VIII kategorii płac. Minister przyznawał ten awans na mocy uchwały dozoru szkolnego i po zatwierdzeniu przez radę szkolną okręgową.

Nauczyciele niewykwalifikowani otrzymywali 1800 marek polskich płacy rocznej oraz dodatek ekonomiczny wojenny w wysokości od 360 marek do 600 marek w większych miastach. Do stażu służby nauczycielskiej zaliczane były lata pracy w szkolnictwie bez względu na to, w jakim zaborze nauczyciel pracował.

Za kierowanie szkołą nauczyciel otrzymywał osobne wynagrodzenie, którego wysokość była zależna od liczby klas w szkole; wysokość tego wynagrodzenia wynosiła od 120 marek - w przypadku szkoły dwuklasowej – do 720 marek – w przypadku szkoły siedmioklasowej. Kierownikiem szkoły mógł zostać nauczyciel po trzech latach pracy w szkole w charakterze nauczyciela stałego.

Dekret ustalał również pewne przywileje socjalne nauczycieli. Nauczyciele stali i tymczasowi zatrudnieni w gminach wiejskich mieli prawo do bezpłatnego mieszkania z opałem lub odpowiedni równoważnik pieniężny. Ponadto nauczyciele ci mieli otrzymywać przynajmniej 2 morgi gruntu rolnego na własny użytek lub odpowiednią ilość produktów rolnych, jeżeli gmina nie dysponowała odpowiednim gruntem. Za zapewnienie bezpłatnego mieszkania i gruntu rolnego odpowiadała gmina. Gminy mogły z własnych funduszy przyznawać nauczycielom inne dodatki do wynagrodzenia. Dzieci stałych nauczycieli szkół powszechnych były zwolnione z opłat za naukę w szkołach państwowych, a w przypadku gdy kształciły się poza miejscem zamieszkania, miały prawo pierwszeństwa w przyjęciu do burs przy szkołach państwowych, w których się kształcały.

Kolejna regulacja praw i obowiązków nauczycieli została uchwalona w postaci Ustawy z dnia 27 maja 1919 r. o ustalaniu i wynagradzaniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych (Dz. Praw R.P. Nr 44, poz. 311). Ustawa rozciągnęła na nauczycieli prawa przysługujące urzędnikom państwowym, z wyjątkiem dodatkowych wynagrodzeń oraz emerytur. Utrzymany został podział na nauczycieli stałych i tymczasowych. Nauczyciel mógł otrzymać patent na nauczyciela stałego, jeżeli posiadał wymagane kwalifikacje oraz co najmniej trzyletni staż pracy w szkole. Nauczyciel nieprowadzący klasy, lecz uczący wyłącznie niektórych przedmiotów, mógł uzyskać prawa nauczyciela stałego, o ile posiadał kwalifikacje określone w rozporządzeniu Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego; w rozporządzeniu z dnia 15 marca 1920 r. (Dz.U. Nr 38, poz. 222) ustalono kwalifikacje wymagane od nauczycieli religii.

Patent wydawał okręgowy inspektor szkolny. Kategorie płacy zasadniczej przysługującej nauczycielom były analogiczne jak określone w dekrete z 18 grudnia 1918 r., dodano jedynie awans do kategorii VIII wynagrodzenia po 12 latach pracy w kategorii IX. Nauczyciele, którzy posiadali kwalifikacje wymagane dla nauczycieli szkół powszechnych oraz dyplom wyższego zakładu naukowego, otrzymywali płacę o dwie kategorie wyższą. Utrzymano możliwość przyznania przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego wybitnemu nauczycielowi po 27 latach pracy awansu do VII kategorii płac. Liczbę nauczycieli, którzy mogli otrzymać taki nadzwyczajny awans, ograniczono jednak do 5% wszystkich czynnych nauczycieli stałych.

Nauczycielom zagwarantowano prawo otrzymania od państwa bezpłatnego mieszkania lub równoważnika pieniężnego; kierownicy szkół mieli prawo otrzymania bezpłatnego mieszkania od gminy lub z funduszu szkolnego miejscowego. Gmina lub fundusz szkolny miejscowy mieli obowiązek dostarczyć nauczycielom bezpłatnie do mieszkania opał lub wypłacić równoważnik pieniężny.

Nauczyciele niemający mieszkania otrzymywali dodatek wyrównawczy. Wysokość dodatku zależała od miejscowości sklasyfikowanej w jednej z czterech klas (do I klasy należały miasta powyżej 75.000 mieszkańców, a miasta poniżej 20.000 mieszkańców i gminy wiejskie należały do IV klasy). Przynależność każdej miejscowości do klasy była weryfikowana po każdym spisie ludności i ponownie ustalana w drodze rozporządzenia Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego (vide: rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 18 marca 1920 r. w przedmiocie wykonania art. 12 Ustawy z dnia 27 maja 1919 r. o ustalaniu i wynagradzaniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych – Dz.U. Nr 38, poz. 223). W wymienionym rozporządzeniu do klasy I zaliczono: Białystok, Częstochowę, Lublin, Łódź, Sosnowiec i Warszawę.

Kierownicy szkół otrzymywali, a pozostali nauczyciele mogli otrzymać od gminy w miarę możliwości grunt rolny o powierzchni 2 morg. Zamiast gruntu nauczyciel otrzymywał równoważnik pieniężny.

Ustawa utrzymała 30-godzinne pensum wprowadzone dekretem z 1918 r. oraz wysokość wynagrodzenia przysługującego za pracę ponad normę. Wynagrodzenie i pozostałe świadczenia miały być wypłacane nauczycielom za każdy miesiąc z góry, z wyjątkiem wynagrodzenia za godziny ponadobowiązkowe, które było wypłacane dwa razy w roku z dołu. Gminy wiejskie i miejskie zachowały prawo do przyznawania nauczycielom z własnych funduszy dodatków innych niż przewidziane w ustawie. Zachowano uprawnienia dzieci nauczycieli do bezpłatnej nauki w szkołach państwowych i pierwszeństwa w przyjmowaniu do burs.

Ustawa zapewniała nauczycielom korzystanie z praw przysługujących urzędnikom państwowym, z wyjątkiem dodatkowych uposażeń i emerytury, do czasu wydania dla nich odrębnej pragmatyki służbowej.

W przepisach przejściowych ustawy określono rodzaje wykształcenia posiadanego przez nauczycieli czynnych w chwili jej wejścia w życie uznane za odpowiadające wymaganiom. Za wykwalifikowanych uznano nauczycieli posiadających:

- świadectwo ukończenia polskiego seminarium nauczycielskiego lub polskich kursów pedagogicznych z zakresem seminarium nauczycielskiego, których świadectwa Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego uznało za równoważne ze świadectwami seminariów,

- świadectwo ukończenia co najmniej sześciu klas polskiej szkoły średniej oraz ukończenia kursów pedagogicznych urządzanych przez władze szkolne lub instytucje oświatowe, o ile świadectwa te zostały uznane przez Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego,
- świadectwo ukończenia co najmniej sześciu klas szkoły średniej z językiem wykładowym niepolskim i złożenie uzupełniającego egzaminu pedagogicznego oraz egzaminu z języka polskiego, historii Polski i geografii Polski,
- świadectwo ukończenia seminarium nauczycielskiego z językiem wykładowym niepolskim i złożenie uzupełniającego egzaminu z języka polskiego, historii Polski i geografii Polski,
- świadectwo tzw. nauczyciela domowego lub świadectwo nauczyciela początkowego i złożenie uzupełniającego egzaminu pedagogicznego oraz egzaminów z języka polskiego, historii Polski i geografii Polski; nauczyciele posiadający świadectwo nauczyciela domowego z języka polskiego składali tylko egzamin pedagogiczny.

Ustawa z 27 maja 1919 r. została zmieniona ustawą z dnia 18 grudnia 1919 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 6). Nowelizacja wprowadziła dodatkowy szczebel awansu płacowego umożliwiając awans do VII kategorii płacowej po wysłużeniu 6 lat w kategorii VIII. W zamian zniesiono możliwość szczególnego awansowania przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego nauczycieli wybitnie zasłużonych do kategorii VII. W ramach wymienionej nowelizacji wprowadzono pensum dla etatowych nauczycieli religii, które było analogiczne, jak innych nauczycieli, z tym, że w ramach tego wymiaru duchownym odliczano 6 godzin na zajęcia duszpasterskie.

W dniu 13 lipca 1920 r. uchwalono trzy ustawy regulujące wynagradzanie nauczycieli:

- Ustawę o uposażeniu nauczycieli i dyrektorów państwowych szkół średnich ogólnokształcących, seminariów nauczycielskich i preparand⁶⁵, oraz wizytatorów szkół (Dz.U. Nr 65, poz. 433),
- Ustawę o uposażeniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych, inspektorów szkolnych i zastępców inspektorów szkolnych (Dz.U. Nr 65, poz. 434),
- Ustawę o uposażeniu nauczycieli, dyrektorów, inspektorów państwowych szkół zawodowych oraz seminariów dla nauczycieli szkół zawodowych (Dz.U. Nr 65, poz. 435).

Ustawa o uposażeniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych, inspektorów szkolnych i zastępców inspektorów szkolnych zmieniła okresy pracy wymagane do awansu do poszczególnych kategorii płacowych. Kategorię IX nauczyciel otrzymywał po sześciu latach pracy, kategorię VIII po dalszych dziewięciu latach, a kategorię VII po kolejnych dziewięciu latach. Kategorie płacy były określone w ustawie z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonariuszów państwowych (Dz.U. Nr 65, poz. 429). Ustawa przyznawała nauczycielom dodatek za wysługę lat w wysokości 2,5% płacy zasadniczej za każdy rok pracy, wypłacany po ukończeniu trzech lat pracy. Co ciekawe, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat nie zaliczano okresu pełnienia powszechnej służby wojskowej.

⁶⁵ Preparandy były dwuletnimi szkołami pedagogicznymi, do których przyjmowano dzieci z ukończoną czteroklasową szkołą powszechną. Po ukończeniu preparandy dalsze kształcenia kandydata na nauczyciela odbywało się w seminarium nauczycielskim.

Powyższe wynagrodzenia były zastrzeżone tylko dla nauczycieli posiadających wymagane kwalifikacje. Nauczyciele bez kwalifikacji otrzymywali płacę zasadniczą analogiczną jak urzędnicy państwowi XI (czyli najniższego) stopnia w wysokości 600 marek oraz byli pozbawieni prawa do dodatku za wysługę lat. Inspektorzy szkolni otrzymywali uposażenie według norm ustalonych dla dyrektorów państwowych szkół średnich ogólnokształcących.

Ustawa o uposażeniu nauczycieli i dyrektorów państwowych szkół średnich ogólnokształcących, seminariów nauczycielskich i preparand, oraz wizytatorów szkół, jako składniki uposażenia nauczycieli wymieniała:

- płacę zasadniczą w wysokości 1300 marek miesięcznie, zwiększaną co trzy kolejne lata o 300 marek aż do trzydziestu lat łącznie,
- dodatek za wyższe studia wypłacany na analogicznych zasadach jak określone dla urzędników w ustawie z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu urzędników i niższych funkcjonariuszów państwowych (Dz.U. Nr 65, poz. 429), tj. 5% płacy zasadniczej za każdy rok studiów, łącznie nie więcej niż 20% płacy zasadniczej,
- dodatek drożyzniany wypłacany przez czas trwania warunków ekonomicznych wywołanych wojną.

Uposażenie wypłacano nauczycielom z góry w pierwszym dniu miesiąca.

Nauczyciel i dyrektor szkoły nie mógł pobierać ze Skarbu Państwa, poza uposażeniem określonym w ustawie, żadnego innego stałego uposażenia, chyba że wykonywał czynności właściwe innym urzędom (np. wykonywał czynności z zakresu należącego do wizytatorów) – w tym przypadku mógł otrzymać wynagrodzenie ustalone przez właściwego ministra w porozumieniu z Ministrem Skarbu.

Ustawa określała maksymalną liczbę godzin nauczania tygodniowo. Wymiar zajęć zależał od nauczanego przedmiotu i wynosił:

- dla uczących kaligrafii, rysunków, pracy ręcznej, muzyki, śpiewu i gimnastyki – 24 godzin (grupa I),
- dla uczących religii, historii, geografii, higieny lub propedeutyki filozofii – 20 godzin (II grupa),
- dla uczących języków, matematyki, fizyki, chemii, przyrody i pedagogii – 18 godzin (I grupa).

Prowadzenie przez nauczyciela biblioteki, zbiorów szkolnych lub pracowni przyrodniczej było zaliczane do obowiązującego wymiaru godzin w sposób określony w przepisach ustawy. Za prowadzenie zajęć i wykonywanie innych czynności na rzecz szkoły w wymiarze przekraczającym obowiązkowy wymiar zajęć nauczycielowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Jak godziny nadliczbowe płatne były także zastępstwa za nieobecnych nauczycieli trwające dłużej niż 2 tygodnie (za zastępstwa trwające do 2 tygodni nie wypłacano dodatkowego wynagrodzenia).

Dyrektorowi szkoły oprócz zwykłego wynagrodzenia nauczycielskiego przysługiwał też dodatek za kierownictwo w wysokości 1.500 marek miesięcznie. Natomiast nauczyciel lub dyrektor powołany do Ministerstwa Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub władz szkolnych drugiej instancji na stanowisko wizytatora szkół otrzymywał uposażenie należne dyrektorowi szkoły oraz dodatek wizytatorski w wysokości 600 marek.

Z kolei ustawa o uposażeniu nauczycieli, dyrektorów, inspektorów państwowych szkół zawodowych oraz seminariów dla nauczycieli szkół zawodowych określała, że nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących w państwowych niższych szkołach zawodowych otrzymywali uposażenie jak nauczyciele publicznych szkół powszechnych. Natomiast nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących w średnich szkołach zawodowych i seminariach dla nauczycieli szkół zawodowych, a także nauczyciele przedmiotów zawodowych mieli otrzymywać uposażenie jak nauczyciele państwowych średnich szkół ogólnokształcących. Dyrektor szkoły, instruktor lub nauczyciel przedmiotów zawodowych, będący wybitnym specjalistą, mógł otrzymać specjalny dodatek kwalifikacyjny przyznawany przez właściwego ministra w porozumieniu z Ministrem Skarbu Państwa.

Wymiar obowiązkowych zajęć nauczycieli podlegających tej ustawie oraz zasady wynagradzania za godziny nadliczbowe określał właściwy minister.

Wizytatorzy szkół zawodowych otrzymywali uposażenie na analogicznych zasadach, jak wizytatorzy szkół ogólnokształcących.

Omawiana ustawa nie dotyczyła nauczycieli kontraktowych, tj. zatrudnionych na podstawie umowy. Stosunek pracy tej grupy nauczycieli regulowała zawarta z nimi umowa oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy; uposażenie tych nauczycieli mogło być podwyższane za zgodą Ministra Skarbu tylko w drodze zmiany umowy.

Określenie kwalifikacji nauczycieli szkół średnich nastąpiło w ustawie z dnia 26 września 1922 r. dotyczącej kwalifikacji zawodowych do nauczania w szkołach średnich ogólnokształcących i seminariach nauczycielskich państwowych i prywatnych (Dz.U. z 2004 r. Nr 92, poz. 864, z późn. zm.). Ustawa ustalała, że kwalifikacje zawodowe do nauczania w szkołach średnich ogólnokształcących i seminariach nauczycielskich posiadała tylko osoba, która zdała egzamin państwowy na nauczyciela

W 1923 r. ujednociono przepisy dotyczące uposażenia poszczególnych grup nauczycieli uznając ich za funkcjonariuszy państwowych. Uposażenie nauczycieli zostało określone w ustawie z dnia 9 października 1923 r. o uposażeniu funkcjonariuszów państwowych i wojska (Dz.U. Nr 116, poz. 924). W ustawie tej określono również obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli. Wymiar ten, w przypadku nauczycieli szkół średnich, był zależny od nauczanego przedmiotu i wynosił tygodniowo:

- 18 godzin – w przypadku nauczania języków, matematyki, fizyki, chemii, przyrody i pedagogii,
- 20 godzin – w przypadku nauczania religii, historii, geografii, higieny i propedeutyki filozofii,
- 24 godziny – w przypadku nauczania kaligrafii, rysunku, prac ręcznych, śpiewu i gimnastyki.

Nauczyciele publicznych szkół powszechnych byli obowiązani prowadzić zajęcia w wymiarze 30 godzin tygodniowo.

W razie potrzeby nauczyciel był obowiązany udzielać lekcji oraz spełniać inne czynności w wymiarze wyższym niż obowiązkowy, jednak nieprzekraczającym 125% obowiązkowego wymiaru godzin ustalonego dla określonej kategorii przedmiotów. Zastępstwa dłuższe niż 2 tygodnie były płatne na takich samych zasadach, jak godziny nadliczbowe (zastępstwa do 2 tygodni nie były dodatkowo opłacane).

Wynagrodzenie nauczycieli było ukształtowane w zależności od rodzaju szkoły, nauczanego przedmiotu i stażu pracy. Nauczyciele i dyrektorzy państwowych szkół średnich ogólnokształcących, seminariów nauczycielskich, preparand, seminariów ochroniarskich, wyższych kursów nauczycielskich i Państwowego Instytutu Nauczycielskiego, posiadający wymagane kwalifikacje, z wyjątkiem nauczycieli rysunku, pracy ręcznej, śpiewu, muzyki i gimnastyki, niemających matury gimnazjalnej lub seminarialnej i ukończonych co najmniej dwuletnich specjalnych kursów zawodowych, otrzymywali przy mianowaniu uposażenie grupy VIII, po przesłużeniu 6 lat – grupy VII, po dalszych 9 latach pracy – grupy VI, a po następnych 12 latach – grupy V. W przypadku nauczycieli szkół średnich, wynagrodzenie wykwalifikowanego nauczyciela przedmiotów innych niż rysunek, prace ręczne, śpiew, muzyka i gimnastyka, otrzymywane w chwili mianowania, było porównywalne z wynagrodzeniem otrzymywanym przez funkcjonariusza policji państwowej w stopniu podkomisarza, po sześciu latach – z wynagrodzeniem otrzymywanym przez komisarza, a po 27 latach – z wynagrodzeniem inspektora policji.

Ustawa utrzymała dotychczas obowiązujące zasady zaliczania do obowiązkowego wymiaru zajęć niektórych czynności wykonywanych przez nauczycieli (biblioteka, opieka nad zbiorami, czynności opiekuna klasy). Natomiast w zakresie wynagrodzenia przyjęty został mnożnikowy system ustalania wysokości wynagrodzenia. Kwotę uposażenia miesięcznego otrzymywało się przez pomnożenie jednakowej dla wszystkich grup uposażenia mnożnej przez liczbę punktów odpowiedniej grupy i szczebla. Na dzień 1 października 1923 r. owa mnożna wynosiła 11600 marek polskich.

Uchwalona w dniu 26 września 1922 r. ustawa dotycząca kwalifikacji zawodowych do nauczania w szkołach średnich ogólnokształcących i seminariach nauczycielskich państwowych i prywatnych (Dz.U. z 1924 r. Nr 92, poz. 864, z późn. zm.) uregulowała wymagania kwalifikacyjne nauczycieli szkół średnich i seminariów. Do uzyskania tych kwalifikacji konieczne było zdanie egzaminu państwowego na nauczyciela szkół średnich; zasady przeprowadzania tego egzaminu określało rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Kwalifikacje do nauczania religii ustalał Minister w porozumieniu z właściwymi władzami kościelnymi. Ustawa jednoznacznie stwierdzała, że nauczycielem szkoły średniej ogólnokształcącej lub seminarium nauczycielskiego może być tylko osoba posiadająca wymagane kwalifikacje zawodowe. Osoba nieposiadająca takich kwalifikacji mogła być dopuszczona do nauczania przez kuratora okręgu szkolnego, jednak nie dłużej niż na okres 4 lat. Również zgoda kuratora okręgu szkolnego była wymagana w przypadku gdy nauczyciel zatrudniony w szkole średniej ogólnokształcącej lub seminarium miał prowadzić nauczanie przedmiotu innego niż ten, do którego nauczania miał kwalifikacje. Ustawa zawierała obszerne przepisy przejściowe uznające za posiadające kwalifikacje zawodowe osoby, które uzyskały świadectwa i inne dokumenty wymienione w ustawie przed jej wejściem w życie. Za posiadające kwalifikacje uznano m.in. osoby posiadające świadectwa egzaminu nauczycielskiego wydane przez austriackie i niemieckie komisje egzaminacyjne, a także rosyjskie świadectwa państwowe nauczyciela. Uznano również różnorodne świadectwa i dyplomy wydane przed 1923 r. przez polskie państwowe komisje egzaminacyjne. Osoby, które przed tym rokiem uzyskały doktorat lub dyplom ukończenia z egzaminem studiów wyższych, zostały uznane za posiadające kwalifikacje zawodowe, o ile przed końcem grudnia 1924 r. odbyły przynajmniej 2-letnią praktykę szkolną nauczycielską w wymiarze minimum 14 godzin tygodniowo, uznaną przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego za zadowalającą. Ustawa określała przypadki, w jakich wymieniony Minister mógł uznać za posiadających kwalifikacje nauczycieli, którzy posiadali odpowiedni staż pracy nauczycielskiej i osiągnęli określony wiek. Za posiadających kwalifikacje Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego mógł także uznać nauczycieli, którzy nie ukończyli studiów wyższych, jeżeli uznał ich pracę naukową lub pedagogiczną za wybitną. Znaczna różnorodność świadectw i dyplomów, które były uznawane za równoznaczne z posiadaniem kwalifikacji nauczycielskich, stanowiących pozostałość po rozbiorach, świadczą najlepiej

o trudnościach z jakimi musiały się zmierzyć władze oświatowe budując jednolity i spójny system szkolny młodego państwa. W roku 1928 uregulowane zostały kwalifikacje zawodowe nauczycieli szkół powszechnych (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli szkół powszechnych – Dz.U. Nr 28, poz. 258, z późn. zm.), a w roku 1932 kwalifikacje zawodowe nauczycieli szkół zawodowych (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 21 października 1932 r. o kwalifikacjach do nauczania w szkołach i na kursach zawodowych – Dz.U. Nr 91, poz. 774, z późn. zm.). W 1933 r. uregulowano jeszcze kwalifikacje nauczycieli przedszkoli (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o kwalifikacjach zawodowych wychowawczyń przedszkoli – Dz.U. Nr 85, poz. 645).

Kwalifikacje zawodowe do nauczania w szkołach powszechnych posiadała osoba, która uzyskała dyplom na nauczyciela szkół powszechnych przez ukończenie państwowego lub prywatnego z prawami szkół państwowych zakładu kształcenia kandydatów na nauczycieli szkół powszechnych, albo przez zdanie równoważnego egzaminu na podstawie przepisów określonych przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Kwalifikacje do nauczania mogły obejmować nauczanie wszystkich przedmiotów z programu szkoły powszechnej, bądź też nauczanie jednego przedmiotu. Dyplomy uprawniające do nauczania w szkołach średnich ogólnokształcących, seminariach nauczycielskich lub w szkołach zawodowych, dawały kwalifikacje zawodowe do nauczania w szkołach powszechnych, o ile kwalifikacje do nauczania przedmiotów wymienionych w dyplomie mogły być przydatne w szkole powszechnej; o przydatności tych dyplomów i kategoriach dyplomów decydował Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

W wyjątkowych wypadkach do nauczania w publicznych i prywatnych szkołach powszechnych mogły być dopuszczone osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych, jednak nie dłużej niż do końca trzeciego roku szkolnego od zatrudnienia takiej osoby. Na zatrudnienie osoby bez kwalifikacji była wymagana zgoda Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

W celu uzyskania statusu nauczyciela stałego, nauczyciel szkoły powszechnej posiadający kwalifikacje zawodowe, po dwóch latach pracy nauczycielskiej w wymiarze co najmniej 14 godzin tygodniowo, musiał przystąpić do egzaminu praktycznego. Z tego egzaminu byli zwolnieni stali nauczyciele szkół średnich ogólnokształcących, seminariów nauczycielskich i szkół zawodowych, posiadający kwalifikacje zawodowe wymagane w tych szkołach. Praktyczny egzamin na nauczyciela publicznych szkół powszechnych organizowano w miarę możliwości w szkole, w której nauczyciel jest zatrudniony. Egzamin można było zdawać tylko dwa razy; w wyjątkowych przypadkach kurator okręgu szkolnego mógł zezwolić nauczycielowi na zdawanie egzaminu po raz trzeci. Egzamin trzeba było zdać przed upływem pięciu lat pracy nauczycielskiej, w przeciwnym razie z nauczycielem rozwiązywany był stosunek służbowy. Władza szkolna drugiej instancji mogła odroczyć ostateczny termin zdania egzaminu, nie dłużej niż o rok. Egzamin tracił ważność, jeżeli osoba, która go zdała, nie pracowała przez 10 lat z rzędu w szkole lub w administracji szkolnej, chyba że Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego przywrócił nauczycielowi prawa nauczycieli stałych na podstawie przepisów o stosunkach służbowych nauczycieli. Minister mógł również, w wyjątkowych wypadkach, zwolnić nauczyciela posiadającego wymagane kwalifikacje od obowiązku złożenia praktycznego egzaminu na nauczyciela szkół publicznych, jeżeli dotychczasowa praca nauczyciela została uznana za wybitną.

Odrębnie, w drodze rozporządzenia Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, były określone kwalifikacje nauczycieli powszechnych szkół specjalnych i śląskich szkół wydziałowych.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 21 października 1932 r. o kwalifikacjach zawodowych do nauczania w szkołach i na kursach zawodowych dopuszczało do nauczania w tych szkołach tylko nauczycieli posiadających kwalifikacje. Rozporządzenie ustalało kwalifikacje w zależności od grupy przedmiotów w szkole zawodowej dzieląc je na przedmioty zawodowe, przedmioty pomocnicze ściśle związane z zawodem lub niezwiązane z zawodem, a także praktyczną naukę zawodu. Kwalifikacje zawodowe nauczycielskie do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach zawodowych stopnia licealnego i gimnazjalnego oraz w średnich szkołach zawodowych posiadała osoba, która spełniała łącznie następujące warunki:

- uzyskała dyplom odpowiedniej szkoły wyższej lub świadectwo uznane przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego za równoważne dla celów kwalifikacyjnych,
- odbyła po uzyskaniu dyplomu (świadectwa) odpowiednią praktykę zawodową nienauczycielską, albo odbyła tę praktykę przed uzyskaniem dyplomu i Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego ją uznał,
- uzyskała świadectwo ukończenia kursów pedagogicznych oraz odbyła praktykę pedagogiczną za zasadach ustalonych przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach zawodowych stopnia niższego wymagane było uzyskanie świadectwa ukończenia odpowiedniej szkoły zawodowej stopnia licealnego lub innej szkoły uznanej za równoważną do celów kwalifikacyjnych, posiadanie odpowiedniej praktyki zawodowej nienauczycielskiej oraz uzyskanie świadectwa ukończenia kursów pedagogicznych i odbycie praktyki pedagogicznej. Nauczyciele zawodu prowadzący praktyczne nauczanie zawodu musieli posiadać świadectwo ukończenia odpowiedniej szkoły zawodowej stopnia gimnazjalnego lub innej szkoły uznanej za równoważną dla celów kwalifikacyjnych, odpowiednią praktykę zawodową nienauczycielską, świadectwo ukończenia kursów pedagogicznych i odbyć praktykę pedagogiczną. Nauczycielem zawodu mogła również być osoba, która uzyskała świadectwo ukończenia odpowiedniej szkoły mistrzów, szkoły nadzorców lub innej szkoły uznanej za równoważną dla celów kwalifikacyjnych oraz spełniała pozostałe warunki określone dla nauczycieli zawodu.

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o kwalifikacjach zawodowych wychowawczyń przedszkoli przewidywało, iż kwalifikacje zawodowe do prowadzenia zajęć wychowawczych w przedszkolach posiadała osoba, która uzyskała dyplom wychowawczynie przedszkoli przez ukończenie seminarium lub liceum dla wychowawczyń przedszkoli, państwowego lub prywatnego z prawami szkół państwowych. Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego mógł uznać za równoważne z tym wykształceniem ukończenie innych studiów.

Osoby posiadające kwalifikacje zawodowe do nauczania w publicznych i prywatnych szkołach powszechnych, mogły je rozszerzyć na prowadzenie zajęć wychowawczych w przedszkolach przez zdanie egzaminu uzupełniającego na podstawie przepisów wydanych przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Minister ten mógł uznać za posiadające kwalifikacje zawodowe do prowadzenia zajęć w przedszkolach osoby nieposiadające kwalifikacji zawodowych, o ile przed wejściem w życie omawianego rozporządzenia ukończyły 30 rok życia i odbyły co najmniej trzyletnią praktykę w przedszkolach, uznaną przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego za wybitną.

Kwalifikacje zawodowe wychowawczyń przedszkoli uprawniały je do prowadzenia zajęć wychowawczych w języku polskim lub, o ile to było wyraźnie zaznaczone w dyplomie, w języku polskim i innym. Osoba posiadająca kwalifikacje zawodowe do prowadzenia zajęć wychowawczych

w przedszkolach tylko w języku polskim, mogła je rozszerzyć na inny język przez zdanie egzaminu uzupełniającego na podstawie przepisów, wydanych przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub wskazana przez niego władza szkolna mogli zezwalać na prowadzenie zajęć wychowawczych w przedszkolach osobom nieposiadającym kwalifikacji zawodowych, jednakże nie dłużej, niż do końca trzeciego roku od dnia zatrudnienia tej osoby w przedszkolu.

Zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunków służbowych nauczycieli, uprawnienia pracownicze, zasady oceny pracy i odpowiedzialność służbową nauczycieli określiła Ustawa z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli (Dz.U. z 1932 r. Nr 104, poz. 873, z późn. zm.). Ustawie podlegali nauczyciele szkół państwowych i publicznych, podległych Ministrowi Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, z wyjątkiem nauczycieli pełniących służbę na podstawie umowy (nauczyciele kontraktowi). Zasady, na jakich były zawierane umowy z nauczycielami kontraktowymi, określał w rozporządzeniu Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Ustawa nie obejmowała też nauczycieli szkół akademickich i równorzędnych.

1.2.1. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy

Ustawa nadawała stosunkowi służbowemu nauczycieli charakter publiczno-prawny. Jego zmiana, zawieszenie lub rozwiązanie mogło nastąpić tylko w oparciu o przepisy prawa publicznego. Podstawową formą nawiązania stosunku pracy, zarówno na nauczyciela stałego, jak i nauczyciela tymczasowego, było mianowanie. Nauczycieli mianował Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub upoważniona przez niego władza szkolna. Nauczycielem mógł być mianowany tylko obywatel polski o nieskazitelnej przeszłości, posiadający pełną zdolność do działań prawnych, odpowiednie do zawodu warunki fizyczne, władający poprawnie językiem polskim w mowie i piśmie, który wykazał się dokumentami stwierdzającymi wymagane dla danej kategorii szkół kwalifikacje zawodowe. Nauczyciele religii musieli oprócz tego posiadać zezwolenie swojej władzy duchownej, jeżeli właściwe przepisy kościelne lub wyznaniowe tego wymagały. Nie mogła być mianowana osoba, przeciwko której toczyło się postępowanie karno-sądowe, postępowanie upadłościowe lub o ubezwłasnowolnienie. Do przyjęcia do służby nauczycielskiej było potrzebne zezwolenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, jeżeli kandydat ukończył 40 lat życia i bezpośrednio przedtem nie pracował w szkolnictwie lub nie pozostawał w służbie państwowej lub był karany sądownie lub wydany ze służby państwowej (rządowej lub samorządowej).

Ustawa dzieliła nauczycieli na stałych i tymczasowych. Mianowanie na stanowiska nauczycieli stałych oraz na stanowiska dyrektora i kierownika szkoły odbywało się na podstawie konkursu. Na każde nowoutworzone lub opróżnione stanowisko nauczyciela stałego czy stanowisko dyrektora lub kierownika szkoły, o ile władze oświatowe nie przeniosły na to stanowisko nauczyciela zatrudnionego uprzednio w innej szkole, ogłaszano konkurs w terminie 30 dni – na stanowisko dyrektora lub kierownika szkoły lub 3 miesiące – na nauczyciela. Mianowania nauczycieli dokonywał Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub upoważniona przez niego władza szkolna. Do mianowania na stałe konieczne było posiadanie trzyletniego okresu nieprzerwanej pracy nauczycielskiej, posiadanie wymaganych kwalifikacji zawodowych dla danej kategorii szkół oraz uzyskanie ostatnio w czasie służby co najmniej dostatecznej oceny kwalifikacyjnej. Do okresu pracy nauczycielskiej zaliczano pracę w szkołach państwowych i publicznych oraz prywatnych mających pełne lub niepełne prawa szkół publicznych, w wymiarze co najmniej 14 godzin tygodniowo.

Za przerwy w okresie pracy nie uważano przerw z powodu choroby i urlopu, trwających łącznie nie dłużej niż dwa miesiące.

Nauczyciel stały, który ukończył studia wyższe zakończone przepisnymi egzaminami, otrzymywał po trzech latach stałej służby tytuł „profesora”. Warto podkreślić, że praca nauczycielska była określana mianem „służby”, co nadawało jej szczególny charakter i w konsekwencji powodowało ściśle podporządkowanie przełożonym. Kierownikiem szkoły powszechnej drugiego lub trzeciego stopnia mógł zostać nauczyciel po co najmniej dwóch latach pracy w charakterze nauczyciela stałego. Dyrektorem szkoły średniej mógł zostać nauczyciel stały mający co najmniej 8 lat pracy nauczycielskiej. W przypadku szkoły zawodowej, Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego mógł mianować dyrektorem szkoły osobą niemającą stażu pracy nauczycielskiej, będącą wybitnym fachowcem. Minister mógł także mianować dyrektorem państwowej szkoły średniej ogólnokształcącej wybitnego kierownika szkoły prywatnej.

Nauczyciel tymczasowy przy objęciu służby składał przyrzeczenie służbowe, a nauczyciel stały przy uzyskaniu statusu nauczyciela stałego (ustaleniu) – przysięgę służbową. Tekst przyrzeczenia i przysięgi ustalał, w drodze rozporządzenia, Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Nauczyciel mógł być przeniesiony przez władzę szkolną do innej szkoły na własną prośbę lub z urzędu, jeżeli wymagały tego względy organizacyjne. Nauczyciel, po wyrażeniu zgody, mógł również być przeniesiony do służby podlegającej innym przepisom w tym samym dziale zarządu państwowego; przeniesienia w tym przypadku dokonywał Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub upoważniona przez niego władza szkolna. Nauczycielowi przeniesionemu z urzędu przysługiwał zwrot kosztów przeniesienia, a nauczycielowi przeniesionemu na własną prośbę zwrot kosztów przeniesienia mógł być przyznany w całości lub części przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Nauczycielce zamężnej, która w przypadku przeniesienia z urzędu lub dyscyplinarnego musiałaby opuścić miejsce stałego zamieszkania swego męża, służyło prawo przejścia na własną prośbę w stan pozasłużbowy.

Nauczyciele mogli być przeniesieni w stan nieczynny, w trakcie którego otrzymywali przysługujące im uposażenie służbowe. Przeniesienie w stan nieczynny mogło nastąpić w przypadku gdy wskutek zmiany organizacji szkoły nie było możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela stałego, lub gdy zaistniały okoliczności niepozwalające ze względu na dobro służby na dalsze zatrudnienie nauczyciela stałego na odpowiadającej jego stanowisku służbowemu posadzie. Przeniesienia w stan nieczynny dokonywał Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Czas spędzony w stanie nieczynnym, wliczał się tylko do wymiaru emerytury. Nauczyciel w stanie nieczynnym mógł być w każdym czasie powołany do służby czynnej. Jeżeli jednak powołanie to nie nastąpiło w ciągu pół roku od chwili przejścia w stan nieczynny, nauczyciela zwalniano z zastosowaniem przepisów ustawy.

Nauczycielce zamężnej, która wniosła podanie o przeniesienie do miejscowości, będącej miejscem stałego zamieszkania jej męża, służyło prawo przejścia na własną prośbę w stan pozasłużbowy, jeżeli podanie jej o przeniesienie nie zostało przez władzę uwzględnione. Nauczycielka pozostająca w stanie pozasłużbowym nie pobierała uposażenia służbowego, a czas pozostawania w tym stanie nie był wliczany do stażu pracy, ani do wymiaru emerytury. Nauczycielka w stanie pozasłużbowym mogła być w każdym czasie powołana do służby czynnej gdy w miejscu stałego zamieszkania jej męża powstała możliwość objęcia przez nią stanowiska służbowego, albo gdy zgodziła się objąć stanowisko w innej, niż miejsce stałego zamieszkania męża, miejscowości. Jeżeli w ciągu 5 lat od chwili przejścia w stan pozasłużbowy nauczycielka nie objęła stanowiska służbowego rozwiązywano z nią stosunek służbowy, chyba że w tym czasie przeszła w stan spoczynku z powodu niezdolności do pracy.

Nauczycielce, z którą rozwiązano stosunek służbowy w tym trybie przysługiwała odprawa w wysokości jednomiesięcznego, pełnego ostatnio pobieranego uposażenia służbowego za każdy pełny rok przesłużony w państwowej służbie nauczycielskiej.

Nauczycielowi można było, za jego zgodą, powierzyć czasowo czynności w urzędach administracji szkolnej.

Nauczyciel stały mógł być zwolniony ze służby, jeżeli w bezpośrednio po sobie następujących co najmniej półtorarocznych odstępach otrzymał dwukrotnie niedostateczną ocenę kwalifikacyjną. Nauczyciel zwolniony z tego powodu otrzymywał uposażenie emerytalne, a jeżeli nie nabył praw emerytalnych – odprawę w wysokości jednomiesięcznego, pełnego ostatnio pobieranego uposażenia służbowego za każdy pełny rok przesłużony w państwowej służbie nauczycielskiej, nieprzekraczającej jednak pięciomiesięcznego wynagrodzenia. Stosunek służbowy nauczyciela stałego mógł być rozwiązany przez jego dobrowolne wystąpienie ze służby państwowej. Natomiast w przypadku nauczyciela tymczasowego, stosunek służbowy mógł być rozwiązany albo przez jednostronne zarządzenie władzy albo przez dobrowolne wystąpienia nauczyciela ze służby.

Przyjęcie zgłoszenia o wystąpieniu nauczyciela ze służby mogło być uzależnione od należytego oddania przez niego urzędowania (tj. przekazania obowiązków służbowych). Decyzja o przyjęciu zgłoszenia o wystąpieniu ze służby mogła być odroczone w przypadku gdy przeciwko nauczycielowi toczyło się postępowanie karne lub dyscyplinarne albo gdy nauczyciel zalegał z zobowiązaniami pieniężnymi wynikłymi ze stosunku służbowego.

Za dobrowolne wystąpienie ze służby było uznawane samowolne uchylanie się przez nauczyciela od służby trwające co najmniej 4 tygodni, o ile nie zostało przez władze uznane za usprawiedliwione.

Zwolnienie ze służby następowało z końcem roku szkolnego.

Stosunek służbowy nauczycieli tymczasowych mógł zostać rozwiązany w każdym czasie. Nauczyciel, który służył więcej niż rok nienagannie, otrzymywał odprawę w wysokości jednomiesięcznego, pełnego, ostatnio pobieranego uposażenia służbowego za każdy pełny rok, przesłużony w państwowej służbie nauczycielskiej, nieprzekraczającej jednak ogółem jego pięciomiesięcznego uposażenia. Z nauczycielem tymczasowym rozwiązywano stosunek służbowy także w przypadku gdy otrzymał ocenę kwalifikacyjną niedostateczną; również w tym przypadku nauczycielowi przysługiwała odprawa, o której mowa wyżej. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem tymczasowym następowało za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Nauczyciel tracił wszelkie prawa, wynikające ze stosunku służbowego, w przypadku:

- dobrowolnego wystąpienia nauczyciela ze służby,
- rozwiązania stosunku służbowego z nauczycielem tymczasowym (z wyjątkiem prawa do odprawy),
- wydalenia ze służby, chyba że orzeczenie dyscyplinarne stanowiło inaczej.

W przypadku ponownego wstąpienia do służby państwowej Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego mógł przywrócić prawa nabyte podczas poprzedniej służby.

Mianowanie nauczyciela było uznawane za nieważne, a nauczyciel był wydalany ze służby, jeżeli mianowanie zostało uzyskane na podstawie dokumentów fałszywych lub nieważnych lub fałszywego zeznania o posiadanych kwalifikacjach zawodowych, albo wyszły na jaw okoliczności, które w myśl obowiązujących przepisów uniemożliwiały mianowanie.

1.2.2. Wykaz służbowy, ocena pracy, obowiązki nauczyciela

Władze szkolne dla każdego nauczyciela prowadziły tzw. wykaz służbowy, w którym wpisywano wszystkie istotne dane dotyczące nauczyciela i przebiegu jego służby. Nauczyciel był obowiązany przy pierwszym objęciu służby złożyć wszystkie dokumenty potrzebne do wypełnienia wykazu służbowego, a w trakcie służby kolejne dokumenty potrzebne do wprowadzenia zmian w wykazie.

Władze szkolne dla każdego nauczyciela prowadziły ponadto karty kwalifikacyjne, w których wpisywano uzyskane przez niego oceny kwalifikacyjne. Oceny były ustalane co dwa lata, według trzech stopni: dobrego, dostatecznego i niedostatecznego. W przypadku ustalenia oceny niedostatecznej, ocena była przesyłana nauczycielowi w formie pisemnej z podaniem motywów oceny. Od oceny negatywnej przysługiwało odwołanie do władzy wyższej od tej, która ocenę wydała, w terminie 14 dni od dnia otrzymania oceny. Odwołanie musiało zostać rozstrzygnięte nie później niż w ciągu trzech miesięcy.

Obowiązki nauczycieli były daleko idące; wymagano absolutnej lojalności wobec państwa i wprowadzono ściśle podporządkowanie władzom szkolnym (np. przy omawianiu rozporządzeń i zarządzeń władz szkolnych nauczyciel musiał dbać, aby forma omówienia nie uwłaczała powadze władz szkolnych). Nauczyciel miał wiernie służyć Rzeczypospolitej i w tym duchu wychowywać młodzież, przestrzegać ściśle ustaw i rozporządzeń, pełnić obowiązki swego zawodu gorliwie, sumiennie i bezstronnie oraz dbać według najlepszej woli i wiedzy o dobro sprawy publicznej, szczególnie w zakresie wychowania i nauczania powierzonej sobie młodzieży, oraz spełniać, co temu dobru służy, a unikać wszystkiego, co mogłoby mu szkodzić.

W wykonywaniu praw obywatelskich nauczyciel winien był zawsze kierować się względami na szczególne obowiązki, jakie nakładło nań piastowanie publicznego urzędu, a przede wszystkim stanowisko wychowawcy. Obowiązkiem nauczyciela było utrzymywanie stałej łączności i zgodnego stosunku z rodzicami uczniów bez względu na ich wyznanie, narodowość, społeczne stanowisko i partyjno-polityczną przynależność. Nauczyciel był obowiązany wypełniać zlecenia służbowe przełożonych, chyba że wyraźnie sprzeciwiały się obowiązującym przepisom. Wszelkie pisma służbowe i osobiste w sprawach dotyczących stosunku służbowego nauczyciel był obowiązany składać za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego. Nauczyciel miał obowiązek zachowania w tajemnicy wszelkich spraw, o których powziął wiadomość dzięki swemu stanowisku służbowemu, jeżeli te sprawy zostały uznane za poufne lub ich utrzymania w tajemnicy wymagało dobro publiczne albo interes uczniów i rodziców. Zarówno w wykonywaniu obowiązków służbowych, jak i poza służbą, nauczyciel był obowiązany strzec powagi stanu nauczycielskiego, zachowywać się zgodnie z wymaganiami karnośći służbowej oraz unikać wszystkiego, co mogłoby obniżyć godność i zaufanie, którego stanowisko nauczycielskie wymaga. Nauczycielowi nie było wolno żądać, ani przyjmować żadnych darów i korzyści ofiarowanych bezpośrednio lub pośrednio z powodu czynności służbowych oraz oddawać się zajęciom ubocznym, które mogłyby przeszkadzać w spełnianiu powinności nauczycielskich, nie odpowiadać powadze stanu nauczycielskiego lub wywołać podejrzenie o stronniczość. Zajęcia uboczne przynoszące jakąkolwiek korzyść materialną mogły być przez nauczyciela wykonywane tylko za zezwoleniem Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub upoważnionej przez niego władzy szkolnej. Nauczycielowi nie było wolno też

wchodzić w jakiegokolwiek związki i z umowy mogące zakłócić należyty bieg zarządu państwowego lub normalne spełnianie obowiązków nauczycielskich. Do związków zagranicznych nauczyciel mógł należeć tylko za zezwoleniem władzy.

Ustawa nakładała na nauczyciela obowiązek wybrania miejsca stałego zamieszkania tak, aby mógł podołać punktualnie wszystkim obowiązkom służbowym. Adres zamieszkania i jego zmiany należało podać bezpośrednio przełożonemu. Przełożonego należało także zawiadamiać o pobycie poza miejscem stałego zamieszkania, trwającym ponad 2 tygodnie. W przypadku wstąpienia w związek małżeński nauczyciel miał obowiązek zawiadomić władzę o zawarciu małżeństwa w ciągu 14 dni.

O wszelkich przeszkodach w wykonywaniu obowiązków służbowych i przypuszczalnym czasie ich trwania należało niezwłocznie powiadomić bezpośredniego przełożonego. Choroba musiała być potwierdzona świadectwem lekarskim lub zarządnym przez władzę urzędowym badaniem przez lekarza lub komisję lekarską. Jeżeli nieobecność nauczyciela w pracy z powodu choroby trwała dłużej niż rok, nauczyciel zarządzeniem władzy mógł być zwolniony ze stanowiska z zastosowaniem przepisów ustawy emerytalnej. W przypadku gdy stan zdrowia wymagający poratowania nie wykluczał możliwości pełnienia obowiązków służbowych, nauczyciel mógł uzyskać urlop. Nauczycielce na czas położenia przysługiwał sześciotygodniowy urlop; na podstawie świadectwa lekarskiego urlop ulegał odpowiedniemu przedłużeniu.

1.2.3. Uprawnienia nauczycieli

Nauczycielom przy pełnieniu obowiązków służbowych służyło prawo do ochrony, przyznanej w przepisach prawa karnego urzędnikom państwowym.

Nauczyciel i jego rodzina mieli prawo do zapewnianej przez Skarb Państwa opieki lekarskiej i środków leczniczych. Nauczycielom służyło prawo do zaopatrzenia emerytalnego określone w odrębnych przepisach.

W czasie ferii szkolnych nauczyciele, z wyjątkiem dyrektorów i kierowników szkół, mogli oddalić się z miejsca zamieszkania, o ile nie przeszkadzały temu szczególne obowiązki (np. zastępstwo dyrektora lub kierownika, egzaminy); musieli jednak podawać przełożonemu adres i jego zmiany.

Dyrektorzy i kierownicy, po należytych załatwieniu pilnych czynności urzędowych, jeżeli szczególne względy służbowe nie wymagały ich obecności w miejscu służby, mieli prawo do urlopu w czasie ferii szkolnych, z zastrzeżeniem, że urlop ich w czasie ferii głównych kończył się na 5 dni przed początkiem następnego roku szkolnego.

Władza szkolna w każdej chwili mogła wstrzymać rozpoczęcie albo zarządzić przerwanie urlopu lub wypoczynku w czasie ferii z powodu ważnych i niecierpiących zwłoki względów służbowych. Jeżeli wskutek tego nauczyciel nie miałby w czasie ferii wypoczynku nawet w wymiarze urlopu wypoczynkowego przewidzianego dla urzędników państwowych, służyło mu prawo do uzupełniającego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku szkolnego.

Poza feriami nauczyciel mógł otrzymać płatny lub bezpłatny urlop:

- dla poratowania zdrowia,
- dla załatwienia ważnych spraw osobistych, rodzinnych i majątkowych,

- dla dalszego kształcenia się zawodowego,
- dla celów naukowych lub oświatowych.

Jeżeli urlop dla poratowania zdrowia trwał nieprzerwanie dłużej niż rok, a urlop dla załatwienia spraw osobistych, rodzinnych i majątkowych nieprzerwanie dłużej niż dwa miesiące, to za dalszy czas urlopu wstrzymywano uposażenie służbowe. Jednak czas trwania takiego urlopu bez uposażenia nie mógł przekraczać 2 lat; czasu trwania urlopu nie wliczano do czasu służby czynnej.

Nauczyciel stały w ciągu pierwszych 20 lat służby miał prawo otrzymać pięciomiesięczny lub wyjątkowo dłuższy urlop płatny dla celów dalszego kształcenia zawodowego.

W przypadku wyboru nauczyciela do organu ustawodawczego, na czas trwania mandatu otrzymywał on urlop bezpłatny. Czas sprawowania mandatu zaliczano do czasu służby i do wystługi emerytalnej. Nauczyciela nie można było pociągnąć do odpowiedzialności służbowej za jego działalność w charakterze członka organu ustawodawczego. Po wygaśnięciu mandatu nauczyciel powracał na poprzednie stanowisko.

1.2.4. Wymiar godzin nauczania

Określenie wymiaru godzin nauczania ustawa cedowała na Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego. Wydane na podstawie Rozporządzenia Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 10 sierpnia 1937 r. o wymiarze godzin nauczania oraz innych zajęć obowiązkowych nauczycieli i kierowników szkół (Dz. Urz. MWRiOP Nr 10, poz. 316) obowiązywało aż do 1972 r.

Rozporządzenie ustalało wymiar zajęć wychowawczyń przedszkoli na 30 godzin tygodniowo. Kierowniczką przedszkola była obowiązana prowadzić zajęcia w wymiarze 28 godzin tygodniowo; jeżeli przedszkole miało trzy oddziały lub więcej, z wymiaru zajęć odliczano po dwie godziny tygodniowo za każdy oddział powyżej dwóch.

Wymiar zajęć nauczycieli szkół powszechnych wynosił 30 godzin tygodniowo, z wyjątkiem szkół specjalnych i oddziałów specjalnych, w których wymiar zajęć wynosił 28 godzin tygodniowo. Kierownik szkoły powszechnej prowadził zajęcia w wymiarze zależnym od liczby nauczycieli zatrudnionych w szkole, wynoszącym od 28 godzin w przypadku szkoły o 2 nauczycielach do 20 godzin w przypadku szkoły o 6 nauczycielach. Jeżeli w szkole było zatrudnionych co najmniej 7 nauczycieli, kierownik otrzymywał za każdy oddział powyżej siedmiu dwie godziny zniżki. Kierownik szkoły powszechnej specjalnej był obowiązany realizować wymiar jak kierownicy zwykłych szkół powszechnych, zmniejszony o 2 godziny.

Nauczyciel szkoły średniej ogólnokształcącej (gimnazjum i liceum) i seminarium dla wychowawczyń przedszkoli zobowiązany był do prowadzenia zajęć w wymiarze:

- 27 godzin lekcyjnych tygodniowo w I kategorii przedmiotów, obejmującej: rysunek, zajęcia praktyczne, śpiew i muzykę, ćwiczenia cielesne, przysposobienie wojskowe, przysposobienie sportowe,
- 23 godzin lekcyjnych tygodniowo w II kategorii przedmiotów, obejmującej: religię, historię, geografii, higienę, filozofię, zagadnienia życia współczesnego,

- 21 godzin lekcyjnych tygodniowo w III kategorii przedmiotów, obejmującej: języki, matematykę, fizykę, chemię, biologię.

Nauczyciel liceum pedagogicznego prowadził zajęcia w wymiarze:

- 21 godzin lekcyjnych tygodniowo w I kategorii przedmiotów, obejmującej: rysunek, zajęcia praktyczne, przysposobienie wojskowe, przysposobienie sportowe, śpiew i muzykę, gospodarstwo domowe, higienę szkolną, ćwiczenia cielesne,
- 18 godzin lekcyjnych tygodniowo w II kategorii przedmiotów, obejmującej: religię, naukę języków, historię, matematykę, fizykę i chemię, biologię, geografę, pracę społeczno – wychowawczą, przedmioty pedagogiczne.

Dyrektor, względnie pełniący obowiązki dyrektora:

- pedagogium i liceum pedagogicznego, przy których był zorganizowany internat, prowadził zajęcia w wymiarze 4 godzin lekcyjnych tygodniowo,
- szkoły średniej ogólnokształcącej, obejmującej gimnazjum i liceum, oraz pedagogium i liceum pedagogicznego, prowadził zajęcia w wymiarze 6 godzin lekcyjnych tygodniowo,
- seminarium dla wychowawczyń przedszkoli, szkoły średniej ogólnokształcącej, obejmującej tylko gimnazjum, prowadził zajęcia w wymiarze 8 godzin lekcyjnych tygodniowo.

Wymiar zajęć nauczycieli szkół zawodowych zależał od nauczanych przedmiotów i obejmował:

- 27 godzin lekcyjnych tygodniowo w I kategorii przedmiotów, obejmującej: pisanie na maszynie, zajęcia warsztatowe, zajęcia praktyczne z wyjątkiem szkół średnich rolniczych, liceów rolniczych, liceów gospodyń wiejskich oraz szkół przysposobienia w gospodarstwie rodzinnym II stopnia, muzykę, śpiew, ćwiczenia cielesne, przysposobienie wojskowe, przysposobienie sportowe,
- 23 godzin lekcyjnych tygodniowo w II kategorii przedmiotów, obejmującej: religię, historię, higienę z wyjątkiem liceów gospodarstwa domowego oraz szkół przysposobienia w gospodarstwie rodzinnym II stopnia, naukę o Polsce współczesnej, zajęcia praktyczne w szkołach średnich rolniczych, liceach rolniczych, liceach gospodyń wiejskich oraz w szkołach przysposobienia w gospodarstwie rodzinnym II stopnia,
- 21 godzin lekcyjnych tygodniowo w III kategorii przedmiotów, obejmującej: naukę ogólną języków, prawoznawstwo (zasady prawa) z wyjątkiem liceów administracyjnych i mierniczych, pedagogię, psychologię, rachunki i matematykę z wyjątkiem liceów przemysłowych męskich, geometrię wykreślną, perspektywę, fizykę, chemię ogólną, przedmioty przyrodnicze, ćwiczenia w pracowniach fizycznej, chemicznej ogólnej i przyrodniczej, geografę gospodarczą z wyjątkiem szkół handlowych i kupieckich, zagadnienia gospodarcze i społeczno - państwowe z wyjątkiem liceów rolniczych oraz liceów gospodyń wiejskich, politykę agrarną, stenografię, estetykę, rysunek, rysunek zawodowy w szkołach stopnia gimnazjalnego i niższego, rysunek techniczny, rysunek z ćwiczeniami plastycznymi, rysunek odręczny, rysunek zawodowy artystyczny,
- 18 godzin lekcyjnych tygodniowo w IV kategorii przedmiotów, obejmującej przedmioty wymienione w programach nauki, jako przedmioty zawodowe, a nie zaliczone do poprzednich kategorii, a nadto matematykę w liceach przemysłowych męskich, mechanikę techniczną,

chemię techniczną, chemię z materiałoznawstwem, higienę w liceach gospodarstwa domowego oraz w szkołach przysposobienia w gospodarstwie rodzinnym II stopnia, naukę języków w zastosowaniu do zawodu w szkołach kupieckich, handlowych i hotelarskich, chemię w liceach rolniczych oraz w liceach gospodarstwa domowego, współczesne zagadnienia społeczno - państwowe i gospodarcze w liceach rolniczych oraz w liceach gospodyń wiejskich.

Wymiar zajęć dyrektora szkoły zawodowej wynosił 6 godzin tygodniowo.

1.2.5. Odpowiedzialność służbowa

Ustawa regulowała odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli stałych. Odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli tymczasowych określało odrębne rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Nauczyciele stali podlegali odpowiedzialności dyscyplinarnej za czyny, zaniechania lub zaniedbania uchybiające obowiązkom zajmowanego stanowiska w służbie i poza służbą. Nauczyciel skazany prawomocnym wyrokiem sądu karnego podlegał wydaleniu ze służby bez postępowania dyscyplinarnego, jeżeli wyrok pozbawiał go zdolności do piastowania urzędu publicznego.

Za występki służbowe nauczyciel ponosił odpowiedzialność dyscyplinarną, zaś za wykroczenia służbowe - odpowiedzialność porządkową. Występkiem służbowym było takie naruszenie obowiązków służbowych, które powodowało obrazę interesu publicznego, lub narażało dobro publiczne na szkodę. Natomiast wykroczeniem służbowym było każde naruszenie obowiązku służbowego nieposiadające znamion występku służbowego.

Karą porządkową było upomnienie. Kary tej nie wpisywano do wykazu służbowego. Upomnienia udzielała na piśmie z podaniem motywów władza, której szkoła bezpośrednio podlegała, lub przełożona władza wyższa. Od upomnienia przysługiwało odwołanie w terminie 8 dni.

Karami dyscyplinarnymi były:

- 1) nagana;
- 2) potrącenie jednorazowe, nieprzekraczające 20% miesięcznego uposażenia;
- 3) potrącenie części uposażenia na określony czas, nie więcej niż 20% miesięcznie;
- 4) nagana z pozbawieniem awansu i wybieralności na czas od jednego roku do dwóch;
- 5) odliczenie lat służby od roku do trzech;
- 6) przeniesienie bez zwrotu kosztów przesiedlenia z pozbawieniem urzędu dyrektora lub kierownika przy równoczesnym powierzeniu obowiązków nauczyciela w miejscu wyznaczonym przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego lub władzę, którym to prawo zostało przez Ministra przekazane;
- 7) zwolnienie ze służby państwowej z zachowaniem praw do uposażenia emerytalnego w stosunku do lat rzeczywiście wysłużonych, lub do odprawy;
- 8) wydalenie z państwowej służby nauczycielskiej;

- 9) wydalenie z zawodu nauczycielskiego z pozbawieniem prawa zajmowania jakiegokolwiek stanowiska w szkolnictwie państwowym, publicznym lub prywatnym.

Kary wymienione w punktach 5 i 6 pociągały za sobą na okres 2 lat utratę prawa mianowania na wyższe stanowisko oraz prawa wyboru i wybieralności do wszystkich władz i ciał, tworzonych lub zasilanych drogą wyboru spośród nauczycieli w zakresie administracji szkolnej. Wydalenie z państwowej służby nauczycielskiej lub z zawodu nauczycielskiego pociągało za sobą utratę wszystkich praw związanych z piastowaniem stanowiska, a także prawa do emerytury lub do odprawy.

Kary dyscyplinarne na nauczycieli stałych mogła nakładać jedynie komisja dyscyplinarna w drodze orzeczenia.

Kary dyscyplinarne wpisywano do wykazu służbowego.

Przełożony miał prawo zawiesić nauczyciela w pełnieniu służby gdy nauczyciel odmówił jawnie posłuszeństwa służbowego wśród szczególnie ważnych okoliczności, albo, gdy ze względu na jakość zarzucanego mu uchybienia obowiązkom służbowym lub godności stanu nauczycielskiego, dalsze pozostawienie go w służbie naraziłoby powagę szkoły lub groziło dobru służby. W analogicznych przypadkach prawo do zawieszenia nauczyciela w służbie przysługiwało również urzędnikowi, któremu powierzono przeprowadzenie wizytacji szkoły.

Nauczyciela można było zawiesić w służbie w przypadku gdy przeciw niemu wdrożono postępowanie karno-sądowe lub dyscyplinarne. Zawieszenie było obligatoryjne w przypadku zarządzenia względem nauczyciela aresztu śledczego.

Nauczycielowi zawieszonemu w służbie można było ograniczyć na czas trwania zawieszenia uposażenie najwyżej do połowy, poczynając od dnia pierwszego miesiąca następującego po zawieszeniu.

W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekały:

- 1) okręgowe komisje dyscyplinarne, przy władzach podlegających bezpośrednio Ministrowi Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego;
- 2) komisja dyscyplinarna przy Ministrze Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego;
- 3) odwoławcza komisja dyscyplinarna przy Ministrze Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego.

Odpowiedzialności dyscyplinarnej podlegali także nauczyciele w stanie nieczynnym i pozasłużbowym. Na nauczycieli tych mogły być nałożone następujące kary dyscyplinarne:

- 1) nagana;
- 2) stałe lub czasowe zmniejszenie uposażenia najwyżej o 25%;
- 3) w razie okoliczności, szczególnie obciążających - utrata wszelkich uprawnień, wynikających z ich stosunku służbowego, w tym uposażenia i zaopatrzenia dla członków rodziny.

Ustawa z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli nie regulowała zasad wynagradzania nauczycieli; w tym zakresie stosowano nadal przepisy dotyczące funkcjonariuszy państwowych. Odrębnie regulowano także kwalifikacje wymagane od nauczycieli.

Omawiana ustawa z 1926 r. obowiązywała aż do 1956 r.

1.2.6. Podstawy prawne

2.1. Ustawa Tymczasowa Rady Regencyjnej Królestwa Polskiego z dnia 19 września 1918 r. o płacy nauczycieli publicznych szkół elementarnych (Dz.U. Nr 17, poz. 45).

2.2. Dekret Tymczasowy Naczelnika Państwa z dnia 18 grudnia 1918 r. o stabilizacji i wynagrodzeniu nauczycieli szkół powszechnych (Dz.U. Nr 21, poz. 65 oraz z 1919 r. Nr 15, poz. 208).

2.3. Dekret Naczelnika Państwa z dnia 8 grudnia 1918 r. o zmianie przepisów przejściowych do dekretu o stabilizacji i wynagrodzeniu nauczycieli szkół powszechnych (Dz.U. z 1919 r. Nr 15, poz. 208).

2.4. Ustawa z dnia 27 maja 1919 r. o ustalaniu i wynagradzaniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych (Dz. Pr. P. P. Nr 44, poz. 311, z późn. zm.).

2.5. Rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 15 marca 1920 r. do art. 2 i 7 ustawy z dn. 27 maja 1919 r. Dz. P. P. P. Nr 44, poz. 311 oraz art. 1 lit. A. B. D. E. ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. Dz. Ust. Rzp. Polsk. 1920 r. Nr 2, poz. 6 o ustalaniu i wynagradzaniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych, dotyczące nauczycieli religii katolickiej w szkołach powszechnych (Dz.U. Nr 38, poz. 222).

2.6. Rozporządzenie Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego z dnia 18 marca 1920 r. w przedmiocie wykonania art. 12 ustawy z dnia 27 maja 1919 r. Dz. P. P. P. N. 44, poz. 311 o ustalaniu i wynagradzaniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych (Dz.U. Nr 38, poz. 223).

2.7. Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu nauczycieli publicznych szkół powszechnych, inspektorów szkolnych i zastępców inspektorów szkolnych (Dz.U. Nr 65, poz. 434).

2.8. Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu nauczycieli i dyrektorów państwowych szkół średnich ogólnokształcących, seminariów nauczycielskich i preparand, oraz wizytatorów szkół (Dz.U. Nr 65, poz. 433).

2.9. Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. o uposażeniu nauczycieli, dyrektorów, inspektorów państwowych szkół zawodowych oraz seminariów dla nauczycieli szkół zawodowych (Dz.U. Nr 65, poz. 435).

2.10. Ustawa z dnia 26 września 1922 r. dotycząca kwalifikacji zawodowych do nauczania w szkołach średnich ogólnokształcących i seminariach nauczycielskich państwowych i prywatnych (Dz.U. z 1924 r. Nr 92, poz. 864, z późn. zm.).

2.11. Ustawa z dnia 9 października 1923 r. o uposażeniu funkcjonariuszy państwowych i wojska (Dz.U. Nr 116, poz. 924).

2.12. Ustawa z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli (Dz.U. z 1932 r. Nr 104, poz. 873, z późn. zm.).

2.13. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli szkół powszechnych (Dz.U. Nr 28, poz. 258, z późn. zm.).

2.14. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 21 października 1932 r. o kwalifikacjach zawodowych do nauczania w szkołach i na kursach zawodowych (Dz.U. Nr 91, poz. 774, z późn. zm.).

2.15. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o kwalifikacjach zawodowych wychowawczyń przedszkoli (Dz.U. Nr 85, poz. 645).

2. Status zawodu nauczyciela w okresie od zakończenia II wojny światowej do 1980 r.

2.1. Uwarunkowania historyczne

Polska, która się wyłoniła z II wojny światowej, miała zmniejszone terytorium, została przesunięta na zachód, a okrojona na wschodzie. W wyniku wojny zginęło ok. 20% ludności, a gospodarka została w dużym stopniu zniszczona. Wojna zdestabilizowała układy i więzi społeczne oraz spowodowała olbrzymie migracje ludności. Koniec okupacji niemieckiej nie oznaczał jednak odzyskania przez państwo Polskie pełnej suwerenności. Polska znalazła się w strefie wpływów Związku Radzieckiego zdominowana przez komunistów. W lutym 1945 r. w Moskwie przedstawiciele Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii i Związku Radzieckiego uzgadniają powstanie w Polsce Tymczasowego Rządu Jedności Narodowej z Edwardem Osóbką-Morawskim na czele. Resorty o kluczowym znaczeniu zostały obsadzone przez komunistów jednak w skład rządu weszli też działacze polityczni spoza obozu komunistycznego.

Kształt granicy zachodniej Polski został tymczasowo określony w czasie konferencji wielkiej trójki w Poczdamie trwającej od 17 lipca do 2 sierpnia 1945 r. . Ponadto zdecydowano tam o przesiedleniu ludności niemieckiej z ziem przyznanych Polsce. Przebieg granicy ze Związkiem Radzieckim został ustalony w umowie granicznej zawartej w Moskwie w sierpniu 1945 r.

Tymczasowy Rząd Jedności Narodowej do końca 1946 r. zakończył przeprowadzanie reformy rolnej zarządzanej przez Polski Komitet Wyzwolenia Narodowego w 1944 r. Natomiast w 1946 r. Krajowa Rada Narodowa uchwaliła nacjonalizację przemysłu. W 1945 r. podjęto próbę planowania gospodarczego, w tym celu utworzono Centralny Urząd Planowania koordynujący rozwój różnych działów gospodarki.

Komuniści stopniowo umacniali swą władzę podporządkowując sobie Polską Partię Socjalistyczną, Stronnictwo Ludowe i Stronnictwo Demokratyczne. Niezależność zachował tylko ruch chłopski, którego partia – Polskie Stronnictwo Ludowe – w 1946 r. była najliczniejszym ugrupowaniem politycznym. Działania komunistów, w tym o charakterze terrorystycznym, ograniczają jednak działalność PSL i zapewniają komunistom coraz większą przewagę. Władze dopuszczają się fałszerstw w przeprowadzonym w kwietniu 1946 r. referendum oraz wyborach do Sejmu Ustawodawczego w styczniu 1947 r. zapewniając sobie przewagę głosów w nowym parlamencie. W dniu 19 lutego 1947 r. Sejm Ustawodawczy uchwalił tzw. małą konstytucję (Ustawa konstytucyjna o ustroju i zakresie działania najwyższych organów Rzeczypospolitej Polskiej – Dz.U. Nr 18, poz. 71, z późn. zm.), która uregulowała ustrój państwa w okresie przejściowym. Najwyższym organem władzy

ustawodawczej był Sejm, władzę wykonawczą sprawował prezydent, Rada Państwa i rząd. Prezydent był wybierany przez Sejm na siedmioletnią kadencję. Prezydent jednocześnie pełnił rolę przewodniczącego Rady Państwa. Mała konstytucja osłabiła rolę Sejmu wprowadzając Radę Państwa, która wraz z systemem rad narodowych tworzyła organy konkurencyjne wobec Sejmu i rządu, wyjęte spod kontroli społecznej. Ustawa nie zawierała gwarancji praw i wolności obywatelskich.

W połowie 1947 r. komuniści wzmogli walkę z Polskim Stronnictwem Ludowym, co doprowadziło do ucieczki za granicę jego przywódców i opanowania partii przez ekipę wyznaczoną przez komunistów. Po zjednoczeniu w 1948 r. Polskiej Partii Robotniczej z Polską Partią Socjalistyczną i powstaniu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej komuniści rządzą już w sposób niepodzielny. W drugiej połowie 1948 r. w wyniku walk wewnętrznych w PPR od wszystkich funkcji został odsunięty Władysław Gomułka; przewagę w partii uzyskuje grupa komunistów opowiadających się za całkowitym podporządkowaniem polityki partii interesom Moskwy. Wyeliminowanie opozycji umożliwiło komunistom manipulowanie społeczeństwem i wykorzystanie jego entuzjazmu wobec odbudowy kraju. Wprowadzono, na kształt radzieckiego, socjalistyczne współzawodnictwo pracy gloryfikując przodowników pracy przekraczających wielokrotnie normy. Szczegółnej indoktrynacji poddano młodzież narzucając jej obowiązek pracy i szkolenia wojskowego realizowany przez powołaną w tym celu w 1948 r. Powszechną Organizację Młodzieży „Służba Polsce”. Dokonano też połączenia lewicowych organizacji młodzieżowych w Związek Młodzieży Polskiej.

Po zdobyciu pełnej dominacji politycznej, komuniści zintensyfikowali działania zmierzające do uspołecznienia całości gospodarki i likwidacji indywidualnej działalności gospodarczej obywateli. Przejęto w całości kontrolę nad handlem, a w 1948 r. rozpoczęto kolektywizację wsi. Gospodarka miała mieć charakter planowy. Pierwszym planem gospodarczym zrealizowanym przez komunistów był plan 3-letni, który doprowadził do znacznego podniesienia poziomu dochodu narodowego. Kolejny plan – 6-letni – główny ciężar przenosił na rozwój przemysłu ciężkiego i zbrojeniowego. Ogromne nakłady inwestycyjne powodują dysproporcję między popytem i podażą na rynku oraz wzrost inflacji. W 1950 r. przeprowadzona zostaje wymiana pieniędzy powodująca znaczne straty finansowe obywateli. Koncentracja inwestycji w przemyśle ciężkim kosztem rolnictwa i produkcji dóbr konsumpcyjnych powoduje braki w zaopatrzeniu ludności. Wybuchające protesty są brutalnie tłumione przez wojsko i aparat bezpieczeństwa. Prowadzi to do pogarszania się nastrojów społeczeństwa.

Po likwidacji opozycji komuniści rozpoczęli poszukiwanie wrogów we własnych szeregach. Następują czystki w partii i wojsku. Szereg wysokich stanowisk wojskowych zostaje obsadzonych przez oficerów radzieckich, Marszałkiem Polski zostaje zsowietyzowany Polak Konstantin Rokossowski.

Ustrój Polski jest dostosowywany do wzorców radzieckich. W 1950 r. zostają zniesione urzędy wojewodów, starostów, burmistrzów i wójtów, a w to miejsce zostaje utworzony system rad narodowych podporządkowanych Radzie Państwa. Mnożą się oskarżenia o szpiegostwo wobec oficerów, którzy powrócili do wojska po 1945 r., w sfingowanych procesach zapadają wyroki śmierci bądź długoletniego więzienia. Aresztowany zostaje także Władysław Gomułka pod zarzutem odchylenia nacjonalistyczno-prawicowego. Komuniści nasilają walkę z Kościołem aresztując wielu księży, łącznie z Prymasem Kardynałem Stefanem Wyszyńskim.

W lipcu 1952 r. Sejm uchwalił nową konstytucję. Ustrój państwa oparto na uspołecznionych środkach produkcji i monopolu handlu zagranicznego. Organami władzy państwowej był Sejm, Rada Państwa i rady narodowe, natomiast organami administracji państwowej – rząd i ministrowie.

Sowietyzacja życia publicznego obejmuje także kulturę i propagandę. Komuniści jako jeden z instrumentów umacniania swej władzy stosowali kontrolę dążeń społecznych i ingerencję we wszystkie sfery życia umysłowego. Ofensywa ideologiczna partii objęła kulturę i sztukę oraz oświatę. We wprowadzonych nowych programach szkolnych dzieci i młodzież były indoktrynowane w duchu walki klas i materializmu. W 1949 r. dokonano czystki na uczelniach oraz oddano rządy nad nimi komitetom partyjnym i ZMP. W 1951 r. zlikwidowano Polską Akademię Umiejętności tworząc w jej miejsce na wzór sowiecki Polską Akademię Nauk (Radziwiłł i Roszkowski, 1999).

Po śmierci Stalina w 1953 r. początkowo w polityce partii komunistycznej nie zaszły żadne zmiany. Dopiero w 1954 r. zaczynają się pojawiać pierwsze oznaki odwilży; następuje zahamowanie terroru, z więzienia zostaje zwolniony Gomułka. W partii narasta krytyka naruszeń zasad demokracji wewnątrzpartyjnej i kolegialności. Po XX Zjeździe KPZR i śmierci w jego trakcie Bieruta w partii nasila się walka o władzę. Zostają ujawnione zbrodnie stalinowskie, wyrzuceni zostają funkcjonariusze odpowiedzialni za terror. W kwietniu 1956 r. zostaje ogłoszona amnestia dla więźniów politycznych. W czerwcu 1956 r. dochodzi do zamieszek w Poznaniu; padają zabici i ranni. Wysłane wojsko pacyfikuje miasto. Jednak niepokoje rozszerzają się w następnych miesiącach na cały kraj; w dużych zakładach pracy powstają rady robotnicze. W październiku 1956 r. do składu KC PZPR zostaje włączony Gomułka i przewagę uzyskuje liberalna część partii. Wybór Gomułki powoduje spadek napięcia społecznego. Po październiku 1956 r. zmiany objęły praktycznie wszystkie dziedziny życia społecznego. Zmniejszył się też obszar dominacji radzieckiej; odwołano Rokossowskiego i innych oficerów radzieckich. Złagodzone zostały represje za przestępstwa polityczne. Zwolniono większość więźniów politycznych oraz niektórych zrehabilitowano.

Przełom październikowy 1956 r. powoduje też zmiany polityki gospodarczej. Zarządzanie przedsiębiorstwami zostaje uspołecznione poprzez powołanie w każdym przedsiębiorstwie rady robotniczej. Ulega zmianie struktura inwestycji; zwiększane są nakłady na produkcję artykułów konsumpcyjnych. Podwyżkom płac nie towarzyszy jednak odpowiednie zwiększenie podaży, co powoduje wzrost inflacji. Odradza się rzemiosło oraz prywatny handel i gastronomia. Złagodzone politykę kulturalną i cenzurę. Następuje odwilż w stosunkach z Kościołem; przywrócono religię w szkołach jako przedmiot nadobowiązkowy, duchownym pozwolono sprawować posługę religijną dla chorych i więźniów, władze państwowe wyraziły też zgodę na objęcie urzędów przez pięciu biskupów na Ziemiach Zachodnich.

Przy końcu lat pięćdziesiątych następuje odwrót od tendencji liberalizujących system. W 1957 r. w kilku miastach mają miejsce strajki (m.in. w Łodzi), które zostają stłumione siłą. Rozpoczyna się walka z rewizjonizmem i ograniczanie niezależności prasy. Zaostrzono cenzurę, wprowadzono ograniczenia w dostępie do literatury i prasy zachodniej oraz podjęto kolejną ofensywę ideologiczną w kulturze i naukach społecznych. Wprowadzono różnego rodzaju ograniczenia swobód twórczych posuwając się nawet do stosowania wobec twórców represji karnych. Z drugiej strony, władze hojnie nagradzały twórców lojalnych, którzy z konformizmu lub przekonań uwzględniali zalecenia partii.

W gospodarce w latach 1957 i 1958 uzyskano dobre wyniki, jednak w 1958 r. następuje ponowne przerzucenie nakładów na rozbudowę przemysłu ciężkiego i zahamowanie wzrostu stopy życiowej ludności. Taka sytuacja panuje również w latach sześćdziesiątych, z tym, że dodatkowo rozpoczęto ograniczanie prywatnej przedsiębiorczości. W efekcie wielkich nakładów na rozwój przemysłu powstaje szereg nowych ośrodków przemysłowych, co pociąga za sobą wzrost urbanizacji kraju. Brak nowoczesnych technologii oraz zaniedbanie rozwoju przemysłu lekkiego i usług powodują powstawanie napięć rynkowych i blokują dalszy rozwój. Postępuje uzależnienie Polski od współpracy gospodarczej z państwami RWPG, przede wszystkim z ZSRR.

W połowie lat sześćdziesiątych wzmaga się ferment polityczny w środowiskach akademickich. W środowiskach młodzieżowych tworzą się grupy krytycznie oceniające otaczającą rzeczywistość. Początkowo krytyka nie dotyczyła samych podstaw systemowych tylko nieprawidłowości, jakich źródłem była biurokracja partyjna. W połowie lat sześćdziesiątych powstało pierwsze ugrupowanie opozycyjne o wyraźnie antykomunistycznym charakterze („Ruch” utworzony przez działaczy duszpasterstw akademickich z Łodzi i Lublina). W marcu 1968 r. w szkołach wyższych, przede wszystkim warszawskich, miał miejsce studencki bunt, zwany wydarzeniami marcowymi. Bezpośrednią przyczyną zaburzeń było zawieszenie przez władze wystawiania w Teatrze Narodowym w Warszawie „Dziadów” Adama Mickiewicza. Protesty przeciwko tej decyzji przeniosły się na ulice. Przeciwko polityce kulturalnej władz wystąpili też niektórzy znani pisarze. W dniu 8 marca 1968 r. wiec zorganizowany na Uniwersytecie Warszawskim został rozproszony przez milicję i „aktyw robotniczy”. Nastąpiły aresztowania przywódców protestów i represje wobec uczestników wieców oraz całkowita pacyfikacja środowisk akademickich. Wszczęto też nagonkę antysemicką, w efekcie której ok. 15 000 osób pochodzenia żydowskiego opuściło kraj.

Niezadowolenie z polityki Gomułki oraz stagnacji gospodarczej i braku perspektyw rozwojowych narastało, także w środowiskach partyjnych. W grudniu 1970 r. władze zarządziły drastyczną podwyżkę cen żywności, co wywołało strajk w Stoczni Gdańskiej, a następnie w innych zakładach pracy na Wybrzeżu i w całym kraju. Do pacyfikacji protestów władze skierowały oddziały wojskowe i milicji. W Trójmieście i Szczecinie doszło do użycia broni palnej przez wojsko i siły bezpieczeństwa, co spowodowało śmierć wielu demonstrantów i przypadkowych osób. W wyniku wypadków grudniowych doszło do wewnątrzpartyjnego przewrotu we władzach PZPR, w wyniku którego ze stanowiska I sekretarza został usunięty Władysław Gomułka, którego zastąpił Edward Gierek. Podwyżki cen będące bezpośrednią przyczyną wypadków grudniowych zostały odwołane. Nowe kierownictwo partyjne podejmowało początkowo decyzje mające zwiększyć jego popularność w społeczeństwie. Podwyżki płac zostały zamrożone do końca 1972 r., a następnie okres ten przedłużano aż do końca 1975 r. Złagodzona cenzura i politykę wobec Kościoła. W polityce zagranicznej nastąpiło otwarcie na Zachód, znormalizowano m.in. stosunki z RFN. Nie oznaczało to jednak rozluźnienia zależności od Moskwy. Ekipa Gierka odrzuciła politykę gospodarczą Gomułki i rozpoczęła intensywną industrializację kraju w dużej mierze w oparciu o kredyty zaciągane w Europie Zachodniej. Duże środki przeznaczono też na produkcję środków konsumpcji.

Obok reform gospodarczych przystąpiono do wprowadzania zmian w innych dziedzinach życia społecznego. W 1971 r. powołano komitet ekspertów do oceny funkcjonowania systemu oświaty. W raporcie przedstawionym 8 lutego 1973 r. znalazł się postulat dokonania głębokich reform oświaty. Realizację postulatów ekspertów zapowiedziano w uchwale sejmowej z 12 kwietnia 1973 r., która przewidywała zmianę struktury szkolnictwa i wprowadzenie 10-letniej powszechnej szkoły średniej, a także wprowadzenie nowych, rozbudowanych programów nauczania. Reforma miała przynieść podniesienie ogólnego poziomu edukacji społeczeństwa oraz zagwarantowanie wszystkim obywatelom równych szans uzyskania wykształcenia. Niewielkie szkoły wiejskie miały być zastępowane przez zbiorcze szkoły gminne, w których poziom nauczania miał być porównywalny ze szkołami w miastach. Program wprowadzenia szkoły dziesięcioletniej został wdrożony od 1 września 1978 r.

Partia próbowała zwiększyć swój wpływ na wychowanie młodzieży zarówno przez modyfikację szkolnictwa, jak i przez objęcie ścisłym nadzorem organizacji młodzieżowych. Ruch młodzieżowy został zunifikowany poprzez połączenie w Związek Socjalistycznej Młodzieży Polskiej, poza którym pozostały jedynie ZHP i SZSP.

W 1972 r. przystąpiono do reformy administracyjnej kraju; najniższe jednostki administracyjne, jakimi były gromady i osiedla, zostały zastąpione przez gminy. Przystąpiono do ograniczania roli rad narodowych przekazując większość kompetencji nowoutworzonym organom administracji państwowej: wojewodom, prezydentom miast, naczelnikom powiatów, miast, gmin i dzielnic. W 1975 r. wprowadzono dwustopniowy podział administracyjny kraju, który został podzielony na 49 województw, a te na gminy.

W 1976 r. władze doprowadzają do zmian w Konstytucji, które objęły określenie Polski jako państwa socjalistycznego oraz wprowadzenie zapisu, że władza w PRL należy do ludu pracującego miast i wsi kierowanego przez PZPR. Umieszczono też w Konstytucji zapis o przyjaźni łączącej Polskę z ZSRR. Zmiany w Konstytucji wzbudziły protesty opozycyjnie nastawionej inteligencji i Kościoła.

W połowie lat siedemdziesiątych pojawiły się problemy gospodarcze, które w 1976 r. spowodowały zapowiedź podwyżek cen towarów konsumpcyjnych. Spotkało się to z natychmiastową reakcją robotników, których protesty przybrały postać strajków. Do najgwałtowniejszych starć z milicją doszło w Radomiu, gdzie podpalono gmach Komitetu Wojewódzkiego PZPR. Protesty robotnicze zostały brutalnie stłumione po czym ruszyła fala represji wobec ich uczestników. Efektem zamieszek było cofnięcie przez władze zapowiedzianej podwyżki. Represje wobec robotników i niepraworządne postępowanie sądów, przed którymi toczyły się procesy uczestników zajęć, spowodowały uaktywnienie się środowisk opozycyjnych, które wyrażały solidarność z prześladowanymi robotnikami i udzielały im pomocy. W 1976 r. utworzono Komitet Obrony Robotników, który objął pomocą osoby prześladowane. W 1977 r. opozycja podjęła próbę rozszerzenia działalności i połączenia ze środowiskami niepodległościowymi; inicjatywa ta skończyła się jednak niepowodzeniem.

W 1977 r. władza przystąpiła do rozbijania opozycji aresztując wielu działaczy, a nawet posuwając się do brutalnych pobić. W uwolnienie aresztowanych osób zaangażował się Kościół. W wyniku presji opinii publicznej w kraju i za granicą władze w lipcu 1977 r. ogłosiły amnestię i wypuściły wszystkich aresztowanych działaczy opozycji. Wzmocniło to środowiska skupione wokół KOR, który przekształcił się w Komitet Samoobrony Społecznej „KOR”. Uaktywniły się też grupy opozycji niepodległościowej skupione wokół Leszka Moczulskiego i Andrzeja Czumy. Działacze tych ugrupowań w marcu 1977 r. postanowili utworzyć ruch Obrony Praw Człowieka i Obywatela. Schyłek lat siedemdziesiątych to okres dużej aktywności opozycji demokratycznej podejmującej także działalność wydawniczą i oświatową.

2.1.1. Podstawy prawne

1. Manifest Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego (Dz.U. R. P. z 1944 r. Nr 1).
2. Ustawa z dnia 31 grudnia 1944 r. o powołaniu Rządu Tymczasowego Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. R. P. z dn. 31 XII 1944 r. poz. 99).
3. Ustawa z dnia 11 września 1944 r. o organizacji i zakresie działania rad narodowych (Dz.U. R. P. Nr 5, poz. 22, z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 11 września 1944 r. o kompetencji Prezydenta Krajowej Rady Narodowej (Dz.U. R. P. Nr 5, poz. 23, z późn. zm.).
5. Dekret Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego z dnia 23 listopada 1944r. o organizacji i zakresie działania samorządu terytorialnego (Dz.U. R. P. Nr 14, poz. 74).

6. Ustawa Konstytucyjna z dnia 19 lutego 1947 r. o ustroju i zakresie działania najwyższych organów Rzeczypospolitej Polskiej (Mała Konstytucja) (Dz.U. Nr 18, poz. 71, z późn. zm.).

7. Konstytucja PRL z 1952 r. (Dz.U. z 1976 r. Nr 7, poz. 36, z późn. zm.).

8. Zmiany Konstytucji w 1989 r.

9. Ustawa Konstytucyjna z dnia 17 października 1992 r. o wzajemnych stosunkach między władzą ustawodawczą i wykonawczą Rzeczypospolitej Polskiej oraz o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 84, poz. 426, z późn. zm.).

10. Konstytucja RP z 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

2.2. Ustrój szkolnictwa po 1945 r.

Początkowo, w okresie powojennym nadal obowiązywały regulacje prawne pochodzące z okresu II Rzeczypospolitej – przede wszystkim Ustawa z dnia 11 marca 1932 r. o ustroju szkolnictwa. Podejmowano jednak doraźne rozstrzygnięcia dostosowujące organizację szkolnictwa do aktualnych warunków i potrzeb. Dekretem Rady Ministrów z dnia 23 listopada 1945 r. o organizacji szkolnictwa w okresie przejściowym (Dz.U. Nr 2, poz. 9) dopuszczono tworzenie lub zezwalanie przez Ministra Oświaty na utworzenie szkół i kursów nieprzewidzianych w ustawie z dnia 11 marca 1932 r. o ustroju szkolnictwa, a także na skracanie czasu kształcenia w szkołach przewidzianych w tej ustawie. Na okres sześciu lat zezwolono na zatrudnianie w charakterze nauczycieli osób nieposiadających kwalifikacji nauczycielskich. Zasady zatrudniania tych osób oraz termin i sposób uzyskania przez nie kwalifikacji zawodowych określał Minister Oświaty.

Tymczasowa regulacja konstytucyjna z 1947 r. (Mała Konstytucja) uregulowała ustrój organów władzy państwowej w okresie przejściowym opierając się co do zasady na rozwiązaniach Konstytucji Marcowej z 1921 r. Rozpoczęto także dokonywanie zmian w zarządzaniu poszczególnymi gałęziami gospodarki. W ramach reformy naczelných organów administracji w 1949 r. z zakresu działania Ministra Oświaty wyłączono sprawy szkolnictwa zawodowego przekazując je do właściwości ministrów branżowych. Utworzono także Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego, który przejął nadzór nad szkolnictwem zawodowym.

Dekretem z dnia 26 października 1950 r. o szkolnictwie rolniczym (Dz.U. Nr 49, poz. 441) kontynuowano tworzenie szkolnictwa resortowego, podporządkowanego właściwym branżowym ministrom. Wspomniany dekret przekazał do kompetencji Ministra Rolnictwa i Reform Rolnych organizowanie szkół rolniczych i administrowanie nimi, a także ustalanie programów nauczania w tych szkołach. W gestii Ministra Oświaty pozostawiono ustalanie programów przedmiotów ogólnokształcących w szkołach rolniczych i zatwierdzanie podręczników do tych przedmiotów.

W roku 1953, na podstawie dekretu z dnia 16 września 1953 r. o szkolnictwie artystycznym (Dz.U. Nr 43, poz. 212, z późn. zm.) przekazano kompetencje w zakresie spraw szkolnictwa artystycznego Ministrowi Kultury i Sztuki. Minister ten uzyskał wobec szkół artystycznych szerokie kompetencje – łącznie z ustalaniem programów nauczania przedmiotów ogólnokształcących w tych szkołach. Szkoły artystyczne miały być prowadzone przez państwo; niepaństwowe szkoły artystyczne mogły powstawać tylko za zezwoleniem Ministra Kultury i Sztuki, na ustalonych przez niego zasadach. Dekret określił typy szkół artystycznych dzieląc je na szkoły I i II stopnia. Wyodrębniono dwa rodzaje szkół artystycznych: szkoły prowadzące, oprócz kształcenia artystycznego, nauczanie przedmiotów

ogólnokształcących, oraz szkoły, które nie prowadziły nauczania w zakresie przedmiotów ogólnokształcących.

Dekret o obowiązku szkolnym z dnia 23 marca 1956 r. (Dz.U. Nr 9, poz. 52, z późn. zm.) uchylił przedwojenne regulacje z 1919 r. dotyczące tego obowiązku. W myśl nowych przepisów, obowiązek szkolny obejmował pobieranie nauki w zakresie ośmiu klas szkoły podstawowej. Dzieci podlegały obowiązkowi od początku roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym skończyły 7 lat, do końca roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym kończyły 16 lat. Młodociani w wieku 15-17 lat, którzy zostali zatrudnieni w celu przyuczenia do zawodu, podlegali obowiązkowi kształcenia w szkołach podstawowych dla pracujących. Obowiązek szkolny spełniało się w szkole obwodowej. Dekret określał zasady kontrolowania wypełniania obowiązku szkolnego przez prezydium gromadzkich (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych oraz szkoły. Niespełnianie obowiązku szkolnego uznane zostało za wykroczenie.

W 1956 roku do zakresu działania Ministra Oświaty powróciły sprawy szkolnictwa zawodowego, należące dotychczas do właściwości innych ministrów. Zniesiono ponadto Centralny Urząd Szkolenia Zawodowego, którego zadania przejął Minister Oświaty.

W dniu 15 lipca 1961 r. Sejm uchwalił ustawę o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz.U. Nr 32, poz. 160, z późn. zm.), która ostatecznie określiła ustrój powojennego szkolnictwa w Polsce i uchyliła wszystkie dotychczas obowiązujące w tym zakresie regulacje przedwojenne (Kotarski, 1965). Ustawa otwarcie ujawniała ideologiczne traktowanie kształcenia i wychowania już w preambule wskazując, że celem oświaty i wychowania jest przygotowanie świadomych budowniczych socjalizmu. Podkreślono świecki charakter szkół i placówek oświatowych oraz prowadzonego w nich kształcenia. W prowadzeniu szkół i placówek wprowadzono monopol państwa. Prowadzenie szkół niepaństwowych było możliwe tylko po uzyskaniu zezwolenia Ministra Oświaty i Wychowania oraz na określonych przez niego zasadach. Rozwiązania zawarte w ustawie cechował wysoki stopień centralizacji kompetencji w zakresie decydowania o organizacji szkoły i sposobie kształcenia; Minister Oświaty i Wychowania określał szczegółowe zasady funkcjonowania wszystkich typów szkół, a także ustalał programy nauczania i wychowania, zatwierdzał podręczniki i pomoce naukowe i ustalał normy zaopatrzenia szkół w te pomoce. Rola nauczyciela sprowadzała się do realizacji ustalonego przez ministra programu nauczania. Ustawa wprowadziła ośmioklasową szkołę podstawową. Obowiązek szkolny objął naukę w szkole podstawowej i trwał od ukończenia 7 do 17 lat. Szkoły ponadpodstawowe dzieliły się na zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły przysposobienia rolniczego oraz szkoły średnie: czteroletnie licea ogólnokształcące, technika zawodowe i licea zawodowe (przemysłowe, ekonomiczne, pedagogiczne, artystyczne i innych specjalności). Rada Ministrów została upoważniona do wprowadzenia obowiązku kształcenia zawodowego w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej lub szkoły przysposobienia rolniczego dla młodzieży w wieku do 18 lat, która nie uczęszcza do innej szkoły. Obowiązek taki w odniesieniu do młodzieży zamieszkałej na terenie m.st. Warszawy został przez Radę Ministrów wprowadzony rozporządzeniem z dnia 25 lipca 1967 r. (Dz.U. Nr 30, poz. 142). Z kolei rozporządzeniem z dnia 20 sierpnia 1968 r. (Dz.U. Nr 34, poz. 231) Rada Ministrów subdelegowała na prezydium wojewódzkich rad narodowych wprowadzenie takiego obowiązku na pozostałym terenie kraju.

Ustawa o rozwoju systemu oświaty i wychowania określała zasady kształcenia nauczycieli, które odbywało się w liceach pedagogicznych, studiach nauczycielskich i w szkołach wyższych. Określono także organy właściwe do zarządzania szkołami i placówkami. Naczelnym organem administracji właściwym w sprawach kształcenia i wychowania został Minister Oświaty. Rada Ministrów mogła jednak, w drodze rozporządzenia, wskazywać innych ministrów, którzy mogli prowadzić i nadzorować

szkoły. Szkolnictwo artystyczne pozostało w gestii Ministra Kultury i Sztuki. Generalnie prowadzenie szkół i placówek było zadaniem rad narodowych odpowiednich szczebli.

Ustawa o rozwoju systemu oświaty i wychowania była wielokrotnie zmieniana. Po zmianie ustrojowej w 1989 r., w ramach nowelizacji uchwalonej w dniu 27 maja 1990 r. (Dz.U. Nr 34, poz. 197), wprowadzono w niej istotne zmiany w zakresie zarządzania szkołami. Kuratorzy oświaty uzyskali status terenowych organów rządowej administracji specjalnej i zostali podporządkowani bezpośrednio Ministrowi Edukacji Narodowej. Kuratorzy oświaty wykonywali jednocześnie funkcję organu prowadzącego szkoły i placówki publiczne oraz funkcje organu sprawującego nadzór pedagogiczny. W związku z uchwaleniem w 1990 r. ustawy o samorządzie gminnym i przekazaniem gminom wszystkich spraw publicznych o charakterze lokalnym, do właściwości gmin przeszło prowadzenie przedszkoli. Wraz z rozpoczęciem reformy samorządowej (w 1990 r. utworzono samorząd gminny, a w 1999 r. samorząd powiatowy i wojewódzki) rozpoczął się proces przekazywania prowadzenia szkół jednostkom samorządu terytorialnego i ograniczania kompetencji kuratora oświaty do sprawowania nadzoru pedagogicznego. W kolejnych latach gminom przekazano prowadzenie szkół podstawowych (od dnia 1 stycznia 1996 r. prowadzenie tych szkół stało się obowiązkiem gmin), a po utworzeniu samorządu powiatowego i samorządu województwa w 1999 r. jednostkom tym przekazano prowadzenie pozostałych szkół i placówek oświatowych (Gałuszka, Miształ, Stańczyk, 1999).

Zmieniona ustawa o rozwoju systemu oświaty i wychowania z 1961 r. obowiązywała aż do 1991 r., kiedy to została zastąpiona przez Ustawę z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).

Nowa ustawa uporządkowała regulacje dotyczące oświaty obejmując swoim zakresem również sprawy dotyczące obowiązku szkolnego, regulowane dotychczas w dekreście o obowiązku szkolnym z 1956 r. W preambule oraz art. 1 ustawy określone zostały podstawowe wartości przyjęte przez ustawodawcę, główne zasady, jakim jest podporządkowany system oświaty oraz cele, którym ma służyć kształcenie i wychowanie młodzieży. Oświata została uznana za wspólne dobro całego społeczeństwa. Podstawą nauczania i wychowania mają być uniwersalne zasady etyki, z jednoczesnym respektowaniem chrześcijańskiego systemu wartości. Oświata ma kierować się zasadami wyrażonymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także wskazaniem Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencji o Prawach Dziecka. Podkreślono pomocniczy charakter wychowawczej funkcji szkoły w stosunku do wychowawczej roli rodziny, zasadę powszechności kształcenia oraz autonomię obywateli i ich organizacji w zakładaniu i prowadzeniu szkół i placówek niepublicznych (Pilich, 2008). Ustawa utrzymała dotychczasowy ustrój szkolny oparty na ośmioletniej szkole podstawowej, czteroletnim liceum ogólnokształcącym i szkołach zawodowych: zasadniczej szkole zawodowej i technikum. Głęboka reforma ustroju szkolnego nastąpiła dopiero w 1999 r., kiedy to na podstawie Ustawy z dnia 8 stycznia 1999 r. – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. Nr 12, poz. 96, z późn. zm.) wprowadzono sześciolletnią szkołę podstawową, trzyletnie gimnazjum, trzyletnie liceum ogólnokształcące oraz szkoły zawodowe: zasadniczą szkołę zawodową o okresie nauczania od 2 do 3 lat, trzyletnie licea profilowane, czteroletnie technika, dwuletnie uzupełniające licea ogólnokształcące, trzyletnie technika uzupełniające i szkoły policealne o okresie nauczania do 2,5 roku.

Nowa ustawa zagwarantowała szkołom i nauczycielom znaczną samodzielność w doborze programów i metod nauczania oraz podręczników. Zamiast dotychczasowego centralnego ustalania przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania programów nauczania wprowadzono listę programów nauczania i podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego przez tegoż ministra,

z której nauczyciele mogli swobodnie wybierać programy i podręczniki wykorzystywane przez nich w procesie dydaktycznym. Nauczyciel mógł także opracować i stosować własny program nauczania.

Ustawa z 1991 r. uporządkowała system organów prowadzących szkoły publiczne. Ugruntowała kompetencje jednostek samorządu terytorialnego w zakresie prowadzenia szkół i placówek publicznych oraz znacznie ograniczyła liczbę szkół prowadzonych przez administrację rządową. Organem prowadzącym publiczne szkoły i placówki artystyczne pozostał minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, z tym, że jednostki samorządu terytorialnego również mogły zakładać i prowadzić takie szkoły. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zachował kompetencje do prowadzenia szkół przy placówkach dyplomatycznych i urzędach konsularnych, placówek doskonalenia nauczycieli i placówek kształcenia ustawicznego o zasięgu ogólnokrajowym oraz szkół i placówek o charakterze eksperymentalnym. Zakładać i prowadzić szkoły publiczne mogą również:

- minister właściwy do spraw rolnictwa – szkoły rolnicze i placówki rolnicze oraz placówki doskonalenia nauczycieli szkół rolniczych,
- minister właściwy do spraw środowiska – szkoły leśne,
- Minister Sprawiedliwości – szkoły i placówki w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich oraz szkoły i placówki przy zakładach karnych i aresztach śledczych.

Prawo zakładania i prowadzenia szkół resortowych zachowali także Minister Obrony Narodowej i Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Ustawa określiła kompetencje organów prowadzących szkoły i placówki publiczne czyniąc je odpowiedzialnymi za działalność prowadzonych szkół i placówek, a przede wszystkim za zapewnienie im właściwych warunków funkcjonowania i wyposażenia w pomoce dydaktyczne i potrzebny sprzęt. Jednocześnie zwiększono samodzielność szkół przekazując im prawo decydowania o podstawowych kwestiach organizacyjnych i programowych (np. prawo dokonywania zmian w statucie szkoły nadanym szkole nowo założonej przez organ prowadzący i uchwalania nowego statutu). Ochronie tej samodzielności ma służyć wyrażona w przepisach ustawy zasada, że organy prowadzące i organy nadzoru pedagogicznego mogą ingerować w działalność szkoły tylko w przypadkach przewidzianych w ustawie. Stworzono podstawy uspołecznienia procesu zarządzania szkołami i placówkami publicznymi umożliwiając tworzenie nowego organu szkoły – rady szkoły – składającej się w równych częściach z reprezentacji wszystkich grup społeczności szkolnej. Rada szkoły została wyposażona w kompetencje do uchwalania statutu szkoły lub wprowadzania w nim zmian. Wprowadzono też zasadę konkursowego wyłaniania kandydata na stanowisko dyrektora szkoły i kadencyjność zajmowania tego stanowiska.

Ustawa w istotny sposób zmieniła warunki zakładania i prowadzenia szkół niepublicznych. W poprzednim stanie prawnym, do założenia szkoły niepaństwowej było konieczne uzyskanie zezwolenia ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Nowa ustawa zniósła wymóg uzyskania zezwolenia zastępując go wpisem do ewidencji prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego właściwą do prowadzenia danego typu szkoły. Szkołom i niektórym placówkom niepublicznym zapewniono dotowanie na poziomie równowartości kosztów bieżących ponoszonych na jednego ucznia w jednostce samorządu terytorialnego właściwej do prowadzenia szkół i placówek danego typu. Ograniczono też zakres przepisów dotyczących organizacji i funkcjonowania szkół, które miały zastosowanie do szkół i placówek niepublicznych.

Ustawa była wielokrotnie nowelizowana. Jak się wydaje, najważniejszą z dotychczasowej nowelizacji była zmiana dokonana w 1999 r., związana z wprowadzeniem nowego ustroju szkolnego. Oprócz nowej organizacji szkół wprowadzono egzaminy zewnętrzne na zakończenie nauki w każdej szkole, przeprowadzane przez okręgowe komisje egzaminacyjne, służące ocenie efektów kształcenia w poszczególnych szkołach, a ponadto utworzono Centralną Komisję Egzaminacyjną, której zadaniem jest koordynowanie przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów na terenie kraju.

Egzaminy zewnętrzne objęły:

- sprawdzian przeprowadzany w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej,
- egzamin przeprowadzany w ostatnim roku nauki w gimnazjum,
- egzamin maturalny przeprowadzany dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych dających wykształcenie średnie,
- egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe przeprowadzany dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe,
- egzaminy eksternistyczne umożliwiające uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej, gimnazjum lub liceum ogólnokształcącego.

Egzaminy zewnętrzne stworzyły nową sytuację w zakresie porównywalności wyników nauczania w szkołach na terenie całego kraju wprowadzając nowy, wymierny instrument oceny jakości kształcenia, uzupełniający dotychczasową ocenę działalności szkół i placówek dokonywaną w formie nadzoru pedagogicznego.

Ustawa o systemie oświaty ukształtowała na kilkanaście lat model nadzoru pedagogicznego nad szkołami i placówkami opierając go na rozdzieleniu funkcji nadzorczych od funkcji organu prowadzącego szkołę. Głównym realizatorem nadzoru pedagogicznego uczyniono kuratora oświaty, z wyjątkami dotyczącymi nadzoru nad szkołami prowadzonymi przez ministrów w części dotyczącej nauczania przedmiotów zawodowych oraz szkołami artystycznymi w części dotyczącej przedmiotów artystycznych. Kurator oświaty został formalnie podporządkowany wojewodzie uzyskując status kierownika kuratorium oświaty będącego jednostką wchodzącą w skład administracji zespolonej w województwie. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zachował natomiast nadzór merytoryczny nad działalnością kuratorów oświaty i prawo koordynowania wykonywania nadzoru pedagogicznego na terenie kraju.

Ustawa z 1991 r. uregulowała kształcenie nauczycieli w zakładach kształcenia nauczycieli; utworzone zostały nowe rodzaje tych zakładów: nauczycielskie kolegia języków obcych i kolegia nauczycielskie. Kolegia nie kształciły wprawdzie na poziomie wyższym, jednak ze względu na wymaganą w przepisach opiekę naukową szkół wyższych i obowiązkowe zawieranie z nimi porozumień, które m.in. miały określać sposób uzyskania przez absolwentów kolegium wykształcenia wyższego w uczelni sprawującej opiekę naukową, nauka w kolegium prowadziła na ogół do możliwości jednoczesnego uzyskania tytułu licencjata w uczelni współpracującej. Utworzenie kolegiów nauczycielskich działających pod opieką szkół wyższych było spowodowane występującymi brakami wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej, np. nauczycieli języków obcych.

2.2.1. Podstawy prawne

1. Dekret Rady Ministrów z dnia 23 listopada 1945 r. o organizacji szkolnictwa w okresie przejściowym (Dz.U. R. P. z 1946 r. Nr 2, poz. 9).
2. Dekret Rady Ministrów z dnia 26 października 1950 r. o szkolnictwie rolniczym (Dz.U. Nr 49, poz. 441).
3. Dekret z dnia 16 września 1953 r. o szkolnictwie artystycznym (Dz.U. Nr 43, poz. 212, z późn. zm.).
4. Dekret z dnia 23 marca 1956 r. o obowiązku szkolnym (Dz.U. Nr 9, poz. 52, z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 10 września 1956 r. o przejęciu szkolnictwa zawodowego przez Ministra Oświaty (Dz.U. Nr 41, poz. 186).
6. Ustawa z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania (Dz.U. Nr 32, poz. 160, z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
8. Ustawa z dnia 8 stycznia 1999 r. – Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego (Dz.U. Nr 12, poz. 96, z późn. zm.).

2.3. Kształtowanie się statusu zawodowego nauczycieli po II wojnie światowej.

Do 1956 r. do praw i obowiązków nauczycieli oraz ich kwalifikacji w większości miały nadal zastosowanie przepisy przedwojenne: Ustawa z dnia 1 lipca 1926 r. o stosunkach służbowych nauczycieli oraz rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 6 marca 1928 r. o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli szkół powszechnych, z nieznacznymi modyfikacjami (Kotula i Weinert, 1946). Uchwalona w dniu 4 kwietnia 1950 r. Ustawa o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych, podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz.U. Nr 17, poz. 140, z późn. zm.) nakazywała stosowanie do objętej jej zakresem podmiotowym grupy nauczycieli przepisów ustawy o stosunkach służbowych nauczycieli z 1926 r., z wyjątkiem niektórych przepisów dotyczących powoływania dyrektorów szkół, tekstu przyrzeczenia składanego przez nauczyciela, stażu pracy i zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Podobne rozwiązanie przyjęto w odniesieniu do nauczycieli szkół artystycznych, których stosunki służbowe uregulowała Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół artystycznych i zakładów szkolenia artystycznego (Dz.U. Nr 5, poz. 40), w większości zresztą odsyłająca do przepisów pragmatyki z 1926 r.

Wreszcie w dniu 27 kwietnia 1956 r. uchwalono ustawę o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz.U. Nr 12, poz. 63, z późn. zm.), która zastąpiła wszystkie dotychczasowe przepisy regulujące prawa i obowiązki nauczycieli.

Wstępne przepisy ustawy ujawniały bezpośrednio, jak duży nacisk władze komunistyczne kładły na wychowanie ideologiczne młodzieży, nakładając na nauczycieli zadanie wychowywania dzieci i młodzieży na „ideowych obywateli, patriotów Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, oddanych sprawie

budownictwa socjalizmu i pokoju”. Wśród obowiązków nauczyciela wskazano też obowiązek systematycznego podnoszenia własnego poziomu ideologicznego.

2.3.1. Zakres podmiotowy ustawy z 1956 r.

Ustawa o prawach i obowiązkach nauczycieli miała szeroki zakres podmiotowy; jej przepisom podlegali pracownicy pedagogiczni państwowych szkół, zakładów i placówek wychowawczych i szkoleniowych, zakładów leczniczych, leczniczo-wychowawczych i poprawczych, schronisk dla nieletnich, przedszkoli, internatów i burs, świetlic szkolnych i międzyszkolnych, bibliotek szkolnych i pedagogicznych oraz ośrodków doskonalenia kadr. Przepisami ustawy objęto również instruktorów i przewodników drużyn harcerskich, zaliczając ich do pracowników wymienionych wyżej szkół i placówek. Ustawa nie obejmowała natomiast pracowników szkół wyższych, instytutów i placówek naukowych.

2.3.2. Zasady nawiązywania, zmian i rozwiązywania stosunku służbowego

Ustawa dopuszczała zajmowanie stanowiska nauczyciela tylko przez osoby posiadające przepisane kwalifikacje, określone w odrębnych przepisach. W przypadkach określonych w zarządzeniach Ministra Oświaty lub Prezesa Centralnego Urzędu Szkolnictwa Zawodowego dopuszczalne było zatrudnianie w charakterze nauczycieli osób nieposiadających przepisanych kwalifikacji. Warto podkreślić, że ustawa określała zatrudnienie nauczyciela jako „stosunek służbowy” – a nie stosunek pracy. Dalsze przepisy ustawy także używały w odniesieniu do pracy nauczyciela określenia „służba”. Podstawową formą nawiązania stosunku służbowego z nauczycielem posiadającym wymagane kwalifikacje i zatrudnianym w pełnym wymiarze zajęć było mianowanie. Stosunek służbowy w formie umowy o pracę mógł być nawiązany z wykwalifikowanym nauczycielem tylko w określonych przypadkach (na prośbę nauczyciela, na zastępstwo, na czas wynikający z organizacji nauczania, jeżeli praca jest zajęciem dodatkowym, a także w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze). Zatrudnienie nauczyciela nieposiadającego wymaganych kwalifikacji następowało tylko w drodze umowy o pracę. W zakresie zawierania, zmian, rozwiązywania umów o pracę oraz w zakresie odpowiedzialności służbowej nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę miały zastosowanie ogólne przepisy dotyczące pracowników umysłowych, z tym, że terminem rozwiązania umowy o pracę musiał zawsze być koniec roku szkolnego.

Zatrudnianie nauczycieli należało do władzy szkolnej sprawującej bezpośredni nadzór nad szkołą, w której nauczyciel miał być zatrudniony. Dyrektor szkoły mógł zatrudnić nauczyciela tylko w przypadkach określonych przez ministra i tylko wtedy gdy właściwy organ mu to zlecił.

Nauczyciel mógł zostać przeniesiony do innej szkoły w tej samej lub innej miejscowości na własną prośbę lub z urzędu, ale za jego zgodą. Możliwe było również przeniesienie nauczyciela z urzędu, bez jego zgody, na takie samo lub inne stanowisko w służbie nauczycielskiej albo wychowawczej w tej samej miejscowości, w przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi lub innymi ważnymi przyczynami. Władza szkolna mogła przydzielić nauczyciela do pracy w innej szkole w tej samej miejscowości w celu uzupełniania obowiązującego wymiaru godzin. Nauczycielowi przenoszonemu przysługiwał zwrot kosztów przeniesienia według zasad określonych dla pracowników państwowych, a także zwolnienie od obowiązków służbowych na odpowiedni czas.

Rozwiązanie stosunku służbowego z nauczycielem mogło nastąpić w przypadkach określonych w ustawie. Oprócz dobrowolnego wystąpienia ze służby, stosunek służbowy był rozwiązywany wskutek orzeczenia komisji dyscyplinarnej skazującego na karę zwolnienia z pracy, wskutek wyroku sądowego skazującego na karę dodatkową utraty praw publicznych lub utraty prawa wykonywania

zawodu, w wyniku orzeczenia przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa trwałej niezdolności do służby nauczycielskiej, w razie nieobecności w pracy z powodu choroby przez okres dłuższy niż rok (2 lata w przypadku poprawy stanu zdrowia i stwierdzenia przez komisję lekarską możliwości powrotu do służby). Stosunek służbowy mógł być rozwiązany również w przypadku zmian organizacyjnych powodujących całkowitą lub częściową likwidację szkoły, działu, wydziału, specjalności lub przedmiotu, uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w tej szkole, jeżeli nauczyciel odmówił zgody na przeniesienie do szkoły w innej miejscowości; w takiej sytuacji, w celu uniknięcia zwolnienia, nauczyciel mógł przejść w stan pozastłubowy. Nauczyciele, z którymi rozwiązano stosunek służbowy z powodu trwałej niezdolności do pracy lub zmian organizacyjnych, mieli prawo do odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za każdy rok pracy nauczycielskiej, nieprzekraczającej jednak 6-miesięcznego uposażenia.

Nauczyciel mógł być zwolniony ze służby w przypadku otrzymania dwukrotnie, w odstępie nie krótszym niż jeden, a nie dłuższym niż półtora roku, niedostatecznej oceny pracy zawodowej ustalonej przez władzę szkolną. Ocenę pracy ustalała władza szkolna sprawująca bezpośredni nadzór nad szkołą na podstawie opinii dyrektora szkoły i swojego przedstawiciela. Od ustalonej oceny pracy nauczycielowi przysługiwało odwołanie, w terminie 14 dni od powiadomienia o ocenie.

2.3.3. Wymiar godzin pracy, wynagrodzenie

Wymiar godzin nauczania oraz innych obowiązkowych zajęć nauczycieli nie był regulowany na poziomie ustawy, ale w uchwale Rady Ministrów. Nauczyciel mógł być zobowiązany do odpłatnej pracy w szkole w godzinach nadliczbowych; obowiązek ten nie dotyczył nauczycielek w ciąży lub mających na utrzymaniu dziecko do 18 miesięcy. Minister lub upoważniona przez niego władza szkolna mogli obniżyć nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin wymiar zajęć obowiązkowych na czas określony lub do odwołania ze względu na stan zdrowia, kształcenie się, wykonywanie prac zleconych przez władze szkolne lub szczególne warunki pracy.

Wynagrodzenie nauczyciela, a raczej – jak to określono w ustawie – uposażenie, zależało od wykształcenia, liczby lat pracy pedagogicznej, typu szkoły oraz zajmowanego stanowiska. Wysokość uposażenia i zasady jego przyznawania w całości przekazano do uregulowania Radzie Ministrów w drodze rozporządzenia. Za wykonywanie czynności dodatkowych nauczycielowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie.

Ustawa przyznała nauczycielom i ich rodzinom prawo do zaopatrzenia emerytalnego na zasadach określonych w przepisach dotyczących pracowników zaliczonych do I kategorii zatrudnienia.

2.3.4. Urlopy i inne uprawnienia

Ustawa z 1956 r. uregulowała uprawnienia urlopowe nauczycieli, wprowadziła też płatne urlopy dla poratowania zdrowia w wymiarze do 1 roku. Okresem urlopu wypoczynkowego nauczycieli uczyniono ferie szkolne. W czasie ferii nauczyciel mógł jednak być zobowiązany przez przełożonego, działającego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, do wykonywania czynności określonych w ustawie (zastępstwo dyrektora szkoły, egzaminy, prace związane z zakończeniem i przygotowaniem roku szkolnego). Nauczyciele zatrudnieni w placówkach, w których zajęcia trwały nieprzerwanie przez cały rok kalendarzowy, mieli prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni, udzielanego zgodnie z planem urlopów. Dyrektor szkoły miał prawo do co najmniej 30-dniowego urlopu w czasie ferii szkolnych, a jeżeli z ważnych przyczyn nie wykorzystał urlopu w tym wymiarze w okresie ferii – przysługiwało mu prawo do niewykorzystanej części urlopu w czasie zajęć szkolnych.

Z kolei nauczyciele zatrudnieni w szkołach przysposobienia zawodowego, zakładach opiekuńczo-leczniczych i leczniczo-wychowawczych oraz w przedszkolach mieli prawo do urlopu w wymiarze 6 tygodni w czasie ustalonym w planie urlopów. Uprawnienie to mogło zostać rozciągnięte przez właściwego ministra na nauczycieli zatrudnionych w innych szkołach i placówkach, w których zajęcia trwają nieprzerwanie przez cały rok kalendarzowy.

Nauczyciel mógł otrzymać płatny urlop dla poratowania zdrowia na okres nieprzekraczający roku, jeżeli organ społecznej służby zdrowia stwierdził, że stan zdrowia nauczyciela wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia leczenia. W okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, trwającej nie dłużej niż rok, z nauczycielem nie można było rozwiązać stosunku pracy. Okres ten mógł być przedłużony do 2 lat, jeżeli komisja lekarska stwierdziła poprawę stanu zdrowia nauczyciela i możliwość jego powrotu do pracy w zawodzie nauczycielskim.

Za czas usprawiedliwionej nieobecności w służbie, nauczyciel zachowywał prawo do uposażenia.

Nauczycielom przyznano dodatkowe świadczenia o charakterze socjalnym, takie jak pierwszeństwo dla ich dzieci w przyjmowaniu do szkół, burs i internatów, zasiłki na zagospodarowanie dla nauczycieli rozpoczynających pracę zawodową po studiach (w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia), obowiązek zapewnienia przez władze szkolne nauczycielowi pracy w miejscu zamieszkania jego małżonka, przenoszenie w stan pozasłużbowy, bezpłatne mieszkanie w miejscu pracy w razie zatrudnienia na wsi lub w mieście do 2.000 mieszkańców oraz działka gruntu. Nauczyciel, który złożył podanie o przeniesienie do miejscowości będącej stałym miejscem zamieszkania jego małżonka, mógł przejść w stan pozasłużbowy, jeżeli przeniesienie okazało się niemożliwe. W stanie pozasłużbowym nauczyciel nie otrzymywał uposażenia, a okres przebywania w tym stanie nie był zaliczany do stażu pracy. Stan pozasłużbowy mógł trwać nie dłużej niż 5 lat; w przypadku niepodjęcia pracy w tym okresie z nauczycielem rozwiązywano stosunek służbowy z ostatnim dniem 5-letniego okresu przebywania w stanie pozasłużbowym. W stan pozasłużbowy na analogicznych warunkach mogły przechodzić także nauczycielki mające na wychowaniu dziecko w wieku do 7 lat.

Nauczyciele zatrudnieni na terenie wsi lub miast do 5.000 mieszkańców uzyskali prawo do bezpłatnych mieszkań w miejscu pracy. Dodatkowo, nauczycielom zatrudnionym na wsi prezydium gromadzkich rad narodowych musiały zapewnić możliwość zakupu opału oraz jego bezpłatny dowóz do mieszkań.

Nauczyciele czynni oraz nauczyciele renciści, wraz ze współmałżonkami, mieli zapewnione ulgi 50% przy przejazdach kolejami.

Nauczycielom zagwarantowano ochronę prawną analogiczną do przysługującej pracownikom państwowym w przepisach prawa karnego. Ustanowiono wyróżnienia dla nauczycieli w postaci tytułu honorowego „Zasłużony Nauczyciel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” oraz „Medalu Komisji Narodowej”.

2.3.5. Odpowiedzialność służbowa

Za naruszenie obowiązków wszyscy nauczyciele, bez względu na podstawę nawiązania stosunku służbowego, podlegali odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej. Kary porządkowe wymierzały nauczycielom władze szkolne, a kary dyscyplinarne - komisje dyscyplinarne powoływane spośród nauczycieli.

2.3.6. Uprawnienia ZNP

Odrębny rozdział w ustawie poświęcono uprawnieniom Związku Nauczycielstwa Polskiego. Pozycja Związku była bardzo mocna, gdyż władze szkolne musiały się z nim porozumiewać we wszystkich sprawach dotyczących nauczycieli (np. doskonalenia pracy szkół i nauczycieli, oceny pracy nauczyciela, nadawania wyróżnień, tytułów honorowych i odznaczeń, stałej poprawy warunków bytowych nauczycieli, zmian w stosunku służbowym i jego rozwiązywania).

2.3.7. Zmiany w latach 60-tych i 70-tych

W okresie po II wojnie światowej miał miejsce szybki wzrost liczby szkół i placówek oświatowych różnego typu. Jednocześnie kształcenie nauczycieli nie nadążało za zapotrzebowaniem na kadrę pedagogiczną, w związku z tym następowało faktyczne obniżanie poziomu kwalifikacji nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych. Liczba nauczycieli z wyższym wykształceniem utrzymywała się na niskim poziomie. Stosunkowo niskie płace nauczycieli nie stanowiły dostatecznej zachęty do kształcenia i podejmowania pracy w tym zawodzie, a do tego powodowały odpływ wykwalifikowanych nauczycieli do innych gałęzi gospodarki. Średnie wynagrodzenie miesięczne nauczycieli było znacząco niższe od średniego wynagrodzenia w całej gospodarce tzw. uspołecznionej.

Na początku lat siedemdziesiątych podjęto działania zmierzające do zreformowania systemu oświatowego. Rządząca partia komunistyczna w planach społeczno-gospodarczego rozwoju kraju zapowiedziała podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa. Doniosła rola w realizacji tych zamiarów miała przypadać nauczycielom i szkołom, które jednocześnie widziano jako ważny ośrodek ideologiczny. W uchwale VI zjazdu PZPR szkole wyznaczono zadanie „wpajania wartości ideologii socjalistycznej – patriotyzmu i internacjonalizmu, wpajania socjalistycznego stosunku do pracy i mienia społecznego”; nie zapomniano też przezornie o zadaniu „kształtowania poczucia dyscypliny społecznej” (Buczkowski, 1974). W roku 1970 powołany został Komitet Ekspertów, którego zadaniem było opracowanie raportu o stanie oświaty w PRL.

Założenia zreformowanego systemu oświatowego zostały opisane w uchwale Sejmu z dnia 13 października 1973 r. w sprawie systemu edukacji narodowej (Mon. Pol. Nr 44, poz. 260). Za główne ogniwo w systemie szkolnym uznano powszechną 10-letnią średnią szkołę ogólnokształcącą. Za podstawy reformy przyjęto również:

- upowszechnianie wychowania przedszkolnego; w pierwszej kolejności miano obejmować nim dzieci w wieku sześciu lat,
- wprowadzenie szkół zawodowych na podbudowie dziesięcioletniej szkoły średniej, w których kształcenie trwałoby od pół roku do 2 lat (wyjątkowo 2,5),
- rozwój ośrodków kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego,
- wprowadzenie dwuletnich szkół specjalistycznych na podbudowie dziesięcioletniej szkoły średniej.

Od 1971 r. prowadzono równoległe prace nad przygotowaniem nowej regulacji ustawowej praw i obowiązków nauczycieli, która w założeniu miała podnieść społeczną rangę zawodu nauczyciela oraz doprowadzić do poprawy warunków materialnych i statusu prawnego nauczycieli.

W dniu 27 kwietnia 1972 r. Sejm uchwalił ustawę – Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz.U. Nr 16, poz. 114, z późn. zm.). Przyjęcie ustawy poprzedziła szeroka dyskusja w środowiskach nauczycieli i nauczycieli akademickich, a także w innych środowiskach. Rozwiązania projektowane w przygotowywanej ustawie uzyskały generalnie duże poparcie. Dostrzegano w nich szansę na poprawę sytuacji zawodu nauczycielskiego oraz warunków socjalnych i warunków pracy nauczycieli.

Po raz pierwszy na oznaczenie służbowej pragmatyki nauczycielskiej – dla podkreślenia jej szczególnego charakteru – użyto wówczas określenia „Karta”. Ustawa z 1972 r. obowiązywała najkrócej spośród dotychczasowych pragmatyk nauczycielskich - już w 1982 r. w jej miejsce została uchwalona nowa, obowiązująca do dziś ustawa – Karta Nauczyciela.

Ustawa – Karta praw i obowiązków nauczyciela była opatrzona obszerną preambułą obficie wypełnioną deklaracjami ideowymi i podkreśleniem wysokiej rangi społecznej zawodu nauczycielskiego oraz doniosłej roli nauczania i wychowania dla narodu i państwa socjalistycznego.

2.3.8. Zakres podmiotowy ustawy

Przepisom ustawy – Karta praw i obowiązków nauczyciela podlegali nie tylko nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni państwowych szkół i placówek oświatowych, ale również nauczyciele akademicy i pracownicy naukowo-badawczy uczelni państwowych. Oprócz tego ustawie podlegali:

- pracownicy naukowo-badawczy i dydaktyczni jednostek zaplecza naukowo-pedagogicznego resortu oświaty i wychowania oraz resortu nauki, szkolnictwa wyższego i techniki,
- nauczyciele i wychowawcy placówek leczniczych, leczniczo-wychowawczych i leczniczo-opiekuńczych,
- nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich oraz szkół przy zakładach karnych,
- pracownicy pedagogiczni bibliotek szkolnych i pedagogicznych, ośrodków metodycznych i placówek poradnictwa wychowawczo-zawodowego,
- nauczyciele zatrudnieni w organach administracji szkolnej.

Rada Ministrów mogła w drodze rozporządzenia rozciągnąć przepisy ustawy w całości lub w części na pracowników innych placówek naukowych prowadzących zajęcia dydaktyczne i pracowników jednostek organizacyjnych zaplecza badawczo-technicznego szkół wyższych.

2.3.9. Obowiązki nauczycieli

Listę zadań, jakie mieli realizować nauczyciele, rozpoczynał obowiązek wychowywania uczniów w duchu socjalistycznej moralności i socjalistycznych zasad współżycia społecznego, umiłowania Ojczyzny, pokoju, sprawiedliwości społecznej i braterstwa z ludźmi pracy wszystkich krajów. Oprócz tego, nauczyciel miał wpajać uczniom zamiłowanie i szacunek do pracy, poczucie odpowiedzialności i dyscypliny społecznej, przekazywać im gruntowną wiedzę ogólną i zawodową, dbać o wszechstronny rozwój ich zdolności, rozbudzać zainteresowania i samodzielność myślenia, kształtować postawę czynnego współuczestnictwa w rozwoju gospodarki, kultury i życia społecznego. Obowiązki nauczycieli obejmowały ponadto m.in. prawidłowe realizowanie programów nauczania

i wychowania, osiąganie jak najlepszych wyników w pracy, udoskonalanie metod nauczania i wychowania, dbanie o bezpieczeństwo uczniów powierzonych ich opiece, bezstronność w ocenie uczniów, tworzenie warunków do rozwijania samodzielności myślenia i uczenia się uczniów oraz nawyków pracy samokształceniowej. Nauczycielom wprost nakazano współdziałać z organizacjami politycznymi i młodzieżowymi w rozwijaniu pracy ideowo-wychowawczej zmierzającej do wpojenia wychowankom naukowego światopoglądu i socjalistycznej moralności.

Każdy nauczyciel zobowiązany był do stałego pogłębiania i aktualizowania wiedzy naukowej i dydaktycznej oraz stałego doskonalenia umiejętności dydaktycznych i wychowawczych w drodze samokształcenia, na kursach organizowanych przez organy administracji szkolnej i upoważnione przez te organy jednostki organizacyjne oraz na studiach podyplomowych.

Dyrektor szkoły kierował jej działalnością, był jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym wszystkich pracowników szkoły i opiekunem młodzieży. Dyrektor był odpowiedzialny za socjalistyczny kierunek wychowania i nauczania, a ponadto za wychowawczy i dydaktyczny poziom szkoły, prawidłową organizację pracy, realizację programów nauczania i wychowania oraz osiągnięte wyniki nauczania i wychowania, bezpieczeństwo i higienę pracy w szkole, kształtowanie atmosfery pracy w gronie nauczycieli zgodnie z socjalistycznymi zasadami współżycia, przestrzeganie i wykonywanie przepisów i zaleceń władz szkolnych oraz dyscypliny pracy w szkole, a także za prawidłowe administrowanie i gospodarkę szkoły oraz dysponowanie środkami materialnymi zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Dyrektora i jego zastępcę powoływał na okres nieprzekraczający 5 lat organ administracji szkolnej sprawujący bezpośredni nadzór nad szkołą. Powołanie mogło być przedłużane na kolejne okresy nieprzekraczające 5 lat. Organ uprawniony do powołania dyrektora mógł go odwołać z funkcji w uzasadnionych przypadkach.

Ustawa określała zadania pracowników nadzoru pedagogicznego zatrudnionych w organach administracji szkolnej. Pracownicy ci byli obowiązani w ramach swoich obowiązków służbowych wykonywać zadania dydaktyczne w szkołach w wymiarze 2 godzin tygodniowo; obowiązek ten nie dotyczył kuratorów okręgów szkolnych i ich zastępców oraz inspektorów szkolnych i ich zastępców.

Obowiązki pracowników nadzoru pedagogicznego obejmowały:

- wydawanie zaleceń i udzielanie instruktażu pracownikom jednostek nadzorowanych oraz przedstawianie wniosków właściwym organom w sprawach związanych z organizacją i funkcjonowaniem szkół,
- przedstawianie wniosków w sprawie wstrzymania w nadzorowanych jednostkach postanowień sprzecznych z obowiązującymi przepisami i zlecenie określonych czynności pracownikom, gdy sytuacja w nadzorowanych jednostkach tego wymagała.

Kuratora okręgu szkolnego i jego zastępców oraz inspektora szkolnego powoływał i odwoływał Minister Oświaty i Wychowania na wniosek prezydium właściwej rady narodowej. Zastępców inspektorów szkolnych powoływał i odwoływał kurator okręgu szkolnego na wniosek prezydium powiatowej (miejskiej, dzielnicowej) rady narodowej. Pracowników nadzoru pedagogicznego w kuratorium powoływał kurator okręgu szkolnego, a w wydziałach oświaty i kultury prezydiów powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych - inspektor szkolny. Odrębnie byli powoływani wizytatorzy szkolnictwa artystycznego w wydziałach kultury prezydiów rad narodowych stopnia wojewódzkiego; powoływali ich kierownicy tych wydziałów za zgodą Ministra Kultury i Sztuki.

2.3.10. Wymagania kwalifikacyjne

Stanowisko nauczyciela mogła zajmować osoba, która posiadała określone w ustawie kwalifikacje naukowe, pedagogiczne lub odpowiednią praktykę zawodową, kwalifikacje ideowe i moralne niezbędne do wykonywania funkcji nauczyciela i wychowawcy, a ponadto posiadała odpowiednie warunki zdrowotne niezbędne do wykonywania pracy nauczycielskiej.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela lub wychowawcy posiadała osoba, która ukończyła studia w szkole wyższej kształcącej nauczycieli albo ukończyła studia w innej szkole wyższej i posiadała przygotowanie pedagogiczne uzyskane podczas studiów lub na kursie.

Stanowisko nauczyciela dyplomowanego lub wychowawcy dyplomowanego mogła zajmować osoba, która posiadała wymienione wyżej kwalifikacje, posiadała co najmniej 3 lata pracy nauczycielskiej oraz otrzymała w okresie dwóch ostatnich lat pracy nauczycielskiej dobrą ocenę pracy potwierdzoną wynikami komisyjnej wizytacji.

Stanowisko profesora szkoły średniej mogła zajmować osoba, która ukończyła wyższe studia magisterskie oraz posiadała 5 lat pracy na stanowisku nauczyciela dyplomowanego w szkole albo na stanowisku nauczyciela akademickiego w szkole wyższej.

Natomiast stanowisko nauczyciela w przedszkolu i innej placówce przedszkolnej oraz stanowisko nauczyciela zajęć praktycznych w szkołach zawodowych mogła zajmować również osoba, która ukończyła średni lub policealny zakład kształcenia nauczycieli.

2.3.11. Wymiar godzin i wynagrodzenie

Ustawa z 1972 r. zmieniła dotychczas stosowane zróżnicowanie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć nauczycieli w zależności od nauczanego przedmiotu. W zamian przyjęto zasadę jednolitego wymiaru godzin nauczycieli w ramach jednego typu szkoły. Ujednolicony też został wymiar zajęć nauczycieli szkół zawodowych i średnich szkół ogólnokształcących.

Ustawa ustaliła obowiązki nauczycieli i innych pracowników pedagogicznych w zakresie realizacji wszystkich zadań szkoły, a nie tylko w zakresie działalności dydaktyczno-wychowawczej. Wprowadzono obowiązek pracy organizacyjnej i wychowawczej, wykonywanej poza obowiązkowym tygodniowym wymiarem zajęć.

Nauczyciel, w ramach przysługującego mu uposażenia zasadniczego, obowiązany był do pełnienia funkcji wychowawcy klasy, prowadzenia egzaminów, a ponadto:

- podejmowania i prowadzenia zajęć organizacyjno-wychowawczych (pozalekcyjnych), takich jak: opieka nad organizacją młodzieżową, pracownią, kołem zainteresowań,
- w wypadkach koniecznych spowodowanych absencją w pracy nauczycieli - do doraźnego zastępowania nieobecnych w pracy nauczycieli w wymiarze nie przekraczającym 2 godzin tygodniowo; za każdą godzinę zastępstwa ponad 2 godziny tygodniowo nauczycielowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie jak za godziny ponadwymiarowe.

Rozdziału tych zajęć między nauczycieli dokonywał dyrektor szkoły stosownie do potrzeb organizacyjnych szkoły i kwalifikacji nauczycieli, przestrzegając zasady równomiernego obciążenia nauczycieli tymi zajęciami. Taka regulacja miała na celu ułatwienie prowadzenia działalności

pozalekcyjnej szkół i była jednocześnie powiązana z uproszczeniem systemu wynagradzania nauczycieli, w którym podstawowym elementem płacy miało się stać wynagrodzenie zasadnicze, jako ekwiwalent za ogół spełnianych przez nauczyciela obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem (Buczowski, 1974). Dodatki za niektóre czynności zostały utrzymane tylko w nielicznych przypadkach, określonych w przepisach szczególnych.

Ustawa obniżyła generalnie tygodniowy wymiar obowiązkowy zajęć dydaktycznych ustalając go w następujących wysokościach:

- dla nauczycieli szkół podstawowych, z wyjątkiem szkół specjalnych i szkół ćwiczeń – 26 godzin,
- dla nauczycieli szkół podstawowych specjalnych – 22 godziny,
- dla nauczycieli podstawowych szkół ćwiczeń – 20 godzin,
- dla nauczycieli liceów ogólnokształcących, w tym specjalnych – 22 godziny,
- dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych w szkołach zawodowych, w tym specjalnych, licach pedagogicznych dla wychowawczyń przedszkoli, nauczycieli przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych – 22 godziny,
- dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, w tym w szkołach artystycznych – 28 godzin,
- dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych w technicznych szkołach pedagogicznych – 18 godzin, a dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu w tych szkołach – 28 godzin,
- dla wychowawców świetlic szkolnych – 36 godzin,
- dla wychowawców internatów, świetlic dworcowych, ogrodów jordanowskich – 42 godziny,
- dla nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych – 30 godzin, a w przedszkolach specjalnych – 22 godziny,
- dla wychowawców domów dziecka, domów młodzieży, domów wczasów dziecięcych – 36 godzin,
- dla nauczycieli placówek wychowawczych specjalnych, zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich – 30 godzin,
- dla nauczycieli poradni wychowawczo-zawodowych – 24 godziny,
- dla wychowawców pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury oraz domów kultury dzieci i młodzieży – 24 godziny dla zajęć prowadzonych systemem pracownianym i 42 godziny dla pozostałych zajęć.

Obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć bibliotekarzy we wszystkich typach szkół wynosił 36 godzin.

Dyrektorzy szkół i ich zastępcy oraz nauczyciele wykonujący inne funkcje kierownicze mieli prawo do obniżonego wymiaru zajęć w zależności od wielkości i rodzaju szkoły. Natomiast nauczycielowi wymiar zajęć mógł obniżyć właściwy minister lub upoważniony przez niego organ, ze względu na stan

zdrowia, kształcenie się lub doskonalenie, wykonywanie prac zleconych przez władze szkolne, zajmowanie stanowiska w administracji szkolnej albo ze względu na szczególne warunki pracy nauczyciela.

Dla podkreślenia, że ustawa stanowi zaledwie pierwszy krok w kierunku polepszenia sytuacji nauczycieli, w art. 107 zawarto przepis, w którym Rada Ministrów została upoważniona do dalszej poprawy warunków pracy nauczycieli i nauczycieli akademickich i obniżania norm czasu pracy. Upoważnienie to zostało przez Radę Ministrów wykorzystane dopiero w 1981 r. w uchwale nr 113 z dnia 17 czerwca tego roku w sprawie ustalenia obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych i wychowawczych nauczycieli (Mon. Pol. Nr 17, poz. 147). Uchwała obniżała obowiązkowy tygodniowy wymiar godzin zajęć nauczycieli do następującego wymiaru:

- dla nauczycieli szkół podstawowych, z wyjątkiem szkół specjalnych i szkół ćwiczeń – 22 godziny,
- dla nauczycieli szkół podstawowych specjalnych – 20 godzin,
- dla nauczycieli podstawowych szkół ćwiczeń – 18 godzin,
- dla nauczycieli liceów ogólnokształcących, w tym specjalnych – 20 godzin,
- dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych w szkołach zawodowych, w tym specjalnych, nauczycieli przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych – 20 godzin,
- dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu, w tym w szkołach artystycznych – 24 godziny,
- dla nauczycieli przedmiotów teoretycznych w pedagogicznych szkołach technicznych – 15 godzin, a dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu w tych szkołach – 24 godziny,
- dla wychowawców świetlic szkolnych – 30 godzin,
- dla wychowawców internatów, burs, świetlic dworcowych, ogrodów jordanowskich, ośrodków szkolno-wychowawczych – 36 godzin,
- dla nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych – 26 godzin, z tym że dla nauczycieli przedszkoli pracujących z dziećmi 6-letnimi – 24 godziny, a przedszkoli specjalnych – 20 godzin,
- dla wychowawców domów dziecka, domów wczasów dziecięcych – 30 godzin,
- dla nauczycieli placówek wychowawczych i specjalnych, zakładów poprawczych i schronisk dla nieletnich – 26 godzin,
- dla nauczycieli poradni wychowawczo-zawodowych – 22 godziny,
- dla wychowawców pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych i międzyszkolnych ośrodków sportowych – 22 godziny dla zajęć prowadzonych systemem pracownianym i 36 godzin dla pozostałych zajęć.

Obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć bibliotekarzy bibliotek szkolnych i pedagogicznych obniżono do 35 godzin.

Ustawa wprowadziła nowy system płac nauczycieli, którego podstawowym składnikiem było wynagrodzenie zasadnicze uzupełnione pewną liczbą dodatków. Dotychczasowy system składał się, oprócz uposażenia zasadniczego, z wielu dodatków, co powodowało rozproszenie składników płacowych i nieprzejrzystość systemu płac. Ustawa zrównała płace nauczycieli przedszkoli z płacami nauczycieli szkół podstawowych. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została uzależniona od poziomu wykształcenia nauczyciela oraz lat pracy pedagogicznej. W systemie płac uwidoczniło się wyraźne preferowanie nauczycieli posiadających wyższe wykształcenie. Awansowanie do wyższego szczebla wynagrodzenia zasadniczego następowało automatycznie co 4 lata; najwyższy szczebel można było osiągnąć po 24 latach. Elementem płacowym, który zależał od osiągniętych wyników pracy był dodatek specjalny dla przodujących w pracy nauczycieli. W celu premiowania nauczycieli osiągających wysokie wyniki w pracy wprowadzono ponadto nagrody specjalne przyznawane przez organy administracji szkolnej stopnia wojewódzkiego. Wraz z rozszerzeniem zakresu obowiązków dyrektorów szkół podwyższono wysokość dodatków funkcyjnych. Podwyżka płac związana z nowym systemem uposażeń nauczycielskich została rozłożona na pięć etapów i była prowadzona corocznie, poczynając od dnia 1 maja 1972 r. Ostatni etap podwyżki wynagrodzeń nastąpił z dniem 1 września 1976 r. W wyniku wszystkich etapów podwyżki wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli wzrosło o około 40%. Niezależnie od tego, w okresie tym nastąpił dodatkowy wzrost średniej płacy nauczycieli o 15-20% w wyniku awansów na wyższe szczeble wynagrodzenia zasadniczego (Buczowski, 1974).

Ustawa uporządkowała wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wprowadzając tylko cztery, a od 1 września 1975 r. pięć ryczałtowych stawek za każdą godzinę nadwymiarową. Wysokość stawki wynagrodzenia za te godziny zależała od typu szkoły, natomiast nie miała na nią wpływu stawka osobistego zaszeregowania nauczyciela. Stawki wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe zostały podwyższone o ok. 70%. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe było wypłacane jedynie za godziny efektywnie przepracowane. Wynagrodzenie to nie było zatem wypłacane za godziny niezrealizowane z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. choroby. Nauczyciel nie miał również prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nieodbyte z przyczyn od niego niezależnych.

Zmienione zasady wynagradzania nauczycieli określiło wydane na podstawie ustawy – Karta praw i obowiązków nauczyciela rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1972 r. w sprawie uposażenia nauczycieli i nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 16, poz. 115, z późn. zm.). Wśród ograniczonej liczby dodatków w nowym systemie płac, oprócz wymienionych wcześniej dodatków: funkcyjnego i specjalnego dla przodujących nauczycieli, przewidziano jeszcze dodatek służbowy dla nauczycieli pracujących w trudnych warunkach albo w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

Wynagrodzenie, z wyjątkiem wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i innych wynagrodzeń, których wymiar mógł być ustalony jedynie na podstawie już wykonanych prac, było wypłacane nauczycielom z góry. Wprowadzono zasadę, że nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o ile przepis szczególny nie stanowił inaczej (tak w przypadku wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe).

2.3.12. Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy

Podstawową formą nawiązania stosunku pracy z nauczycielem stało się mianowanie. Zniesiono wymóg zdania, po co najmniej dwuletniej praktyce pedagogicznej, egzaminu kwalifikacyjnego; zamiast tego egzaminu wprowadzono obowiązek przepracowania co najmniej 2 lat w szkole oraz uzyskania ostatnio dobrej oceny pracy. Mianowanie mogło nastąpić na stałe, do odwołania albo na czas określony. Mianowanie na stałe następowało, jeżeli nauczyciel posiadał co najmniej 2-letni staż pracy pedagogicznej, uzyskał dobrą ocenę pracy oraz posiadał kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska. Jeżeli nie odpowiadał tym warunkom, ale miał być zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, mianowanie następowało do odwołania. Natomiast mianowanie na czas określony było dokonywane, jeżeli czas trwania zatrudnienia był ściśle określony i wynikał z organizacji nauczania albo z konieczności zastępstwa za nieobecnego nauczyciela. Umowę o pracę zawierano z nauczycielem, który miał być zatrudniony w niepełnym wymiarze zajęć, lub dla którego praca w szkole stanowiła dodatkowe zatrudnienie.

Nauczycieli mianował lub zawierał z nimi umowę o pracę organ administracji szkolnej sprawujący bezpośredni nadzór nad szkołą, w której nauczyciel miał być zatrudniony. Właściwi ministrowie mogli upoważniać do mianowania lub zawierania umów o pracę inne organy.

Przy pierwszym mianowaniu nauczyciel składał ślubowanie, którego treść ustalał właściwy minister.

Nauczyciel mógł poza swoimi zajęciami obowiązkowymi podjąć dodatkowe zatrudnienie zarobkowe, nie kolidujące z jego obowiązkami, po uprzednim uzyskaniu zezwolenia. Zezwolenia na podjęcie dodatkowego zatrudnienia zarobkowego udzielał bezpośrednio przełożony organ administracji szkolnej po zasięgnięciu opinii dyrektora szkoły. Zasady udzielania nauczycielom zezwoleń na dodatkowe zatrudnienie zarobkowe określało zarządzenie Ministra Oświaty i Wychowania z dnia 2 lipca 1973 r. w sprawie przepisów wykonawczych dotyczących praw, obowiązków i uposażenia nauczycieli (Dz. Urz. Min. Ośw. i Wych. Nr 12, poz. 100, z późn. zm.). Zarządzenie określało, że zezwolenie na dodatkowe zatrudnienie mogło być udzielone tylko na prace dydaktyczne, wychowawcze, naukowe, artystyczne, projektowanie w budownictwie, usługowo-lecznicze, w administracji oświatowej lub na doradztwo naukowo-techniczne.

Karta praw i obowiązków wprowadziła nowe tytuły zawodowe: nauczyciel, wychowawca, nauczyciel dyplomowany, wychowawca dyplomowany, a dla nauczycieli szkół średnich – tytuł profesora szkoły średniej.

Nauczyciel mógł zostać przeniesiony, na własną prośbę lub z urzędu do innej szkoły w tej samej lub innej miejscowości. Władze szkolne zostały wyposażone w kompetencje do przenoszenia nauczycieli z urzędu, bez ich zgody, do szkół w innych miejscowościach. Przyczyną tego przeniesienia mogła być konieczność zapewnienia szkole obsady stanowisk nauczycielskich z kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły lub zmiany organizacyjne powodujące całkowitą lub częściową likwidację szkoły, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w danej szkole. Przed przeniesieniem bez zgody nauczyciela obowiązkowe było zasięgnięcie opinii właściwego zarządu okręgu Związku Nauczycielstwa Polskiego.

W przypadku przeniesienia nauczyciela z urzędu należało zapewnić mu w nowym miejscu pracy odpowiednie do jego stanu rodzinnego mieszkanie oraz miejsce pracy dla współmałżonka, jeśli był on nauczycielem, a także przyznać mu, oprócz zwrotu kosztów przeniesienia według zasad ustalonych

dla pracowników państwowych, zasiłku osiedleniowego w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego uposażenia zasadniczego z dodatkami.

W zakresie rozwiązywania stosunku pracy wprowadzono enumeratywną listę przypadków, w jakich można rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem mianowanym. Jedną z przyczyn rozwiązania przez władzę szkolną stosunku pracy z nauczycielem było osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego (60 lat kobiety i 65 lat mężczyźni), chyba że organ ten za zgodą nauczyciela przedłużył okres zatrudnienia ze względu na potrzeby kadrowe. Jednocześnie korzystnie uregulowano wymiar emerytury przyznając nauczycielom pobierającym emeryturę, którzy posiadali co najmniej 15-letni staż pracy nauczycielskiej, dodatek nauczycielski w wysokości 10% emerytury. Taki sam dodatek przysługiwał nauczycielom pobierającym rentę inwalidzką, którzy przepracowali w szkole co najmniej 5 lat przed powstaniem inwalidztwa.

Stosunek pracy był także rozwiązywany w przypadku niewywiązywania się przez nauczyciela z obowiązków służbowych, przez co rozumiano otrzymanie dwukrotnie w odstępie nie krótszym niż jeden, a nie dłuższym niż półtora roku niedostatecznej oceny pracy. Decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy wydawał organ administracji szkolnej uprawniony do mianowania.

Ustawa przewidywała szczególny przypadek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, który mógł być wykorzystywany do zwalniania osób niewygodnych dla władzy. Otóż w wyjątkowych wypadkach organ administracji szkolnej, za zgodą właściwego ministra, mógł rozwiązać stosunek pracy z mianowanym nauczycielem, którego działalność naukowa lub dydaktyczna albo oddziaływanie wychowawcze pozostawało w rażącej sprzeczności z zadaniami szkoły. W razie rozwiązania stosunku pracy w tym trybie nauczycielowi mogła być przyznana odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego.

Ustawa określała również tryb rozwiązywania z nauczycielem umowy o pracę, a także przypadki, w jakich z nauczycielem można było rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W sprawach dotyczących umów o pracę nieuregulowanych w ustawie, ustawa odsyłała do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

2.3.13. Urlopy

Utrzymano zasadę, że ferie szkolne są okresem urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli. W szkołach, w których organizacja pracy nie przewidywała ferii szkolnych, nauczycielom przysługiwało 6 tygodni urlopu w czasie ustalonym w planie urlopów. Nauczyciela można było w okresie ferii szkolnych zobowiązać do wykonywania następujących czynności:

- zastępstwa dyrektora szkoły, w której nie ma etatowego zastępcy dyrektora albo zastępca ten nie może pełnić tej funkcji,
- przeprowadzania egzaminów,
- prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego,
- pełnienia dyżurów w szkole.

Wymienione czynności nie mogły zająć nauczycielowi więcej niż 15 dni w danym roku szkolnym.

Nauczyciele byli zobowiązani do uczestniczenia w organizowanym przez władzę szkolną i ośrodki metodyczne doskonaleniu zawodowym nauczycieli w czasie nauki lub w okresie ferii szkolnych. Uczestnictwo w doskonaleniu i czynności zlecane w okresie ferii szkolnych mogły być organizowane tylko w takich rozmiarach, które zapewniały każdemu nauczycielowi urlop wypoczynkowy w wymiarze co najmniej 6 tygodni w roku szkolnym.

Ustawa przyznawała nauczycielom prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze do jednego roku. Warunkiem udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia było stwierdzenie przez organ społecznej służby zdrowia, że stan zdrowia nauczyciela wymaga powstrzymania się od pracy celem przeprowadzenia zaleconego leczenia. Jeżeli jednak do nabycia praw emerytalnych nauczycielowi brakowało mniej niż jeden rok – płatny urlop dla poratowania zdrowia nie mógł być udzielony na okres dłuższy niż do końca miesiąca kalendarzowego, w którym nauczyciel nabył prawa emerytalne.

2.3.14. Inne uprawnienia nauczycieli

Karta praw i obowiązków nauczyciela wprowadziła szereg nowych uprawnień, takich jak korzystanie z funduszu socjalnego tworzonego na odrębnych od powszechnie obowiązujących zasadach, specjalny tryb przyznawania odznaczeń, świadczenia z tytułu pracy na wsi, prawo do dodatkowej powierzchni mieszkalnej, ulgi kolejowe, odprawy emerytalne i rentowe, dodatki do emerytur i rent.

Nauczyciele, którzy przepracowali nienagannie 20 lat, otrzymywali Złoty Krzyż Zasługi. Utrzymane zostały ponadto, ustanowione ustawą z 1956 r., wyróżnienia: tytuł honorowy „Zasłużony Nauczyciel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej” oraz „Medal Komisji Edukacji Narodowej”.

Utworzony został specjalny fundusz nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczne. Nagrody z tego funduszu przyznawał Minister Oświaty i Wychowania. Ustawa określała również obowiązki nauczycieli, wprowadziła obowiązkową okresową ocenę pracy, a także ustanawiała odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli mianowanych.

Nauczyciel z tytułu pracy na wsi lub mieście liczącym do 2.000 mieszkańców miał prawo do bezpłatnego mieszkania w miejscu pracy, a w braku możliwości dostarczenia takiego mieszkania – do odpowiedniego dodatku. Nauczyciele zatrudnieni na terenie wsi mieli prawo do bezpłatnej dostawy opału do mieszkania, prawo użytkowania działki gruntu do 0,25 ha, a także zwrotu kosztów przejazdu publicznymi środkami lokomocji do lekarza lub szpitala, gdy zachodziła potrzeba udzielenia nauczycielowi pomocy lekarskiej poza miejscem zamieszkania, związanej z chorobą zawodową nauczyciela. Jeżeli nie było możliwości dojazdu do lekarza lub szpitala publicznym środkiem lokomocji, prezydium właściwej rady narodowej obowiązane było dostarczyć nauczycielowi nieodpłatnie środek przewozowy lub zwrócić poniesione koszty przejazdu. Organy administracji szkolnej zostały zobowiązane do corocznego przeznaczania w swoich budżetach dodatkowych środków finansowych z przeznaczeniem na pomoc zdrowotną dla nauczycieli korzystających z opieki zdrowotnej poza miejscem zamieszkania.

Dzieciom nauczycieli przyznano, przy równych z innymi dziećmi wynikach kwalifikacyjnych, prawo pierwszeństwa w korzystaniu z internatów, burs i domów akademickich oraz w przyjmowaniu do szkół i szkół wyższych.

Nauczyciele zatrudniani po raz pierwszy bezpośrednio po studiach otrzymywali jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie się w wysokości dwumiesięcznego należnego im uposażenia zasadniczego, jeśli podejmowali pracę poza miejscem stałego zamieszkania. Zasiłek ten podlegał zwrotowi, jeżeli nauczyciel dobrowolnie wystąpił ze służby albo został zwolniony z pracy z jego winy przed upływem

trzech lat pracy. W uzasadnionych przypadkach, bezpośrednio przełożony organ administracji szkolnej mógł zwolnić nauczyciela w całości lub w części od obowiązku zwrotu zasiłku.

Nauczycielom w służbie czynnej i po przejściu na emeryturę lub rentę inwalidzką oraz ich współmałżonkom przyznano prawo do korzystania z ulgi taryfowej przy przejazdach kolejami.

Nauczycielowi, w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, przysługiwało prawo do ochrony przyznanej pracownikom państwowym. Organy administracji szkolnej zostały zobowiązane do występowania z urzędu w obronie nauczycieli, gdy ustalone dla nich uprawnienia zostały naruszone.

Ustawa ustanowiła Dzień Nauczyciela obchodzony corocznie w dniu 14 października, w dniu rocznicy utworzenia Komisji Edukacji Narodowej.

2.3.15. Odpowiedzialność służbowa

Nauczyciele mianowani podlegali odpowiedzialności dyscyplinarnej za naruszenie swoich obowiązków służbowych i uchybienie godności zawodu nauczyciela. Za mniejsze uchybienia obowiązkom służbowym dyrektor szkoły mógł wymierzyć kary porządkowe wytknięcia i upomnienia. O odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli orzekały w pierwszej instancji:

- komisje dyscyplinarne przy kuratoriach okręgów szkolnych i wydziałach prezydiów rad narodowych stopnia wojewódzkiego prowadzących szkoły - dla nauczycieli szkół podległych pośrednio i bezpośrednio tym kuratoriom i wydziałom,
- komisje dyscyplinarne przy właściwych ministrach - dla nauczycieli szkół podległych tym ministrom i niepodporządkowanych prezydiom rad narodowych.

Drugą instancją w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli były odwoławcze komisje dyscyplinarne przy kuratoriach okręgów szkolnych, powołane do rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji pierwszej instancji przy kuratoriach i wydziałach prezydiów rad narodowych stopnia wojewódzkiego prowadzących szkoły oraz odwoławcze komisje dyscyplinarne przy właściwych ministrach, powołane do rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych przy tych ministrach.

Karami dyscyplinarnymi były:

- 1) nagana,
- 2) nagana z ostrzeżeniem,
- 3) zwolnienie z pracy,
- 4) wydalenie ze służby nauczycielskiej,
- 5) wydalenie ze służby nauczycielskiej z pozbawieniem szczególnych uprawnień emerytalnych związanych ze służbą nauczycielską.

Organy administracji szkolne, przy których zostały powołane komisje dyscyplinarne, wyznaczały spośród podległych pracowników rzeczników dyscyplinarnych i ich zastępców. Postępowanie dyscyplinarne było wszczynane tylko na wniosek rzecznika dyscyplinarnego. Od orzeczeń komisji dyscyplinarnych przysługiwało odwołanie do komisji drugiej instancji. Ministrowie byli uprawnieni

do wnoszenia rewizji nadzwyczajnych od prawomocnych orzeczeń komisji dyscyplinarnych wszystkich instancji, co stanowiło dogodny środek ingerowania administracji państwowej w orzecznictwo niezawisłych komisji dyscyplinarnych.

2.3.16. Współpraca ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego

Ustawa poświęcała odrębny dział na regulację współdziałania organów administracji szkolnej ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego. Przedmiotem tego współdziałania miały być:

- działania na rzecz poprawy warunków i wydajności pracy,
- poprawa warunków socjalno-bytowych pracowników i ich rodzin,
- wykorzystanie funduszu socjalnego,
- doskonalenie ideowe i zawodowe,
- zmiany i rozwiązywanie stosunku pracy,
- planowanie i wykorzystanie urlopów,
- nadawanie wyróżnień i odznaczeń,
- przydział godzin nauczania i innych zajęć wewnątrzszkolnych,
- organizacja i skład komisji dyscyplinarnych oraz postępowanie dyscyplinarne.

Szczegółowe zasady współdziałania organów administracji szkolnej z instancjami Związku Nauczycielstwa Polskiego określało porozumienie Ministra Oświaty i Wychowania z Zarządem Głównym tego Związku, stanowiące załącznik do zarządzenia Ministra Oświaty i Wychowania z dnia 29 grudnia 1973 r. w sprawie szczegółowych zasad współdziałania organów administracji szkolnej z ogniwami Związku Nauczycielstwa Polskiego (Dz. Urz. MOiW z 1974 r. Nr 1, poz. 3).

Ustawa przewidywała, że uprawnienia przewidziane dla Związku Nauczycielstwa Polskiego, w stosunku do nauczycieli należących do innych związków, przysługiwały tym innym związkom.

2.3.17. Podstawy prawne

1. Dekret z dnia 9 kwietnia 1946 r. o kwalifikacjach zawodowych nauczycieli szkół powszechnych w okresie powojennym (Dz.U. Nr 19, poz. 132, z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 4 kwietnia 1950 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół zawodowych i zakładów naukowych podległych Centralnemu Urzędowi Szkolenia Zawodowego (Dz.U. Nr 17, poz. 140, z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 1950 r. w sprawie stosunków służbowych nauczycieli szkół i zakładów naukowych podległych Minisrowi Rolnictwa i Reform Rolnych (Dz.U. Nr 32, poz. 295).
4. Ustawa z dnia 8 stycznia 1951 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół artystycznych i zakładów szkolenia artystycznego (Dz.U. Nr 5, poz. 40).

5. Dekret z dnia 29 października 1952 r. o stosunkach służbowych nauczycieli szkół podstawowych i wychowawców w zakładach poprawczych oraz w schroniskach dla nieletnich (Dz.U. Nr 44, poz. 303).

6. Ustawa z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz.U. Nr 12, poz. 63, z późn. zm.).

7. Ustawa z dnia 27 kwietnia 1972 r. – Karta Praw i Obowiązków Nauczyciela (Dz.U. Nr 16, poz. 114, z późn. zm.).

3. Status zawodu nauczyciela według Ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.

3.1. Uwarunkowania społeczno-polityczne

W drugiej połowie lat siedemdziesiątych odnotowano gwałtowne pogorszenie sytuacji gospodarczej, w kraju wprowadzono reglamentację niektórych artykułów żywnościowych. Nie udało się szybko wyhamować tempa inwestycji i zmniejszyć nakładów z budżetu. W 1979 r. spadł dochód narodowy i załamał się rynek wewnętrzny. Władza nie miała innego wyjścia, jak podjęcie próby podwyższenia cen towarów konsumpcyjnych. W pierwszym rządzie, bez oficjalnego ogłoszenia, w lipcu 1980 r. podwyższono ceny mięsa i wędlin. Wywołało to ogromne poruszenie społeczne i strajki. Próby wygaszenia strajków przy pomocy ustępstw płacowych miały odwrotny skutek – zachęcały do strajku załogi innych zakładów pracy. Początkowo robotnicy zgłaszali tylko żądania ekonomiczne, jednak podczas strajku w Stoczni Gdańskiej, rozpoczętego 14 sierpnia 1980 r. w obronie zwolnionej z pracy Anny Walentynowicz, zgłoszono również postulaty o charakterze politycznym, a przede wszystkim żądanie zgody władz na utworzenie niezależnych związków zawodowych. Początkowo władze zdecydowanie odrzucały ten postulat, jednak rozszerzanie się akcji protestacyjnych w innych częściach kraju skłoniło partię do przyjęcia żądań gdańskiego Międzyzakładowego Komitetu Strajkowego. Porozumienie z władzami, określane później jako porozumienia sierpniowe, zostało podpisane 31 sierpnia 1980 r. Natomiast 3 września 1980 r. władze podpisały porozumienie z organizatorem strajku w Jastrzębiu – Międzyzakładową Komisją Robotniczą.

Po podpisaniu porozumień sierpniowych nastąpiły zmiany we władzach partyjnych; odwołano Edwarda Gierka, a w jego miejsce wybrano Stanisława Kanię. Opór władzy przed dopuszczeniem do rejestracji niezależnych związków zawodowych powodował kolejne strajki, aż w końcu w październiku 1980 r. sąd zarejestrował NSZZ Solidarność. Chwilowe złagodzenie stanowiska władz nie trwało długo i już niebawem trzeba było kolejnych akcji protestacyjnych by uzyskać zgodę władz na rejestrację niezależnych związków zawodowych rolników i Niezależne Zrzeszenie Studentów.

W roku 1981 stanowisko premiera objął gen. Wojciech Jaruzelski. Sytuacja społeczna nadal była napięta; wybuchały kolejne strajki powodujące konieczność negocjacji rządu ze strajkującymi. Wzmaga się nacisk Związku Radzieckiego na władze partyjne; wysuwane są żądania rozprawy z opozycją i wewnątrzpartyjnymi reformatorami.

Sytuacja gospodarcza Polski pogarsza się w szybkim tempie. Trudności z zaopatrzeniem ludności w artykuły żywnościowe powodują wprowadzenie przydziałów kartkowych na coraz większą grupę artykułów. Nieuchronnie narasta groźba ostatecznej konfrontacji władzy ze związkami zawodowymi.

W tej atmosferze w nocy z 12 na 13 grudnia 1981 r. władze wprowadziły na terenie całego kraju stan wojenny. Działacze niezależnych związków zawodowych zostali internowani, wprowadzono godzinę milicyjną, wprowadzono ograniczenie podstawowych praw obywatelskich. Internowano także grupę działaczy partyjnych z Gierkiem na czele. Zmilitaryzowano większość zakładów pracy kierując do nich komisarzy wojskowych. Opór przeciwko stanowi wojennemu przybierał formę strajków okupacyjnych, które były bezwzględnie pacyfikowane; w trakcie pacyfikacji kopalni „Wujek” w Katowicach milicja użyła broni zabijając 9 górników. Do końca grudnia władze opanowały sytuację w kraju. Władze są świadome konieczności uzyskania poparcia szerszych kręgów społeczeństwa, dlatego w 1982 r. zaczynają łagodzić rygory stanu wojennego i próbują tworzyć płaszczyzny porozumienia narodowego (PRON). Rozpoczyna się także wdrażanie kolejnej reformy gospodarczej, której pierwszym sygnałem jest znaczna podwyżka cen żywności i energii w lutym 1982 r. Zastraszenie i apatia społeczeństwa powodują, że nie dochodzi do większych protestów. Kryzys ekonomiczny przybiera coraz większe rozmiary, spada dochód narodowy i rośnie inflacja. Rozszerzany jest zakres reglamentacji kartkowej. Rozbite kierownictwo Solidarności, działające jako Tymczasowa Komisja Koordynacyjna, próbuje w sierpniu 1982 r. organizować większe manifestacje uliczne, jednak skala poparcia społecznego dla podziemnej Solidarności zaczyna się zmniejszać. Stan wojenny został zawieszony 31 grudnia 1982 r. i ostatecznie zniesiony 22 lipca 1983 r. Z chwilą zawieszenia stanu wojennego władza zwolniła internowanych działaczy związkowych.

Stan wojenny spowodował pogorszenie się pozycji Polski na arenie międzynarodowej. USA nałożyły na Polskę i ZSRR sankcje gospodarcze i zaczęły wspierać finansowo Solidarność. W wyniku stanu wojennego nastąpiło dalsze pogorszenie sytuacji ekonomicznej kraju i kilkuletnia stagnacja.

W drugiej połowie lat osiemdziesiątych rozpoczyna się ostrożna liberalizacja; z więzień zwalniani są więźniowie polityczni. Utworzono Radę Konsultacyjną przy Przewodniczącym Rady Państwa, do której zaproszono osoby niezależne. Działania te nie przynoszą jednak władzy zwiększenia poparcia społecznego. W 1988 r. rozpoczęła się fala protestów, początkowo wiosną, a następnie z większym natężeniem latem. W czasie strajków wysuwany jest postulat legalizacji Solidarności. Władza, w celu wyjścia z impasu, rozpoczyna rozmowy z Lechem Wałęsą, które mają na celu podjęcie dialogu z opozycją. W wyniku uzgodnień, 6 lutego 1989 r. rozpoczynają się obrady Okrągłego Stołu, w których udział wzięli przedstawiciele partii koalicji rządzącej, opozycji, Kościoła i osoby niezależne o dużym autorytecie. W efekcie rozmów uzgodniono legalizację Solidarności oraz reformy polityczne, z zachowaniem kierowniczej roli PZPR. W czerwcu odbyły się wybory, w których koalicja rządząca poniosła klęskę. Opozycja uzyskała zdecydowane poparcie społeczne, co umocniło jej sytuację na scenie politycznej.

19 lipca 1989 r. Zgromadzenie Narodowe jednym głosem przewagi wybrało Wojciecha Jaruzelskiego na prezydenta. Misję tworzenia rządu otrzymał Czesław Kiszczak, któremu nie udało się wciągnąć do rządu przedstawicieli opozycji. W tym stanie doszło do zawarcia koalicji Solidarności z ZSL i SD, co otworzyło drogę do stworzenia rządu Tadeusza Mazowieckiego. Nowy rząd musiał pilnie rozpocząć reformowanie gospodarki i finansów państwa. W 1989 r. Sejm uchwalił nowelizację Konstytucji przywracając tradycyjną nazwę państwa (Rzeczpospolita Polska) i usunął z Konstytucji wszystkie sformułowania dotyczące państwa i gospodarki socjalistycznej. W 1990 r. wprowadzono samorząd terytorialny, na razie tylko na poziomie gminy. W styczniu 1990 r. zlikwidowana zostaje PZPR. Natomiast w lipcu Sejm podejmuje uchwałę o skróceniu kadencji swojej i prezydenta. W wyborach prezydenckich zwycięstwo odnosi Lech Wałęsa. Jesienią 1991 r. odbywają się pierwsze wolne wybory do Sejmu, które zakończyły proces przechodzenia od PRL do suwerennej Rzeczypospolitej Polskiej. Ustrój Rzeczypospolitej określiła Konstytucja uchwalona 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja określała Rzeczpospolitą Polską jako demokratyczne państwo prawne. Ustrój państwa

oparto na suwerenności narodu, nienaruszalności podstawowych praw i obowiązków obywatelskich oraz trójpodziale władz. Władzę ustawodawczą sprawuje Sejm i Senat. Organami wykonawczymi są Prezydent i Rada Ministrów.

3.2. Rozwiązania przyjęte w ustawie – Karta Nauczyciela

3.2.1. Zakres obowiązywania Karty Nauczyciela

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.) stanowi kontynuację, ukształtowaną w Polsce od lat międzywojennych, tradycji nadawania przepisom określającym status zawodowy nauczycieli charakteru odrębnej regulacji ustawowej (Barański, Szymańska, Rozwadowska-Skrzeczyńska, 2009). Ustawa została uchwalona jako pierwsza ustawa przyjęta przez Sejm po wprowadzeniu stanu wojennego; pierwotny tekst ustawy został ogłoszony w Dz.U. z 1982 r. Nr 3, poz. 19. Dyskusja nad projektem ustawy przebiegała w sytuacji ożywienia politycznego społeczeństwa i pluralizmu związkowego, gdyż w wyniku porozumień sierpniowych z 1980 r. władze dopuściły do powstania wolnych związków zawodowych, które bardzo aktywnie włączyły się do dyskusji nad kształtem przygotowywanej właśnie nowej pragmatyki nauczycielskiej. Mimo, że ustawę przyjmowano już w sytuacji zdławienia przez władzę wolnego ruchu związkowego i wprowadzenia drastycznych ograniczeń swobód obywatelskich, jej treść, a przede wszystkim preambuła, stanowią dowód na wycofywanie się władzy komunistycznej z ideologizacji oświaty i wychowania. W przeciwieństwie do ustawy z 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli oraz ustawy z 1972 r. – Karta praw i obowiązków nauczyciela, które obfitowały w sformułowania o charakterze ideologicznym, ustawa – Karta Nauczyciela, od preambuły poczynając, poprzez jej przepisy materialne, nie zawierała żadnych sformułowań tego rodzaju. Podkreślano natomiast doniosłą rolę oświaty i wychowania oraz szczególną rangę społeczną zawodu nauczyciela.

Karta Nauczyciela była dotychczas wielokrotnie poddawana licznym, mniej lub bardziej obszernym nowelizacjom. Zgłaszano także, szczególnie w środowiskach samorządowych, postulat całkowitego zniesienia odrębnej pragmatyki nauczycielskiej i stosowanie do nauczycieli przepisów dotyczących pracowników samorządowych – względnie – powszechnie obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. Proponowano również zastąpienie ustawowej regulacji praw i obowiązków nauczycieli układem zbiorowym pracy. Dotychczas jednak żadna z tych propozycji nie uzyskała szerszego poparcia, co pozwala wątpić w to, by w dającym się przewidzieć czasie, tradycja ustawowego regulowania statusu zawodowego nauczycieli miała zostać przerwana.

W pierwotnym kształcie, zakres podmiotowy stosowania przepisów Karty Nauczyciela, określony w art. 1, obejmował:

- nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych państwowych szkół i placówek działających na podstawie Ustawy z dnia 15 lipca 1961 r. o rozwoju systemu oświaty i wychowania,
- nauczycieli i wychowawców placówek leczniczych, leczniczo-wychowawczych i leczniczo-opiekuńczych,
- nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich, rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych oraz szkół przy zakładach karnych,

- pracowników pedagogicznych bibliotek szkolnych i pedagogicznych, ośrodków metodycznych i placówek poradnictwa wychowawczo-zawodowego,
- nauczycieli zatrudnionych w szkołach, placówkach kształcenia artystycznego, placówkach wychowawczych i placówkach opiekuńczo-wychowawczych, prowadzonych przez związki spółdzielcze, instytucje i organizacje społeczne prowadzące statutową działalność oświatowo-wychowawczą kształcenie artystyczne,
- nauczycieli zatrudnionych w organach administracji państwowej na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych (nauczyciele ci podlegali przepisom Karty tylko w pewnym zakresie),
- nauczycieli zatrudnionych w organizacjach politycznych i społecznych oraz w związkach zawodowych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych (podobnie jak poprzednio wymieniona grupa nauczycieli, nauczyciele w organizacjach podlegali tylko niektórym przepisom Karty Nauczyciela – oczywiście tylko takim, które zawierały najistotniejsze przywileje). Taki zapis spowodował utworzenie wielu stanowisk rzekomo wymagających kwalifikacji pedagogicznych, w Komitecie Centralnym Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i komitetach niższych szczebli; osoby je zajmujące mogły dzięki temu uzyskać wcześniejszą emeryturę po 30 latach pracy bez względu na wiek.

Przepisy Karty Nauczyciela mogły zostać rozciągnięte przez Ministra Oświaty i Wychowania na nauczycieli innych szkół i placówek niż państwowe lub prowadzone przez organizacje społeczne, na pracowników uspołecznionych zakładów pracy pełniących funkcje instruktorów praktycznej nauki zawodu lub prowadzących pracę wychowawczą z młodocianymi pracownikami w placówkach zbiorowego zakwaterowania, dla których praca ta stanowiła podstawowe zajęcie, a także na pracowników pedagogicznych ośrodków szkolenia i doskonalenia kadr i ośrodkach szkolenia zawodowego oraz na zawodowych kuratorów sądowych. Na tej podstawie Minister rozciągnął niektóre przepisy Karty Nauczyciela na:

- instruktorów i kierowników praktycznej nauki zawodu oraz niektórych innych pracowników prowadzących prace pedagogiczne i wychowawcze (rozporządzeniem z dnia 14 września 1998 r. – Dz.U. Nr 126, poz. 833),
- na pracowników Ochotniczych Hufców Pracy, dla których praca dydaktyczna stanowiła podstawowe zajęcie (rozporządzeniem z dnia 20 maja 1997 r. – Dz.U. Nr 53, poz. 340).

Zakres podmiotowy Karty Nauczyciela odzwierciedlał stosunek ówczesnej władzy do gospodarki tzw. nieuspołecznionej, pozostawiając nauczycieli szkół i placówek prowadzonych przez podmioty niebędące jednostkami gospodarki uspołecznionej całkowicie poza zakresem podmiotowym ustawy. Zmiana nastąpiła dopiero po 1989 r., kiedy to w wyniku uchwalenia Ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 29, poz. 154, z późn. zm.) nauczyciele szkół i placówek prowadzonych przez osoby prawne Kościoła Katolickiego zostali objęci przepisami Karty Nauczyciela w zakresie ustalonym na wniosek władz kościelnych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Zmiana zakresu podmiotowego Karty Nauczyciela i ograniczenie go do osób rzeczywiście zajmujących się pracą pedagogiczną nastąpiło dopiero w nowelizacji Karty zawartej w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. W ramach tej nowelizacji, Karcie Nauczyciela przestały podlegać osoby zatrudnione w organizacjach politycznych. Natomiast przepisami Karty w pewnym zakresie zostali objęci nauczyciele szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych.

W wyniku jednej z kolejnych nowelizacji Karty Nauczyciela, uchwalonej w dniu 18 lutego 2000 r., z zakresu podmiotowego obowiązywania tej ustawy zostali wyłączeni nauczyciele zatrudnieni w organizacjach społecznych na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych, a także nauczyciele zatrudnieni w ośrodkach szkolenia zawodowego oraz w prowadzonych przez organizacje spółdzielcze i społeczne placówkach kształcących i doskonalących w formach pozaszkolnych i nauczyciele zatrudnieni w placówkach zbiorowego zakwaterowania prowadzący pracę wychowawczą z młodocianymi pracownikami; nauczyciele ci zachowali jednak dotychczasowe uprawnienia do czasu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

Ostatecznie, po kolejnych nowelizacjach, aktualnie przepisom Karty Nauczyciela podlegają w pełnym zakresie nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni w:

- publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli działających na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty;
- zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich oraz rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych działających na podstawie Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. z 2002 r. Nr 11, poz. 109, z późn. zm.);
- publicznych kolegiach pracowników służb społecznych.

Przepisom Karty Nauczyciela podlegają również nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem wejścia w życie Ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 137, poz. 1304) w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych działających na podstawie ustawy o pomocy społecznej. Osoby zatrudniane w tych placówkach po dniu wejścia w życie ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. nie podlegają już przepisom Karty Nauczyciela.

Natomiast w ograniczonym zakresie przepisom Karty podlegają:

- nauczyciele mianowani lub dyplomowani zatrudnieni na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w:
 - a) urzędach organów administracji rządowej,
 - b) kuratoriach oświaty,
 - c) specjalistycznej jednostce nadzoru nad szkołami artystycznymi (Centrum Edukacji Artystycznej),
 - d) Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych,
 - e) organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich, rodzinnymi ośrodkami diagnostyczno-konsultacyjnymi oraz szkołami przy zakładach karnych;

- nauczyciele zatrudnieni w publicznych szkołach i szkolnych punktach konsultacyjnych przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej;
- nauczyciele zatrudnieni w:
 - a) publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego,
 - b) przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach oświatowych oraz szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych;
- nauczyciele urlopowani na podstawie przepisów Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.);
- pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy innych niż szkoły i placówki, pełniący funkcję instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz kierowników praktycznej nauki zawodu, posiadający kwalifikacje określone dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą w wymiarze przewidzianym dla tych nauczycieli;
- pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje wymagane od nauczycieli, wykonujący pracę dydaktyczną i wychowawczą co najmniej w połowie obowiązującego ich czasu pracy.

W nowelizacji z 2000 r. zniesiono możliwość rozciągnięcia przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania przepisów Karty Nauczyciela na inne grupy pracowników.

3.2.2. Obowiązki nauczycieli. Zasady nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

Zakres obowiązków nauczyciela, zawarty w tekście ustawy z 1982 r., obejmował:

- rzetelne realizowanie podstawowych funkcji szkoły: dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej,
- dążenie do pełni rozwoju osobowości ucznia i własnej,
- kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, poszanowaniu Konstytucji PRL jako państwa socjalistycznego, w duchu humanizmu, tolerancji, wolności sumienia, sprawiedliwości społecznej i szacunku dla pracy,
- dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między narodami.

Zakres zadań nauczycieli uległ niewielkim modyfikacjom po 1990 r.; usunięte zostały jedynie odwołania do państwa socjalistycznego, sprawiedliwości społecznej, szacunku dla pracy. W 2008 r. wśród zadań nauczycieli wyróżniono obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, co było związane z nagłaśnianymi przez prasę przypadkami różnego rodzaju wybryków uczniowskich na terenie szkół, do których przyczynił się również brak należytej opieki ze strony nauczycieli. W aktualnym brzmieniu Karty Nauczyciela obowiązkiem nauczyciela jest:

- rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę,
- wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju,
- dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego,
- kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka,
- dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Wyliczenie obowiązków nauczyciela zawarte w Karcie Nauczyciela nie jest tylko ładnie brzmiącą ogólną formułą - naruszenie tych obowiązków stanowi bowiem przesłankę odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Odrębnie określono obowiązki dyrektora szkoły, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły, przewodniczącym rady pedagogicznej. Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole. Szeroko została zakreślona odpowiedzialność dyrektora za działalność szkoły; dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:

- 1) dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;
- 2) realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- 3) tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
- 4) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
- 5) zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- 6) zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

Trzeba dodać, że zadania dyrektora szkoły zostały określone jednocześnie w dwóch ustawach: ustawie – Karta Nauczyciela i ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. W tej drugiej ustawie ustalono podstawowe zadanie dyrektora szkoły, jakim jest sprawowanie nadzoru pedagogicznego nad pracą nauczycieli zatrudnionych w szkole.

Karta Nauczyciela określa podstawowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do zajmowania stanowiska nauczyciela:

- 1) posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończenie zakładu kształcenia nauczycieli i podejmowanie pracy na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje;

- 2) przestrzeganie podstawowych zasad moralnych;
- 3) spełnianie warunków zdrowotnych niezbędnych do wykonywania zawodu.

Szczegółowe kwalifikacje wymagane od nauczycieli określa, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania. Obecnie obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 50, poz. 400). Przepisy nie regulują kwalifikacji nauczycieli religii; określają je porozumienia zawarte między ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz władzami poszczególnych kościołów.

Ustawa zastrzyła wymogi kwalifikacyjne wprowadzając generalnie wymóg posiadania przez nauczycieli wyższego wykształcenia lub ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli, a w szkołach ponadgimnazjalnych posiadania wykształcenia wyższego magisterskiego. Do nauczania w szkole podstawowej do 1989 r. wystarczające było ukończenie jakiegokolwiek kierunku studiów; od dnia wejścia w życie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 maja 1989 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. Nr 34, poz. 189, z późn. zm.) wymagana jest już zgodność kierunku (specjalności) ukończonych studiów z nauczaniem przedmiotem.

Wymagania kwalifikacyjne określone w Karcie Nauczyciela i wydanym na jej podstawie rozporządzeniu stosuje się także do nauczycieli szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych; zgodnie bowiem z ustawą o systemie oświaty, jednym z warunków uzyskania przez szkołę niepubliczną uprawnień szkoły publicznej jest posiadanie przez zatrudnionych w niej nauczycieli kwalifikacji wymaganych od nauczycieli szkół publicznych.

Zatrudnianie w szkole osób niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli zostało ograniczone w zasadzie do szkół zawodowych. Ustawa o systemie oświaty wprowadziła dodatkową możliwość zatrudniania w szkole osób niebędących nauczycielami, posiadających przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za wystarczające do prowadzenia określonych zajęć. Jednak na zatrudnienie takiej osoby dyrektor szkoły musi uzyskać zgodę kuratora oświaty.

Ustawa – Karta Nauczyciela przyjęła jako podstawową formę nawiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanie, jednak ograniczyła stosowanie tej formy wyłącznie do przypadków zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Oprócz tego, nauczyciel zatrudniany w formie mianowania musiał posiadać obywatelstwo polskie, pełną zdolność do czynności prawnych i korzystać z praw publicznych, nie mogło się przeciwko niemu toczyć postępowanie karne lub o ubezwłasnowolnienie, bezpośrednio przed mianowaniem musiał przepracować 2 lata w szkole i uzyskać pozytywną ocenę pracy (jeżeli nauczyciel przepracował 3 lata w szkole i dyrektor nie dokonał oceny pracy, nauczyciel spełniający pozostałe warunki do mianowania uzyskiwał mianowanie z mocy prawa). Jeżeli nauczyciel ponownie podejmował pracę w swoim zawodzie i poprzednio był nauczycielem mianowanym, zatrudniano go na podstawie mianowania, o ile przerwa nie przekraczała 5 lat. W przypadku gdy przerwa przekraczała 5 lat i nauczyciel w jej trakcie nie wykonywał żadnej pracy nauczycielskiej, był on zatrudniany na podstawie umowy o pracę i w celu uzyskania mianowania musiał przepracować 2 lata i uzyskać pozytywną ocenę.

Z nauczycielem, który nie spełniał wszystkich warunków do mianowania lub dla którego praca w szkole była dodatkowym zatrudnieniem, stosunek pracy nawiązywano na podstawie umowy

o pracę. Zawarcie umowy o pracę na czas określony było ograniczone tylko do przypadków gdy taka potrzeba wynikała z organizacji nauczania lub chodziło o zastępstwo nieobecnego nauczyciela.

W wyniku zmian w Karcie Nauczyciela, w szczególności wprowadzonych w 2000 i 2007 r., związanych z wprowadzeniem systemu awansu zawodowego oraz wejściem Polski do Unii Europejskiej, w obecnym stanie prawnym stosunek pracy w formie mianowania zawiera się tylko z nauczycielem posiadającym stopień awansu nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego, który:

- 1) posiada obywatelstwo polskie (wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
- 4) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Jeżeli nauczyciel był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jego stosunek pracy przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:

- 1) nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełniał wskazane wyżej warunki wymagane do mianowania;
- 2) posiadał stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego i w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki mianowania, o których mowa wyżej.

Stosunek pracy w formie umowy o pracę nawiązuje się z nauczycielem rozpoczynającym pracę w szkole (na jeden rok w celu odbycia stażu) oraz z nauczycielem kontraktowym (na czas nieokreślony). Bez zmian pozostały przypadki, w jakich z nauczycielem można było zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

Zgodnie z pierwotnym tekstem Karty Nauczyciela z 1982 r., nauczycieli mianował lub zawierał z nimi umowę o pracę organ nadzorujący szkołę (czyli organ, któremu szkoła była podporządkowana); organ ten mógł przekazać uprawnienie do zatrudniania nauczycieli dyrektorowi szkoły. W nowelizacji Karty Nauczyciela zawartej w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty uprawnienie do mianowania nauczycieli lub nawiązywania z nimi umowy o pracę zostało przyznane dyrektorowi szkoły i taki też stan istnieje obecnie.

Nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania nie podlegają podporządkowaniu służbowemu obowiązującemu mianowanych funkcjonariuszy państwowych. Każdy nauczyciel, bez względu na formę zatrudnienia, ma prawo swobody doboru metod nauczania i wychowania oraz podręczników

(spośród dopuszczonych do użytku szkolnego) i pomocy naukowych. W tym zakresie przepisy z 1982 r. nie uległy zmianie. Natomiast przepisy ustawy o systemie oświaty, w wyniku zmiany z 2009 r., dały nauczycielowi również prawo do swobodnego doboru programu nauczania, który jest dopuszczany do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły.

Przepisy Karty Nauczyciela przewidują możliwość przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do innej szkoły w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienie może nastąpić na prośbę nauczyciela lub za jego zgodą albo bez zgody nauczyciela. W przypadku przeniesienia nauczyciela na jego prośbę lub za jego zgodą, przepisy z 1982 r. gwarantowały nauczycielowi prawo do mieszkania w nowym miejscu pracy, odpowiedniego do jego stanu rodzinnego, a także do miejsca pracy dla małżonka, o ile był nauczycielem. Nauczycielowi przysługiwał ponadto zwrot kosztów przeniesienia na zasadach określonych dla pracowników urzędów państwowych oraz zasiłek osiedleniowy w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego z dodatkami. Obecnie, nauczyciel przenoszony w tym trybie ma prawo jedynie do mieszkania w nowym miejscu pracy oraz miejsca pracy dla małżonka będącego nauczycielem. Przeniesienie nauczyciela z urzędu, bez jego zgody, może nastąpić w razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko. W przypadku przeniesienia w tym trybie do pracy w innej szkole w innej miejscowości, nauczycielowi przysługuje:

- 1) czterodniowy tydzień pracy;
- 2) dodatek za uciążliwość pracy w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) zakwaterowanie w miejscu czasowego zatrudnienia.

Zakres tych świadczeń nie uległ zmianie od 1982 r.

Ustawa w brzmieniu z 1982 r. enumeratywnie określała przypadki, w jakich można rozwiązać stosunek pracy, tylko w odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania. Tylko do nauczycieli mianowanych miał również zastosowanie art. 20 Karty Nauczyciela regulujący tryb rozwiązywania stosunku pracy lub przenoszenia ich w stan nieczynny w przypadku zmian organizacyjnych powodujących całkowitą lub częściową likwidację szkoły. W odniesieniu do umów o pracę na czas nieokreślony ustawa z 1982 r. wskazywała jedynie tryb ich rozwiązywania (z końcem roku szkolnego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, chyba, że szkoła prowadzi zajęcia cały rok). Tryb taki obowiązuje również obecnie, z tym, że na nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę rozciągnięto niektóre przypadki, w jakich stosunek pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania ulega obligatoryjnemu rozwiązaniu; obligatoryjne rozwiązanie umowy o pracę następuje zatem obecnie:

- w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
- w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia, z tym że jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłuży okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia;
- w razie uzyskania negatywnej oceny pracy;

- w razie cofnięcia przez władze kościelne skierowania do nauczania religii w szkole.

Po zmianach, obecnie nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, na równi z nauczycielami zatrudnionymi na podstawie mianowania, dotyczą przepisy określające tryb postępowania w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W przypadku całkowitej likwidacji szkoły, obecnie dyrektor szkoły rozwiązuje ze wszystkimi nauczycielami stosunki pracy za wypowiedzeniem, z końcem roku szkolnego. Nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania zwolnieni z tego powodu otrzymują odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (odprawa pozostała niezmieniona od 1982 r.). Zwolnieni w tych okolicznościach nauczyciele zatrudnieni na podstawie umowy o pracę otrzymują odprawę na zasadach określonych w przepisach o zwalnianiu pracowników z przyczyn dotyczących pracodawców (w brzmieniu Karty z 1982 r. nauczyciele ci nie mieli prawa do odprawy). Natomiast w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania, zarówno nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, jak i nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę, w wypadku zamierzonego przez dyrektora szkoły zwolnienia go za wypowiedzeniem, może złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, który to wniosek dyrektor szkoły musi uwzględnić. Stan nieczynny może trwać do sześciu miesięcy, w tym czasie nauczyciel zachowuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego, dodatków socjalnych oraz innych świadczeń pracowniczych.

W obecnym brzmieniu Karty Nauczyciela, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może zostać rozwiązany:

- 1) na wniosek nauczyciela;
- 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;
- 3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;
- 4) w razie ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia, z tym że jeżeli z ukończeniem 65 lat życia nauczyciel nie nabył prawa do emerytury, dyrektor szkoły przedłuży okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż o 2 lata od ukończenia przez nauczyciela 65 lat życia;
- 5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy;
- 6) z nauczycielem religii w razie cofnięcia mu skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

W porównaniu z przepisami Karty Nauczyciela w brzmieniu z 1982 r. obecnie skrócony został okres niezdolności do pracy z powodu choroby, po upływie którego następuje rozwiązanie stosunku pracy; w 1982 r. okres ten wynosił jeden rok, a obecnie został skrócony do 182 dni. Ponadto zmieniono warunki rozwiązania stosunku pracy z powodu uzyskania negatywnej oceny pracy; w 1982 r. konieczne było uzyskanie negatywnej oceny pracy dwukrotnie, w okresie nie krótszym niż rok i nie

dłuższym niż półtora roku – obecnie wystarczającym powodem zwolnienia jest jednorazowe otrzymanie negatywnej oceny pracy.

Stosunek pracy nauczyciela, zarówno nawiązany na podstawie mianowania, jak i nawiązany na podstawie umowy o pracę, wygasa w następujących (w zasadzie niezmienionych od 1982 r.) przypadkach:

- 1) prawomocnego ukarania w postępowaniu dyscyplinarnym karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy, karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie trzech lat od ukarania lub karą wydalenia z zawodu nauczycielskiego;
- 2) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu lub utraty pełnej zdolności do czynności prawnych;
- 3) prawomocnego skazania za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu odbywania kary pozbawienia wolności;
- 5) stwierdzenia, że nawiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów albo zostało dokonane z naruszeniem warunków wymaganych dla mianowania (z wyjątkiem przypadku gdy nauczyciel nieposiadający wymaganych na danym stanowisku kwalifikacji został zatrudniony za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny).

W niektórych przypadkach, rozwiązanie stosunku pracy powoduje uzyskanie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania prawa do odprawy pieniężnej. O jednym z takich przypadków – rozwiązaniu stosunku pracy z powodu likwidacji szkoły lub zmian organizacyjnych – była mowa już wcześniej. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania uzyskuje prawo do odprawy również w przypadku:

- rozwiązania stosunku pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy (odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy pełny rok pracy nauczycielskiej, nieprzekraczająca jednak sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego),
- upływu dwuletniego okresu urlopu bezpłatnego uzyskanego przez nauczyciela, który wniósł podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania jego współmałżonka i nie uzyskał przeniesienia ze względu na niemożność zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w miejscu zamieszkania współmałżonka (odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, jednak nieprzekraczająca trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przy okresie pracy nauczycielskiej do 10 lat lub nieprzekraczająca sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przy okresie pracy przekraczającym 10 lat),
- rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem religii z powodu cofnięcia mu przez władze kościelne skierowania do nauczania religii w szkole (odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, nieprzekraczająca jednak trzymiesięcznego wynagrodzenia).

Nauczyciele, których stosunek pracy (bez względu na jego formę) ustał w związku z przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne,

mają prawo do odprawy w wysokości dwumiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia, a nauczyciele, którzy przepracowali w szkole co najmniej 20 lat – do odprawy w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia.

3.2.3. Awans zawodowy nauczycieli

Karta Nauczyciela w brzmieniu z 1982 r. nie przewidywała jakichkolwiek stopni zawodowych, czy stanowisk umożliwiających awans służbowy połączony z awansem finansowym. Stan ten został radykalnie zmieniony w wyniku nowelizacji wprowadzonej Ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239, z późn. zm.), która wprowadziła system awansu zawodowego nauczycieli. Nowelizacja ta, jak się wydaje, wprowadziła największe spośród dotychczasowych modyfikacje w pragmatyce służbowej nauczycieli. W dotychczasowych rozwiązaniach pragmatycznych o statusie nauczyciela decydowała forma nawiązania stosunku pracy – nauczycielem mianowanym był ten, kto był w tym czasie zatrudniony na podstawie mianowania. Jeżeli nauczyciel dotychczas zatrudniony na podstawie mianowania zostawał zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy – tracił status nauczyciela mianowanego i stawał się nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

Wprowadzenie stopni awansu zawodowego stanowiło realizację zgłaszanego od dawna postulatu wprowadzenia motywacyjnego systemu zatrudniania i wynagradzania nauczycieli, stanowiącego bodziec – z jednej strony do podnoszenia kwalifikacji zawodowych – a z drugiej strony do uzyskiwania lepszej sytuacji płacowej. Równoległe bowiem z nowym systemem awansu zawodowego wprowadzony został nowy system płac nauczycieli, w którym wysokość wynagrodzenia zasadniczego była zależna od posiadanego stopnia awansu zawodowego.

Nowy system awansu zawodowego przewiduje następujące stopnie awansu zawodowego, które może uzyskać nauczyciel:

- 1) nauczyciel stażysta;
- 2) nauczyciel kontraktowy;
- 3) nauczyciel mianowany;
- 4) nauczyciel dyplomowany.

Przepisy ustawy nowelizującej Kartę Nauczyciela z 2000 r. wprowadziły jeszcze możliwość uzyskania przez nauczyciela dyplomowanego tytułu honorowego profesora oświaty, jednak tytuł ten nie jest stopniem awansu zawodowego i jego przyznanie ma charakter wyróżnienia połączony z gratyfikacją finansową w wysokości sześciomiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia zasadniczego. Tytuł profesora oświaty przyznaje minister właściwy do spraw oświaty i wychowania na wniosek Kapituły do Spraw Profesorów Oświaty powołanej przez tego ministra.

Stopień nauczyciela stażysty uzyskuje osoba nieposiadająca dotychczas żadnego stopnia awansu zawodowego, z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole (tj. z dniem nawiązania umowy o pracę). Wyjątek od tej zasady uczyniono dla nauczycieli akademickich legitymujących się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej oraz dla osób posiadających co najmniej pięcioletni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy; wymienione osoby z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole uzyskują stopień nauczyciela kontraktowego. Dalej idące ułatwienie przysługuje nauczycielom akademickim posiadającym stopień naukowy oraz co najmniej trzyletni okres pracy w szkole wyższej,

którzy w przypadku zatrudnienia w zakładzie kształcenia nauczycieli lub kolegium pracowników służb społecznych uzyskują z dniem nawiązania stosunku pracy stopień nauczyciela mianowanego.

Kolejne stopnie awansu zawodowego może uzyskać nauczyciel, który spełnił następujące warunki:

- spełnia wymagania kwalifikacyjne do zajmowania stanowiska nauczyciela określone w Karcie Nauczyciela i rozporządzeniu ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
- odbył staż w wymaganym wymiarze i uzyskał pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu,
- w przypadku nauczyciela stażysty – uzyskał akceptację komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzonej przez nią rozmowie,
- w przypadku nauczyciela kontraktowego – zdał egzamin przed komisją egzaminacyjną,
- w przypadku nauczyciela mianowanego – uzyskał akceptację komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i rozmowie.

Wymienione wyżej komisje są powoływane przez organy właściwe do nadania poszczególnych stopni awansu zawodowego.

Staż jest okresem pracy wykonywanej w wymiarze co najmniej połowy obowiązującego wymiaru zajęć pod opieką wyznaczonego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego (opiekuna nie wyznacza się nauczycielowi mianowanemu), zgodnie z planem rozwoju zawodowego przygotowanym przez nauczyciela i zatwierdzonym przez dyrektora szkoły. Staż trwa 9 miesięcy – w przypadku ubiegania się o stopień nauczyciela kontraktowego i 2 lata i 9 miesięcy – w przypadku ubiegania się o stopień nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego. Nauczyciel akademicki posiadający stopień naukowy odbywa na kolejny stopień awansu staż trwający rok i 9 miesięcy. Nowelizacja z 2000 r. nie uzależniała możliwości rozpoczęcia stażu na kolejny stopień awansu zawodowego od przepracowania na poprzednim stopniu określonego czasu. Jednak w 2004 r. w jednej z kolejnych nowelizacji Karty Nauczyciela (Dz.U. Nr 179, poz. 1845) wprowadzono swego rodzaju „okresy międzystażowe”, których celem było wydłużenie czasu niezbędnego do uzyskania wszystkich stopni awansu i osiągnięcia najwyższego stopnia. I tak, nauczyciel kontraktowy, aby rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego, musi obecnie przepracować po uzyskaniu stopnia nauczyciela kontraktowego co najmniej 2 lata. Natomiast nauczyciel mianowany, aby rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego, musi przepracować od uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego rok.

Staż może być przerwany na wniosek nauczyciela (z wyjątkiem nauczyciela stażysty); w tej sytuacji nauczyciel musi ponownie odbyć staż w pełnym wymiarze.

Staż kończy się złożeniem przez nauczyciela sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego oraz oceną dorobku zawodowego ustalaną w formie pisemnej przez dyrektora szkoły. Dyrektor szkoły przed dokonaniem oceny jest obowiązany zasięgnąć opinii rady rodziców. Nauczyciel może się odwołać od oceny dorobku zawodowego do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą.

Dyrektorzy szkół ubiegający się o stopień nauczyciela dyplomowanego (aby zostać dyrektorem szkoły trzeba być co najmniej nauczycielem mianowanym) nie odbywają stażu; w ich przypadku, za równoznaczny ze stażem uznaje się okres pracy na stanowisku dyrektora wynoszący co najmniej 3

lata; w przypadku dyrektora posiadającego stopień naukowy okres ten wynosi co najmniej 2 lata. Jednak w tym przypadku wniosek o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego dyrektor może złożyć po upływie 4 lat od uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego (dyrektor posiadający stopień naukowy – po upływie 3 lat).

Stażu nie odbywają również nauczyciele zwolnieni do pracy w związkach zawodowych oraz nauczyciele zatrudnieni w urzędach organów administracji rządowej na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych. W przypadku tych nauczycieli, równoznaczny ze stażem jest okres urlopowania lub pracy w urzędzie trwający co najmniej 3 lata. Jednak wniosek o awans na kolejny stopień może w tym przypadku zostać złożony nie wcześniej niż po upływie 5 lat od uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego i 4 lat od uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.

Stopień nauczyciela stażysty jest uzyskiwany z mocy prawa z dniem zatrudnienia w szkole, natomiast pozostałe stopnie nadają:

- dyrektor szkoły – stopień nauczyciela kontraktowego,
- organ prowadzący szkołę – stopień nauczyciela mianowanego,
- organ sprawujący nadzór pedagogiczny – stopień nauczyciela dyplomowanego.

Wymienione organy powołują komisje kwalifikacyjne (w przypadku ubiegania się o stopień nauczyciela kontraktowego lub stopień nauczyciela dyplomowanego) i komisje egzaminacyjne (w przypadku ubiegania się o stopień nauczyciela mianowanego). Ustawa określa skład poszczególnych komisji w każdej z nich przewidując udział ekspertów wpisanych na listę prowadzoną przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Na listę ekspertów może zostać wpisany nauczyciel dyplomowany posiadający wykształcenie wyższe, który ukończył specjalistyczne szkolenie dla kandydatów na ekspertów prowadzone przez podporządkowaną ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania placówkę doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym (aktualnie Ośrodek Rozwoju Edukacji), oraz spełnia pozostałe warunki wymienione w Karcie Nauczyciela.

Nadanie i odmowa nadania stopnia awansu zawodowego następują w drodze decyzji administracyjnej. Według poglądów doktryny prawa pracy i orzecznictwa sądowego, akt nadania stopnia awansu zawodowego jest rodzajem certyfikatu zawodowego potwierdzającego pewne uprawnienia w tym zakresie, pochodzącego od władzy publicznej, mającego formę decyzji administracyjnej i skutkującego wobec wszystkich pracodawców – obecnych i przyszłych. Za takim charakterem aktu nadania stopnia awansu zawodowego przemawia również fakt, że stopień awansu jest nadawany nauczycielowi na stałe, aczkolwiek zawsze jest możliwe uzyskanie wyższego stopnia aż do stopnia nauczyciela dyplomowanego (Kisielewicz, 2001). Przepisy Karty Nauczyciela nie przewidują utraty uzyskanego stopnia awansu zawodowego.

System awansu zawodowego jest kompletny w tym sensie, że obejmuje wszystkich nauczycieli i innych pracowników pedagogicznych podlegających przepisom Karty Nauczyciela. Awans nie obejmuje jedynie nauczycieli nieposiadających kwalifikacji, zatrudnionych za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą, a także nauczycieli zatrudnianych w szkołach na czas określony ze względu na doraźne potrzeby szkoły, którzy złożą wniosek o zwolnienie z awansu.

Czynności podejmowane w postępowaniu o nadanie stopnia awansu zawodowego przez organy właściwe do nadawania tych stopni oraz powołane przez nie komisje kwalifikacyjne i egzaminacyjne podlegają szczególnemu nadzorowi co do ich zgodności z przepisami prawa. Nadzór ten sprawują:

- 1) w stosunku do dyrektorów szkół, organów prowadzących szkoły oraz komisji kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela kontraktowego i komisji egzaminacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela mianowanego – organ sprawujący nadzór pedagogiczny;
- 2) w stosunku do organów sprawujących nadzór pedagogiczny oraz komisji kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego – właściwy minister.

Naruszenie przepisów ustawy lub wydanych na jej podstawie aktów wykonawczych przy dokonywaniu przez wymienione wyżej organy i komisje czynności w toku postępowania o nadanie stopnia awansu zawodowego jest objęte sankcją bezwzględnej nieważności. Nieważność czynności stwierdza, w drodze decyzji administracyjnej, odpowiednio organ sprawujący nadzór pedagogiczny lub właściwy minister (Barański, Szymańska, Rozwadowska-Skrzeczyńska, 2009, s.121).

3.2.4. Ocena pracy i nadzór nad pracą nauczycieli

Praca nauczyciela podlega ocenie dyrektora szkoły. Ocenie w tym trybie nie podlega praca nauczyciela stażysty. Ocenę pracy tego nauczyciela zawiera bowiem ocena dorobku zawodowego nauczyciela w okresie stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, ustalana przez dyrektora szkoły. Pierwotnie, w tekście ustawy z 1982 r. przewidziano obowiązek dokonania oceny pracy każdego nauczyciela w okresie pierwszych 3 lat pracy w szkole; po tym okresie oceny dokonywano na wniosek samego nauczyciela, rady pedagogicznej lub dyrektora szkoły. W aktualnym stanie, ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej niż po upływie roku od dokonania poprzedniej oceny lub oceny dorobku zawodowego dokonywanej na zakończenie stażu na wyższy stopień awansu zawodowego. Ocena może być dokonana z inicjatywy samego nauczyciela, dyrektora szkoły, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, rady szkoły lub rady rodziców. Jak widać, znacznie poszerzono krąg podmiotów mogących wnioskować o dokonanie oceny pracy nauczyciela, ale wyłączono z tego kręgu radę pedagogiczną, choć nie całkiem. W przypadku bowiem gdy w szkole nie została utworzona rada szkoły, zgodnie z art. 52 ust. 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, jej zadania wykonuje rada pedagogiczna; w tym więc przypadku rada pedagogiczna będzie uprawniona również do zgłaszania wniosku o dokonanie oceny pracy nauczyciela – niejako w zastępstwie rady szkoły.

Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy ze wskazaniem: ocena wyróżniająca, ocena dobra, ocena negatywna. Od ustalonej oceny nauczyciel może się odwołać do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą. Oceny pracy dyrektora szkoły aktualnie dokonuje organ prowadzący szkołę w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny. Uprawnienia do ustalania oceny pracy dyrektora szkoły były wielokrotnie zmieniane. Początkowo przez dłuższy czas wyłączne kompetencje w tym zakresie posiadały organy sprawujące nadzór pedagogiczny. W 2000 r. nowelizacja Karty Nauczyciela przekazała ocenę pracy dyrektora organom prowadzącym szkoły, jednak nie na długo. Już rok później – w ustawie nowelizującej z 23 sierpnia 2001 r. organy nadzoru pedagogicznego odzyskały wiodącą rolę w procesie ustalania oceny pracy dyrektora. Stan taki trwał do 2009 r. kiedy to nowelizacja Karty Nauczyciela zawarta w Ustawie z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 56, poz. 458) przywróciła organom prowadzącym szkoły (chodziło głównie o jednostki samorządu terytorialnego) wspomniane uprawnienie. Ustawodawca postanowił jednak stworzyć pozory względnej równowagi

i zobowiązał organ prowadzący do uzyskiwania porozumienia z organem sprawującym nadzór pedagogiczny w kwestii oceny pracy dyrektora szkoły. Takie rozwiązanie stało się niewyczerpanym źródłem konfliktów pomiędzy organami samorządowymi i kuratorami oświaty. Chwiejność rozwiązań dotyczących zasad ustalania oceny pracy dyrektora szkoły (szczególnie samorządowej) świadczy o braku pomysłu na właściwe rozwiązanie tej kwestii.

Nadzór nad pracą dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą nauczycieli jest sprawowany w formie nadzoru pedagogicznego; zasady sprawowania tego nadzoru zostały uregulowane w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty oraz wydanym na jej podstawie i obecnie obowiązującym rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz.U. Nr 168, poz. 1324). Nadzór pedagogiczny nad pracą nauczycieli sprawuje dyrektor szkoły; w przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem (ustawa o systemie oświaty dopuszcza takie rozwiązanie) nadzór pedagogiczny sprawuje nauczyciel pełniący funkcję wicedyrektora lub nauczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze w szkole. Nadzór dyrektora szkoły jest nadzorem wewnętrznym. Nadzór pedagogiczny zewnętrzny nad szkołami i placówkami oświatowymi sprawują kuratorzy oświaty, właściwi ministrowie – nad szkołami i placówkami przez siebie prowadzonymi, minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – nad szkołami i placówkami artystycznymi. Czynności nadzoru zewnętrznego wykonują nauczyciele mianowani i dyplomowani zatrudnieni w urzędach organów sprawujących nadzór pedagogiczny lub w jednostkach im podległych. Specyfika nadzoru dyrektora szkoły jest nieco inna niż specyfika nadzoru zewnętrznego, jest on bowiem sprawowany „z wewnątrz” szkoły przez organ, który jest odpowiedzialny za poziom pracy dydaktyczno-wychowawczej szkoły, udzielanie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i doskonaleniu zawodowym oraz zapewnienie, w miarę możliwości, odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych, a ponadto jest bezpośrednim przełożonym nauczycieli zatrudnionych w szkole. W sprawowaniu nadzoru pedagogicznego dyrektor szkoły jest obowiązany uwzględnić zagwarantowaną nauczycielom w ustawie swobodę stosowania odpowiednich metod nauczania i wychowania, jakie uważają za najwłaściwsze spośród uznanych przez współczesne nauki pedagogiczne oraz prawo wyboru podręczników i pomocy naukowych.

3.2.5. Czas pracy. Wynagrodzenie

W pierwotnym brzmieniu Karty Nauczyciela z 1982 r. jej przepisy nie określały ogólnego tygodniowego czasu pracy nauczycieli ograniczając się tylko do ustalenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych i wychowawczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami (pensum) oraz wyliczenia jeszcze innych rodzajów prac, jakie nauczyciel był obowiązany wykonywać, takich jak:

- prace związane bezpośrednio z organizacją procesu dydaktyczno-wychowawczego i opiekuńczego – w ramach otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego,
- inne dydaktyczno-wychowawcze zajęcia dodatkowe – odpłatnie.

Wymiar zajęć ustalony w Karcie Nauczyciela był niższy w stosunku do poprzednio obowiązującego wymiaru zajęć, a ponadto nastąpiło dalsze ujednoczenie wymiaru w różnego typu szkołach i placówkach. Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dla nauczycieli zatrudnionych w poszczególnych szkołach i placówkach został określony następująco:

- 25 godzin dla nauczycieli przedszkoli, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6-letnich,

- 22 godziny dla nauczycieli przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z dziećmi 6-letnimi,
- 18 godzin dla nauczycieli przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych, gimnazjów, szkół specjalnych, liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych i liceów uzupełniających, przedmiotów teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślniczego w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych i innych placówkach kształcenia artystycznego,
- 15 godzin dla nauczycieli kolegów nauczycielskich, z wyjątkiem nauczycieli kolegów języków obcych, kulturalno-oświatowego i bibliotekarskiego,
- 22 godziny dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół,
- 26 godzin dla wychowawców świetlic szkolnych i pólinternatów (z wyjątkiem wychowawców świetlic szkół specjalnych), świetlic i klubów środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawców młodzieżowych ośrodków socjoterapii,
- 30 godzin dla wychowawców internatów, burs, ogrodów jordanowskich, świetlic dworcowych, stałych szkolnych schronisk młodzieżowych,
- 26 godzin dla wychowawców w placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu socjalizacyjnego, zakładach opiekuńczo-leczniczych dla dzieci oraz w domach wczasów dziecięcych, z tym że w tych ostatnich na zajęcia dydaktyczne 10 godzin,
- 24 godziny dla wychowawców w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, świetlicach szkół specjalnych, placówkach opiekuńczo-wychowawczych typu interwencyjnego, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, zespołach pozalekcyjnych zajęć wychowawczych zorganizowanych w zakładach opieki zdrowotnej, wychowawców realizujących zajęcia w domach pomocy społecznej,
- 18 godzin dla nauczycieli pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych,
- 30 godzin dla nauczycieli – bibliotekarzy bibliotek szkolnych,
- 20 godzin dla nauczycieli poradni psychologiczno-pedagogicznych.

Ponieważ w tabeli zawartej w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela nie były wymienione wszystkie stanowiska nauczycielskie, jakie występowały w szkołach i placówkach, określenie obowiązkowego wymiaru zajęć dla tych nauczycieli delegowano na ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, który określał ten wymiar w drodze rozporządzenia. W 1999 r., w związku z przejęciem prowadzenia publicznych szkół i placówek przez jednostki samorządu terytorialnego, wprowadzono wyjątek od centralnego ustalania pensum nauczycielskiego upoważniając organy prowadzące szkoły do ustalania pensum nauczycieli szkół i placówek niewymienionych w tabeli zamieszczonej w ustawie, w tym nauczycieli szkół zaocznych, nauczycieli w systemie kształcenia na odległość, nauczycieli przedmiotów w różnym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów i bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych. Taka decentralizacja uprawnień do określania obowiązującego pensum niektórych grup nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez poszczególne organy

prowadzące okazała się trafnym rozwiązaniem, co powinno dać do myślenia przy rozważaniu kierunków dalszych zmian w zakresie regulacji dotyczących obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć nauczycieli.

Czas pracy nauczycieli był i jest przedmiotem ciągłej krytyki, stąd też wielokrotnie podejmowane były, mniej lub bardziej udane, próby jego zmodyfikowania. Istotą problemu jest jednak dokonane w 1982 r. nadmierne, jak się wydaje, obniżenie pensum wszystkich grup nauczycieli, co spowodowało natychmiastowy wzrost liczby etatów nauczycielskich i problemy z ich obsadzeniem przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje. W efekcie dopuszczono do zawodu znaczną liczbę osób o niewystarczających kwalifikacjach, które musiały później je podnosić w różnych formach doskonalenia zawodowego. Również polityka ustalania wymaganych kwalifikacji nauczycielskich była podporządkowana raczej wymogom ilościowym, niż jakościowym. Od 1982 r. aż do roku 1989 za posiadającą kwalifikacje do nauczania w szkole podstawowej uznawano osobę, która ukończyła jakiegokolwiek studia wyższe – bez względu na kierunek.

Od 1982 r. żadnej z ekip rządzących nie udało się doprowadzić do podwyższenia pensum z powodów politycznych. Środowiska nauczycielskie, a szczególnie mające silną pozycję nauczycielskie związki zawodowe, nie zgadzają się na jakiegokolwiek zwiększenie obowiązkowego tygodniowego wymiaru godzin, a jeżeli taką możliwość w ogóle dopuszczają, to stawiają w zamian twarde żądania płacowe, których realizacja czyniłaby całą operację bardzo kosztowną dla budżetu państwa i budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Trzeba przyznać, że były czynione ostrożne próby zmiany tego stanu rzeczy, jednak żadna z nich nie okazała się na tyle udolną, by spowodować rzeczywistą modyfikację pensum. W 1992 r. nowelizacja Karty Nauczyciela z dnia 5 czerwca (Dz.U. Nr 53, poz. 252) określiła maksymalny tygodniowy ogólny czas pracy nauczycieli stanowiąc, iż wynosi on 40 godzin. Ponadto szczegółowa tabela określająca dokładnie wymiar pensum dla nauczycieli poszczególnych typów szkół i placówek została zastąpiona wskazaniem maksymalnej wysokości tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Wedle ówczesnego brzmienia art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela wymiar ten nie mógł być wyższy niż:

- 1) w przedszkolach – 27 godzin,
- 2) w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych:
 - dla nauczycieli języka polskiego i matematyki – 21 godzin,
 - dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu – 25 godzin,
 - dla nauczycieli innych przedmiotów – 23 godziny,
- 3) w zakładach kształcenia i placówkach doskonalenia nauczycieli – 17 godzin,
- 4) w placówkach oświatowo-wychowawczych i placówkach opiekuńczo-wychowawczych – 33 godziny,
- 5) w bibliotekach – 33 godziny.

Dla nauczycieli, którym powierzono funkcje kierownicze w szkołach, przewidziano zadaniowy czas pracy, tj. określony wymiarem ich zadań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych oraz wynikających z pełnienia funkcji kierowniczej.

Ustalenie obowiązującego wymiaru zajęć miało nastąpić w układzie zbiorowym pracy, który miał być zawarty między Ministrem Edukacji Narodowej, działającym w uzgodnieniu z zainteresowanymi ministrami, a ogólnokrajowymi związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli. Układ ten mógł zawierać zobowiązanie dla organów prowadzących szkoły do zawierania odrębnych układów zbiorowych dla pracowników prowadzonych przez nie szkół. Ustawodawca próbował w ten sposób otworzyć pole do ewentualnych negocjacji ze związkami zawodowymi w przedmiocie ewentualnego podwyższenia pensum w granicach określonych w ustawie, zarówno na poziomie ogólnopolskim, jak i na poziomie poszczególnych organów prowadzących szkoły i placówki, którymi dla większości szkół i placówek publicznych były w tym czasie gminy. Próbowano też wprowadzić pewne zróżnicowanie w wymiarze pensum w zależności od nauczanego przedmiotu (nauczyciele języka polskiego i matematyki mieli niższy maksymalny wymiar pensum niż pozostali nauczyciele). Do czasu zawarcia ogólnopolskiego układu zbiorowego pracy dla nauczycieli miały obowiązywać dotychczasowe przepisy dotyczące spraw, które swoim zakresem miał objąć układ.

Jednak rozwiązanie to nie sprawdziło się i nie przyniosło żadnych trwałych zmian w wymiarze pensum. Nie doszło bowiem do porozumienia między stroną rządową i związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli w żadnej z podstawowych kwestii, które miały zostać uregulowane w układzie zbiorowym. Zresztą, jak się wydaje, sama idea zastąpienia regulacji ustawowej stosunku pracy nauczycieli regulacją układową była z góry skazana na niepowodzenie. W sytuacji gdy nauczycielski stosunek pracy jest regulowany przez ustawę szczególną, która wymaga, aby akty wykonawcze do niej podlegały uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli (vide art. 4 Karty Nauczyciela) można by rzec, że już ta ustawa jest swego rodzaju układem zbiorowym pracy między tymi związkami a państwem. Dlatego też w 1996 r. w kolejnej nowelizacji Karty Nauczyciela (Dz.U. Nr 87, poz. 396) powrócono do modelu jednolitej dla wszystkich szkół i placówek tabeli określającej dokładnie wymiar pensum w poszczególnych szkołach i placówkach. W tejże nowelizacji pojawił się ponadto przepis określający rodzaje zajęć, jakie nauczyciel jest obowiązany realizować w ramach obowiązującego go wymiaru, a mianowicie:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami, w wymiarze określonym w tabeli,
- 2) inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły,
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Taki trójpodział zadań wykonywanych w ramach ogólnego czasu pracy będzie już obowiązywał w dalszych latach i zostanie nieco uszczegółowiony dopiero w 2009 r.

W 2000 r., obok tabeli określającej pensum, wprowadzono tzw. podwyższone pensum umożliwiające podwyższenie nauczycielowi, na jego wniosek, wymiaru pensum do wysokości:

- 27 godzin – w przypadku nauczycieli mających dotychczas pensum 18-godzinne (np. przedszkola specjalne, szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne, pałace młodzieży, międzyszkolne ośrodki sportowe),
- 26 godzin – w przypadku nauczycieli praktycznej nauki zawodu, mających dotychczas pensum 22-godzinne.

Nauczyciel, któremu wyrażono zgodę na realizowanie podwyższonego pensum, nie może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw.

Nauczyciel realizujący podwyższone pensum miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze, którego stawkę obliczano na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującego nauczycielom realizującym „zwykłe” pensum, zwiększonego proporcjonalnie do zwiększonej liczby godzin pensum⁶⁶.

Rozwiązanie pozwalające na stosowanie podwyższonego pensum nie uzyskało w praktyce większego znaczenia, aczkolwiek nadal pozostaje w tekście ustawy.

Spośród określonych w Karcie Nauczyciela trzech rodzajów zajęć realizowanych w ramach ogólnego czasu pracy nauczyciela wątpliwości budził obowiązek wykonywania przez nauczyciela innych czynności i zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły. To ogólne określenie musiało ulec uszczegółowieniu ze względu na powstające spory co do zakresu tych czynności i zajęć. W nowelizacji Karty Nauczyciela z dnia 21 sierpnia 2003 r. (Dz.U. Nr 137, poz. 1304) doprecyzowano omawiany przepis w ten sposób, że wskazano, iż owe inne czynności i zajęcia wynikające z zadań statutowych szkoły obejmują w szczególności zajęcia edukacyjne, opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów. Po wprowadzeniu w systemie oświaty egzaminów zewnętrznych, przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne, pojawiły się żądania nauczycieli, aby za udział w przeprowadzaniu sprawdzianu w szkole podstawowej, egzaminu gimnazjalnego i egzaminu maturalnego wypłacać im dodatkowe wynagrodzenie, szczególnie za udział w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego. Doszło do sporów sądowych, w których część sądów pracy nakazała wypłacić nauczycielom biorącym udział w części ustnej egzaminu maturalnego wynagrodzenia jak za godziny ponadwymiarowe. W związku z taką sytuacją, w roku 2008 w Karcie Nauczyciela wprowadzono zmianę jednoznacznie rozstrzygającą kwestię wliczania czynności przy przeprowadzaniu sprawdzianu i egzaminów do zajęć wykonywanych w ramach czasu pracy (Dz.U. Nr 145, poz. 917). Ustalono, że udział w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego należy do obowiązków nauczyciela realizowanych w ramach obowiązkowego tygodniowego wymiaru zajęć, co w razie przekroczenia tego wymiaru skutkuje obowiązkiem wypłacenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe. Natomiast udział w przeprowadzaniu sprawdzianu w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej i egzaminu w ostatnim roku nauki i gimnazjum stał się obowiązkiem realizowanym w ramach innych czynności i zajęć wynikających z zadań statutowych szkoły, za który nie przysługuje osobne wynagrodzenie; w 2009 r. do tej grupy zajęć zaliczono również udział nauczyciela w przeprowadzaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe i egzaminu maturalnego, z wyjątkiem części ustnej.

Rozliczeniu i rejestracji podlegały do 2009 r. wyłącznie zajęcia realizowane w ramach obowiązkowego pensum; pozostałe zajęcia i czynności nauczyciela nie były w żaden sposób rejestrowane, ani rozliczane. W wyniku nowelizacji Karty z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 1) od dnia 1 września 2009 r. wprowadzono obowiązek przeprowadzenia w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły oraz zarejestrowania i rozliczenia:

⁶⁶ Sposób obliczania stawki wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela realizującego zwiększone pensum regulowało szczegółowo rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 maja 2000 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, sposobu obliczania 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, z późn. zm.). Obecnie w powyższym zakresie obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. (Dz. U. Nr 22, poz. 181, z późn. zm.).

- przez nauczyciela szkoły podstawowej i gimnazjum, w tym specjalnych, zajęć opieki świetlicowej lub zajęć w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 2 godzin w tygodniu,
- przez nauczyciela szkoły ponadgimnazjalnej, w tym specjalnej, zajęć w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 1 godziny w tygodniu.

Takie rozwiązanie zostało uznane za wyraz nieufności wobec nauczycieli i ciągle powoduje protesty środowisk nauczycielskich. Podejmowane też są próby zmiany wspomnianego przepisu Karty Nauczyciela wprowadzonego w 2009 r.; aktualnie w Sejmie RP został złożony przez posłów lewicy projekt uchylecia obowiązku rozliczania się przez nauczycieli z zajęć realizowanych w ramach zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły lub placówki. Nie wydaje się jednak, aby przynajmniej w bieżącej kadencji Sejmu projekt ten uzyskał szersze poparcie.

Ocena przyczyn wprowadzenia omawianej regulacji oraz reakcji środowiska nauczycielskiego na takie rozwiązanie prowadzi do wniosku, że regulacje dotyczące czasu pracy nauczycieli wymagają kompleksowej oceny co do ich trafności w aktualnych warunkach społecznych. Niezbędne do tego są jednak szczegółowe badania faktycznego czasu pracy nauczycieli; niestety od dawna nikt takich badań nie prowadził – nie mówiąc już o braku bieżącego monitoringu czasu pracy nauczycieli. Badania czasu pracy nauczycieli, które zostały ostatnio podjęte przez Instytut Badań Edukacyjnych, są pionierskie, a ich wyniki będą stanowiły ważny punkt odniesienia w dyskusji o nowych rozwiązaniach prawnych dotyczących czasu pracy nauczycieli.

Ustawa – Karta Nauczyciela wprowadziła istotne zmiany w zakresie wynagradzania nauczycieli. Utrzymano wprawdzie zasadę automatycznego awansu płacowego w miarę upływu kolejnych lat pracy, jednak skrócono z czterech do dwóch lat okres pracy wymagany do awansu na wyższy szczebel płacowy. Równocześnie przedłużono z 24 do 30 lat pracy okres wyczekiwania nauczyciela na osiągnięcie najwyższego szczebla wynagrodzenia zasadniczego. Nadal na wysokość wynagrodzenia zasadniczego wpływ miało posiadane wykształcenie i staż pracy. Wprost w ustawie zapisano wymóg zapewnienia, by od dnia 1 września 1983 r. średnie wynagrodzenie nauczycieli nie było niższe niż średnie wynagrodzenie pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych w przemyśle uspołecznionym. Podwyższanie wynagrodzenia nauczycieli do poziomu średniego wynagrodzenia pracowników inżynieryjno-technicznych miało się odbywać corocznie z dniem 1 września. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, nauczycielom przysługiwały dodatki do wynagrodzenia:

- dodatek funkcyjny dla nauczycieli, którym powierzono funkcje kierownicze w szkole,
- dodatek służbowy dla nauczycieli zatrudnionych w urzędach organów administracji rządowej na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych,
- dodatek za pracę w warunkach trudnych lub uciążliwych dla zdrowia,
- dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia,
- dodatek za wysługę lat (1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, nie więcej niż 20%),

- dodatki do wynagrodzenia z tytułu wychowawstwa klasy oraz prowadzenia kół i zespołów zainteresowań.

Dodatkowe wynagrodzenie nauczyciel otrzymywał także za pracę w godzinach nadwymiarowych, tj. powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Do prowadzenia zajęć w godzinach nadwymiarowych nauczyciel mógł być zobowiązany w przypadkach podyktowanych koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Do pracy w godzinach nadwymiarowych można było zobowiązać nauczyciela do $\frac{1}{4}$ obowiązkowego wymiaru zajęć; praca w godzinach nadwymiarowych powyżej tego wymiaru, nie więcej jednak niż w $\frac{1}{2}$ wymiaru, jest możliwa wyłącznie za zgodą nauczyciela. Ustawa przesądzała, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przydzielone nauczycielowi w planie organizacyjnym szkoły było wypłacane również w przypadku usprawiedliwionego nieodbycia zajęć.

Karta Nauczyciela utrzymała zasadę wypłacania nauczycielom wynagrodzenia z góry oraz zachowywania przez nauczyciela prawa do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nowym uprawnieniem wprowadzonym przez Kartę były nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę, których wysokość sięgała od 75% wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy do 200% wynagrodzenia miesięcznego za 35 lat pracy. W późniejszym okresie dodano jeszcze nagrodę za 40 lat pracy w wysokości 250% wynagrodzenia miesięcznego.

Najdalej idące zmiany w przepisach Karty Nauczyciela, dotyczących wynagradzania nauczycieli, wprowadziła Ustawa z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239, z późn. zm.). Można powiedzieć, że ta nowelizacja ukształtowała system płac nauczycieli na nowo, w ścisłym powiązaniu z systemem stopni awansu zawodowego. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela zostało uzależnione od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, natomiast dodatki od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy, wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska oraz trudnych, uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunków pracy. Ustawa zdecentralizowała kompetencje do ustalania wysokości stawek dodatków: motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy, a także szczegółowych zasad wypłacania tych dodatków, powierzając je organom prowadzącym szkoły, będącym jednostkami samorządu terytorialnego. Ustawa jednocześnie zobowiązała te jednostki do wydania w tej sprawie aktu noszącego nazwę regulaminu, w którym, oprócz poprzednio wskazanych spraw, mają również uregulować szczegółowy sposób obliczania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość i warunki wypłacania nagród i innych składników wynagrodzenia, o ile nie zostały określone w ustawie lub przepisach wykonawczych. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zachował uprawnienie do ustalania wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem, że minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego nie może stanowić mniej niż 75% średniego wynagrodzenia nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego.

Ustawa nowelizująca z 2000 r. wprowadziła nowy mechanizm ustalania średniego wynagrodzenia nauczycieli, zgodnie z którym, wynagrodzenie nauczyciela stażysty stanowiło 82% kwoty bazowej określonej dla pracowników państwowej sfery budżetowej na podstawie Ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 110, poz. 1255). Natomiast średnie wynagrodzenie pozostałych nauczycieli stanowiło:

- dla nauczyciela kontraktowego – 125%,

- dla nauczyciela mianowanego – 175%,
- dla nauczyciela dyplomowanego – 225%
- średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty.

Na podstawie Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 1) zmienione zostały wysokości średnich wynagrodzeń oraz punkt odniesienia do ich naliczania. Podstawą obliczenia średniego wynagrodzenia nauczycieli stała się kwota bazowa ustalana corocznie odrębnie dla nauczycieli w ustawie budżetowej. Średnie wynagrodzenie nauczycieli stanowi następujący procent tej kwoty:

- nauczyciela stażysty – 100%,
- nauczyciela kontraktowego – 111%,
- nauczyciela mianowanego – 144%,
- dla nauczyciela dyplomowanego – 184%.

W ustawie budżetowej na 2011 r. (Dz.U. z 2011 r. Nr 29, poz. 150) kwotę bazową dla nauczycieli ustalono od dnia 1 stycznia 2011 r. - w wysokości 2.446,82 zł, a od dnia 1 września 2011 r. – w wysokości 2.618,10 zł.

Organy prowadzące szkoły są obowiązane zapewnić, aby w prowadzonych przez nie szkołach średnie wynagrodzenia nauczycieli w poszczególnych grupach stopni awansu zawodowego odpowiadały średnim wynagrodzeniom określonym w ustawie. W odniesieniu do nauczycieli szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, nowelizacja Karty Nauczyciela z 21 listopada 2008 r. wprowadziła mechanizm kontrolowania osiągnięcia w poszczególnych jednostkach poziomu średnich wynagrodzeń nauczycieli określonych w ustawie. Organy tych jednostek zostały zobowiązane do przeprowadzania przed końcem każdego roku analizy wydatków poniesionych na wynagrodzenia nauczycieli i sporządzania na tej podstawie, do dnia 10 stycznia roku następnego, sprawozdań z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli w danej jednostce. Sprawozdanie jest przekazywane organowi stanowiącemu jednostki samorządu, regionalnej izbie obrachunkowej, dyrektorom szkół i związkom zawodowym. Jeżeli w jednostce samorządu terytorialnego wynagrodzenia nauczycieli nie osiągnęły w danym roku średnich wynagrodzeń określonych w ustawie, organ wykonawczy tej jednostki ustala kwotę różnicy i wypłaca nauczycielom do końca roku jednorazowy dodatek uzupełniający ustalany proporcjonalnie do osobistej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Wypłata dodatku ma zapewnić osiągnięcie przez nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach w danej jednostce średnich wynagrodzeń określonych w ustawie dla poszczególnych stopni awansu zawodowego.

Jak wspomniano wcześniej, w 1992 r. podjęto próbę zastąpienia Karty Nauczyciela w znacznej części ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, zawierającym pomiędzy Ministrem Edukacji Narodowej oraz ogólnokrajowymi związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli (vide: Ustawa z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela – Dz.U. Nr 53, poz. 252). Układ ten miał określać w szczególności:

- 1) wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatków oraz zasady zaszeregowania, awansowania i przyznawania dodatków do wynagrodzenia,

- 2) zasady zatrudniania oraz wynagradzania w godzinach ponadwymiarowych oraz w porze nocnej i w dniach wolnych od pracy,
- 3) tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nauczycieli poszczególnych typów szkół, placówek i innych jednostek organizacyjnych systemu oświaty,
- 4) zasady zmniejszania wymiaru zajęć ze względu na:
 - stan zdrowia,
 - wykonywanie prac zleconych przez organy szkoły,
 - szczególne warunki pracy,
 - inne szczególne przypadki,
- 5) wymiar innych zajęć podyktowanych koniecznością zrealizowania przez nauczycieli procesu dydaktycznego, wychowawczego i opiekuńczego, w trakcie których nauczyciel pozostaje w dyspozycji szkoły,
- 6) normy zatrudnienia bibliotekarzy i pedagogów szkolnych.

Dodatkowo, w nowelizacji przewidziano jeszcze możliwość zawierania przez przewodniczącego zarządu gminy (przewodniczącego zarządu związku komunalnego) z ponadzakładowymi organizacjami związkowymi zrzeszającymi nauczycieli, ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla nauczycieli, rozszerzającego zakres treści i świadczeń ustalonych w układzie zbiorowym zawierającym przez ministra.

Pomysł układowego uregulowania praw i obowiązków nauczycieli był z gruntu skazany na niepowodzenie. Główną istotą układów zbiorowych pracy jest uregulowanie w nich świadczeń pracowników w sposób korzystniejszy niż regulacje zawarte w powszechnie obowiązujących przepisach. W przypadku nauczycieli, ich uprawnienia były już uregulowane w sposób szczególny w odrębnej pragmatyce służbowej, a wszelkie dodatkowe świadczenia musiałyby być sfinansowane z budżetu państwa lub budżetów gmin. Rozmowy na temat zawarcia układu zbiorowego pracy między Ministrem Edukacji Narodowej i innymi ministrami prowadzącymi szkoły oraz związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli wprawdzie zostały rozpoczęte, ale strony nie doszły do porozumienia i wreszcie w 2000 roku ustawą nowelizującą z dnia 18 lutego 2000 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 239) uchylono przepisy Karty Nauczyciela w sposób szczególny regulujące zawieranie układów zbiorowych pracy dla nauczycieli zastępując je ogólnym odesłaniem do przepisów o układach zbiorowych pracy zawartych w dziale jedenastym Kodeksu pracy oraz przepisem zastrzegającym, że zawarcie układu zbiorowego dla nauczycieli w trybie przepisów Kodeksu pracy nie może powodować dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa.

3.2.6. Świadczenia socjalne. Urlopy. Uprawnienia emerytalne

Karta Nauczyciela wprowadziła zmianę w zasadach tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla nauczycieli. W brzmieniu z 1982 r. fundusz socjalny był tworzony w wysokości 5% planowanego rocznego osobowego funduszu płac, a dla nauczycieli emerytów i rencistów – w wysokości 5% funduszu emerytur i rent. W 1994 r. wysokość funduszu ustalono na 8%

planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe, a dla nauczycieli emerytów i rencistów na 5% pobieranych przez nich emerytur i rent.

W 2000 roku (Dz.U. Nr 19, poz. 239) wprowadzono obowiązek wypłacania nauczycielom corocznie świadczenia urlopowego, którego wysokość jest równa wysokości odpisu podstawowego określonego w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁶⁷. Świadczenie urlopowe wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w roku szkolnym.

Kolejna zmiana wysokości funduszu socjalnego dla nauczycieli nastąpiła w 2004 r. (Dz.U. Nr 179, poz. 1845), kiedy to odpis na fundusz ustalono jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110 % kwoty bazowej, określanej dla pracowników państwowej sfery budżetowej na podstawie art. 5 pkt 1 lit. a i art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw, ustalonej corocznie w ustawie budżetowej. Taka wysokość odpisu na fundusz socjalny nauczycieli obowiązuje do tej pory, z tą różnicą, że wspomniana kwota bazowa jest ustalana corocznie dla nauczycieli w ustawie budżetowej. Wysokość odpisu na fundusz dla nauczycieli emerytów i rencistów pozostaje bez zmian od 1994 r.

Karta Nauczyciela w brzmieniu z 1982 r. zapewniała nauczycielom zatrudnionym na terenie wsi i miast liczących do 5000 mieszkańców prawo do bezpłatnego mieszkania w miejscu pracy; jeżeli organ administracji państwowej nie mógł zapewnić takiego mieszkania lub nauczyciel nie korzystał z tego uprawnienia, nauczycielowi przysługiwał odpowiedni dodatek. Obecnie nauczycielom tym przysługuje prawo do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której jest położona szkoła. Ponadto nauczyciele zatrudnieni na tych terenach, o ile posiadają kwalifikacje wymagane do zajmowanego stanowiska, otrzymują nauczycielski dodatek mieszkaniowy. Karta Nauczyciela w 1982 r. przyznała wszystkim nauczycielom zatrudnionym na terenie wsi i miast liczących do 5000 mieszkańców, bez względu na to, czy posiadali wymagane kwalifikacje, prawo do odrębnego dodatku w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. W obecnym stanie taki dodatek przysługuje tylko tym nauczycielom, którzy posiadają wymagane kwalifikacje, a ponadto organy prowadzące mogą podwyższać wysokość dodatku nauczycielom zatrudnionym na terenie wiejskim, na którym występuje deficyt kadr.

Karta Nauczyciela nadal przewiduje dla nauczycieli zatrudnionych na terenie wsi prawo otrzymania do użytkowania działki gruntu szkolnego o powierzchni nie większej niż 0,25 ha. W tekście ustawy z 1982 r. wymieniona grupa nauczycieli miała też prawo do zapewnienia opał według obowiązujących norm, jednak uprawnienie to zostało zlikwidowane w 2000 r. nowelizacją Karty Nauczyciela z 18 lutego 2000 r.

Bez zmian pozostały od 1982 r. przepisy Karty Nauczyciela dopuszczające zajmowanie mieszkań w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły tylko przez nauczycieli lub innych pracowników szkół. Natomiast w 2004 roku uchylony został przepis Karty zapewniający dzieciom nauczycieli,

⁶⁷Vide: art. 5 ust. 2 Ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 355, z późn. zm.), zgodnie z którym, odpis podstawowy na jednego pracownika wynosi 37,5% przeciętne wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w II półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło wyższą kwotę. W 2010 r. przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej wynosiło 2.822,66 zł, a w drugim półroczu 2.917,14 zł.

przy równych z innymi dziećmi warunkach, prawo pierwszeństwa w przyjęciach do przedszkoli, internatów burs i szkół.

Karta Nauczyciela z 1982 r. przyznawała każdemu nauczycielowi rozpoczynającemu swą pierwszą pracę w szkole jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W 2000 r. prawo do tego zasiłku ograniczono do nauczycieli posiadających wymagane kwalifikacje, a w 2004 r. do nauczycieli posiadających kwalifikacje, którzy uzyskali stopień nauczyciela kontraktowego w ciągu 2 lat od podjęcia pierwszej pracy zawodowej w życiu w szkole. Ponadto w tekście ustawy z 1982 r. nauczyciele czynni oraz nauczyciele emeryci i renciści, a także ich współmałżonkowie, mieli zagwarantowane prawo do ulg taryfowych przy przejazdach kolejami. Uprawnienie to zostało uchylone w 1992 r. przez ustawę o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego (Dz.U. z 2002 r. Nr 175, poz. 1440, z późn. zm.), która w zamian przyznała nauczycielom szkół prawo do ulgi 37% przy przejazdach środkami publicznego transportu zbiorowego kolejowego w pociągach osobowych, na podstawie biletów jednorazowych lub miesięcznych imiennych oraz ulgi w takiej samej wysokości przy przejazdach środkami publicznego transportu zbiorowego autobusowego w komunikacji zwykłej, na podstawie biletów imiennych miesięcznych.

W zakresie urlopów wypoczynkowych nauczycieli Karta Nauczyciela utrzymywała dotychczasowy stan, w którym nauczyciele szkół tzw. feryjnych mieli prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze tych ferii i w okresie ich trwania, a nauczyciele szkół tzw. nieferyjnych – prawo do urlopu w wymiarze 6 tygodni. Jeżeli chodzi o nauczycieli szkół feryjnych, to ich uprawnienia urlopowe pozostały bez zmian, natomiast nauczycielom szkół nieferyjnych początkowo w 1997 r. wydłużono okres urlopu do 7 tygodni, by w końcu w 2000 r. skrócić urlop do 35 dni roboczych.

Karta Nauczyciela w 1982 r. przyznała każdemu nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć, po przepracowaniu co najmniej trzech lat w szkole prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, jeżeli organ społecznej służby zdrowia stwierdził, że stan zdrowia nauczyciela wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. W 1996 r. wydłużono okres pracy w szkole wymagany do uzyskania urlopu dla poratowania zdrowia do pięciu lat, a w 2004 r. do lat siedmiu. W obecnym stanie, urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Urlop może być udzielany wielokrotnie, z tym, że nauczycielowi można udzielić kolejnego urlopu dla poratowania zdrowia nie wcześniej niż po upływie roku od dnia zakończenia poprzedniego urlopu dla poratowania zdrowia. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia nauczyciela w okresie całego zatrudnienia nie może przekraczać trzech lat.

W brzmieniu z 1982 r. Karta Nauczyciela przyznawała nauczycielom zatrudnionym na terenie wsi i miast liczących do 5000 mieszkańców prawo do zwrotu kosztów przejazdu publicznymi środkami lokomocji do lekarza lub szpitala w celu uzyskania pomocy lekarskiej dla siebie i najbliższych członków rodziny. Uprawnienie to zostało uchylone w 2000 r. Pozostał natomiast nadal w mocy nałożony na organy prowadzące szkoły obowiązek przeznaczania corocznie w budżetach odpowiednich środków finansowych z przeznaczeniem na pomoc zdrowotną dla nauczycieli korzystających z opieki zdrowotnej; organy te zostały też upoważnione do określania rodzajów świadczeń przyznawanych w ramach tej pomocy oraz warunków i sposobu ich przyznawania.

Bez zmian pozostał obchodzony w dniu 14 października każdego roku Dzień Edukacji Narodowej. Karta Nauczyciela doprecyzowała jedynie, że dzień ten jest wolny od zajęć lekcyjnych. Pozostał

również bez zmian Medal Komisji Edukacji Narodowej; zniesiono natomiast w 1992 r. tytuł honorowy „Zasłużony Nauczyciel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”.

Karta Nauczyciela w brzmieniu z 1982 r. przyznała nauczycielom szczególny przywilej emerytalny w postaci możliwości wcześniejszego, niż przewidziane w przepisach powszechnie obowiązujących, przejścia na emeryturę. Zgodnie z ówczesnym brzmieniem art. 88 Karty, nauczyciele mający trzydziestoletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat zatrudnienia I kategorii, zaś nauczyciele klas, szkół, placówek i zakładów specjalnych – dwudziestopięcioletni okres zatrudnienia, w tym 20 lat zatrudnienia I kategorii w szkolnictwie specjalnym, mogli – po rozwiązaniu na swój wniosek stosunku pracy – przejść na emeryturę. Tak więc nauczyciel mógł przejść na emeryturę w tym trybie, jeżeli miał trzydziestoletni staż pracy ogółem, w tym dwadzieścia lat pracy nauczycielskiej w szkole, placówce lub innej jednostce, w której był zatrudniony na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych (np. w kuratorium oświaty). Nauczyciele klas, szkół, placówek i zakładów specjalnych mogli natomiast przejść na wcześniejszą emeryturę po dwudziestu pięciu latach pracy ogółem, w tym dwudziestu latach pracy nauczycielskiej w szkolnictwie specjalnym. Uprawnienie to przysługiwało od dnia 1 stycznia 1984 r. Praca nauczycielska była zaliczana do pracy I kategorii, o której mowa w przepisach emerytalnych. Warto dodać, że do pracy I kategorii były również zaliczone takie prace, jak praca górników pod ziemią, czy praca hutników. W 1983 r. pojęcie „I kategorii zatrudnienia” zostało zastąpione pojęciem „pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze” i w związku z tym praca nauczycieli została zaliczona do pracy w szczególnym charakterze.

W szczególny sposób uregulowano również sposób ustalania podstawy wymiaru emerytury lub renty inwalidzkiej nauczyciela; do podstawy tej, oprócz składników określonych w przepisach o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, wliczało się również wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, dodatki, świadczenia w naturze, jeśli ze świadczeń tych nauczyciel nie korzysta po przejściu na emeryturę lub rentę, oraz wszystkie nagrody uzyskane przez nauczyciela za osiągnięcia zawodowe w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru emerytury lub renty.

Uprawnienie do emerytury po 30 latach pracy bez względu na wiek pozostawało bez zmian do końca 1998 r. Z dniem 1 stycznia 1999 r. zmianę w tym zakresie wprowadził art. 150 Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118, z późn. zm.), który w stosunku do nauczycieli urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r. a przed dniem 1 stycznia 1969 r., zachowywał uprawnienie do przejścia na emeryturę po 30 latach pracy bez względu na wiek, w ciągu ośmiu lat od dnia wejścia w życie tejże ustawy (tj. od dnia 1 stycznia 1999 r.), o ile nauczyciele ci nie przystąpili do otwartego funduszu emerytalnego. W 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1397) wydłużono okres w jakim wymienieni nauczyciele zachowywali prawo do wcześniejszej emerytury o jeden rok, tj. do 9 lat od wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Następnie, w roku 2007 (Dz.U. Nr 17, poz. 95) rozszerzono zakres uprawnienia do przechodzenia na emeryturę w ciągu 9 lat od wejścia w życie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych także na nauczycieli, którzy spełniali wcześniej określone warunki ale złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych na rachunku w otwartym funduszu emerytalnym, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na dochody budżetu państwa. Ta ostatnia zmiana była związana z wprowadzeniem możliwości rezygnowania z uczestnictwa w otwartych funduszach emerytalnych. W 2007 r. (Dz.U. Nr 191, poz. 1369) kolejny raz wydłużono o jeden rok – tj. do 10 lat – możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę przez nauczycieli urodzonych w latach 1948-1968. Przepis, który umożliwiał przechodzenie na emeryturę po 30 latach pracy nauczycielom urodzonym w latach 1948-1968 funkcjonował do dnia

31 grudnia 2008 r., zatem obecnie wymieniona grupa nauczycieli nie może już złożyć wniosku o taką emeryturę.

W obecnym stanie prawnym nauczyciele mogą uzyskać prawo do emerytury na podstawie powszechnych przepisów zawartych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.), w której ustalono warunki nabycia prawa do emerytury zróżnicowane ze względu na datę urodzenia osób ubezpieczonych. Spowodowało to stan, w którym grupy nauczycieli w przedziałach wiekowych:

- urodzeni przed dniem 1 stycznia 1949 r.,
- urodzeni w okresie od dnia 1 stycznia 1949 r. do dnia 31 grudnia 1968 r.,
- urodzeni w okresie od dnia 1 stycznia 1969 r. (Barański, Szymańska, Rozwadowska-Skrzeczyńska, 2009, s.382-386),

mogą przechodzić na emeryturę na różnych zasadach.

Ostatnia z wymienionych grup nauczycieli (urodzeni w okresie od dnia 1 stycznia 1969 r.) uzyskuje prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn. Nauczyciele z tej grupy wiekowej obowiązkowo należą do otwartego funduszu emerytalnego.

Dla osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948 r., zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, zostały ustanowione emerytury pomostowe. Warunki nabywania uprawnień do emerytury pomostowej określa Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656). Ustawa ta umożliwia uzyskanie emerytur pomostowych nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym zatrudnionym w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, ośrodkach szkolno-wychowawczych, schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, którzy urodzili się po dniu 31 grudnia 1948 r., mają okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat, osiągnęli co najmniej 55 lat – kobieta i 60 lat – mężczyzna, mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat – kobieta i 25 lat – mężczyzna, przed dniem 1 stycznia 1999 r. wykonywali prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych lub art. 32 i art. 33 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywali prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych, oraz z którymi rozwiązano stosunku pracy.

Prawo do emerytury pomostowej ustaje z dniem:

- poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury;
- osiągnięcia przez uprawnionego wieku 60 lat – kobieta, 65 lat – mężczyzna;
- śmierci uprawnionego.

Oprócz emerytur pomostowych, ustawą z dnia 22 maja 2009 r. (Dz.U. Nr 97, poz. 800). wprowadzono nauczycielskie świadczenia kompensacyjne, które przysługują nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym zatrudnionym w publicznych i niepublicznych przedszkolach, szkołach

publicznych i niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i placówkach wymienionych w art. 2 pkt 5 i 7 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, tj. w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, młodzieżowych ośrodkach socjoterapii, specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, specjalnych ośrodkach wychowawczych dla dzieci i młodzieży wymagających stosowania specjalnej organizacji nauki, metod pracy i wychowania, ośrodkach umożliwiających dzieciom i młodzieży upośledzonym umysłowo w stopniu głębokim oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi realizację obowiązku rocznego przygotowania przedszkolnego, obowiązku szkolnego i obowiązku nauki, placówkach zapewniających opiekę i wychowanie uczniom w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania.

Nauczycielskie świadczenie kompensacyjne przysługuje nauczycielom, którzy:

- 1) osiągnęli odpowiedni wiek,
- 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący 30 lat, w tym 20 lat wykonywania pracy w wymienionych wyżej szkołach i placówkach, w wymiarze co najmniej $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć,
- 3) rozwiązali stosunek pracy lub rozwiązano z nimi stosunek pracy lub stosunek ten wygasł w okolicznościach określonych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 Karty Nauczyciela.

Wiek uprawniający do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego wynosi:

- 1) 55 lat – zarówno kobieta, jak i mężczyzna, w latach 2009–2014,
- 2) 55 lat – kobieta i 56 lat – mężczyzna, w latach 2015–2016,
- 3) 55 lat – kobieta i 57 lat – mężczyzna, w latach 2017–2018,
- 4) 55 lat – kobieta i 58 lat – mężczyzna, w latach 2019–2020,
- 5) 55 lat – kobieta i 59 lat – mężczyzna, w latach 2021–2022,
- 6) 55 lat – kobieta i 60 lat – mężczyzna, w latach 2023–2024,
- 7) 56 lat – kobieta i 61 lat – mężczyzna, w latach 2025–2026,
- 8) 57 lat – kobieta i 62 lata – mężczyzna, w latach 2027–2028,
- 9) 58 lat – kobieta i 63 lata – mężczyzna, w latach 2029–2030,
- 10) 59 lat – kobieta i 64 lata – mężczyzna, w latach 2031–2032.

Prawo do świadczenia kompensacyjnego ustaje z dniem:

- poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury,
- poprzedzającym dzień osiągnięcia przez uprawnionego wieku 60 lat – kobieta, 65 lat – mężczyzna,
- śmierci uprawnionego.

Nauczycielskie świadczenie kompensacyjne nie może być niższe od kwoty najniższej emerytury. Jego pobieranie ulega zawieszeniu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w jednostkach systemu oświaty, bez względu na wysokość uzyskiwanego z tego tytułu przychodu.

3.2.7. Odpowiedzialność służbowa nauczycieli.

Karta Nauczyciela przyjęła analogiczne zasady odpowiedzialności dyscyplinarnej jak uregulowane w poprzednio obowiązującej ustawie z 1972 r. Odpowiedzialności takiej podlegali jedynie nauczyciele mianowani. Podstawą odpowiedzialności było uchybienie godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom ustalonym w Karcie. Nowelizacja Karty Nauczyciela z 2008 r. (Dz. U. Nr 145, poz. 917) rozszerzyła zakres podmiotowy odpowiedzialności dyscyplinarnej na wszystkich nauczycieli – bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy.

Katalog kar dyscyplinarnych przewidzianych w Karcie Nauczyciela obecnie obejmuje:

- naganę z ostrzeżeniem,
- zwolnienie z pracy,
- zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania,
- wydalenie z zawodu nauczycielskiego.

W stosunku do pierwotnego tekstu z 1982 r. z listy kar usunięta została nagana z przeniesieniem do innej szkoły w tej samej lub innej miejscowości, a dodano zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania. Usunięcie pierwszej z wymienionych kar było w pełni uzasadnione bo wyrządzała ona dolegliwość bardziej szkole, do której był przenoszony nauczyciel naruszający godność zawodu lub swoje obowiązki, niż samemu ukaranemu.

Za naruszenia porządku pracy nauczyciele podlegają odpowiedzialności porządkowej na zasadach określonych w Kodeksie pracy; kary porządkowe wymierza nauczycielom dyrektor szkoły.

W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają komisje dyscyplinarne przy wojewodach – w pierwszej instancji – oraz odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania, a dla nauczycieli szkół artystycznych – odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – w drugiej instancji. W stosunku do stanu z 1982 r. nastąpiło zatem ujednoczenie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli wszystkich szkół, poprzednio bowiem, oprócz komisji dyscyplinarnych przy organach administracji państwowej stopnia wojewódzkiego, funkcjonowały komisje dyscyplinarne pierwszej instancji przy ministrach prowadzących szkoły dla nauczycieli szkół podległych ministrom. Również w drugiej instancji komisje odwoławcze funkcjonowały przy właściwych ministrach.

Postępowanie dyscyplinarne przed komisją dyscyplinarną w zasadzie się nie zmieniło od 1982 r., z wyjątkiem nadzwyczajnego środka odwoławczego wnoszonego od prawomocnych orzeczeń odwoławczej komisji dyscyplinarnej. W brzmieniu obowiązującym w 1982 r. od tych orzeczeń właściwy minister lub naczelny organ związku zawodowego zrzeszającego nauczycieli mógł wnieść rewizję nadzwyczajną do odwoławczej komisji dyscyplinarnej, w terminie 6 miesięcy od dnia wydania orzeczenia. Podstawą wniesienia rewizji nadzwyczajnej było naruszenie prawa. W obecnym stanie

prawnym, od prawomocnych orzeczeń odwoławczych komisji dyscyplinarnych przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania lub przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego stronom (czyli rzecznikowi dyscyplinarnemu i obwinionemu) przysługuje odwołanie do właściwego dla miejsca zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia prawomocnego orzeczenia z uzasadnieniem. Odwołanie jest rozpatrywane przez sąd apelacyjny z zastosowaniem przepisów kodeksu postępowania cywilnego o apelacji. Od orzeczenia sądu apelacyjnego nie można wnieść kasacji.

W obecnym tekście Karty Nauczyciela, w stosunku do stanu z 1982 r., dodano nową przesłankę obligatoryjnego zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Otóż dyrektor bezwzględnie musi zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący – dyrektora szkoły, jeżeli wszczęte przeciwko nim postępowanie karne lub złożony wniosek dotyczą naruszenia praw i dobra dziecka.

Co pewien czas wybuchają dyskusje na temat zasadności utrzymywania szczególnych zasad odpowiedzialności służbowej nauczycieli. Przede wszystkim krytykowany jest brak profesjonalnego przygotowania członków komisji dyscyplinarnych, którymi są wyłącznie czynni nauczyciele, do prowadzenia postępowania, w wyniku którego może zostać orzeczona wobec obwinionego bardzo dotkliwa sankcja w postaci wydalenia z zawodu nauczycielskiego, co jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim. Jednak sama istota odpowiedzialności dyscyplinarnej polega na tym, że orzekają o niej osoby wykonujące taki sam zawód jak obwiniony – nie zaś profesjonalni sędziowie. Orzekanie w komisji dyscyplinarnej należy ocenić jako dobrą szkołę odpowiedzialności i sposób podtrzymania etosu zawodu. Ewentualnym naruszeniom prawa przy orzekaniu zapobiega w zupełności możliwość posiadania przez obwinionego profesjonalnego pełnomocnika oraz możliwość poddania prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej kontroli sądowej.

3.2.8. Zakres stosowania do nauczycieli przepisów kodeksu pracy.

Ustawa – Karta Nauczyciela nie reguluje w sposób zupełny wszystkich spraw związanych z sytuacją pracowniczą nauczycieli. Zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych w jej przepisach, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Trzeba zauważyć, że zawarty w Karcie Nauczyciela przepis odsyłający do stosowania, w sprawach nieuregulowanych w tej ustawie, przepisów Kodeksu pracy, stanowi swego rodzaju nadregulację ze względu na to, że już sam Kodeks pracy w art. 5 stanowi, iż w przypadku gdy stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nie uregulowanym tymi przepisami. Pomiędzy Kodeksem pracy i ustawą – Karta Nauczyciela zachodzi zatem relacja: *lex generalis* – *lex specialis*. Zasadą jest pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami Kodeksu, jako przepisami ogólnymi (*lex specialis derogat legi generali*).

Zakres stosowania przepisów Kodeksu pracy do nauczycieli podlegających Karcie Nauczyciela zależy od tego, czy są zatrudnieni w szkole lub placówce publicznej, czy też w szkole lub placówce niepublicznej. Zasadnicza bowiem część przepisów Karty Nauczyciela dotyczących zasad nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy nie ma zastosowania w szkolnictwie niepublicznym – w tym więc zakresie będą do nich miały zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu pracy.

Niewątpliwie do wszystkich nauczycieli mają w całości zastosowanie przepisy art. 10-183 Kodeksu pracy – określające zasady ogólne prawa pracy, przepisy art. 183a-183e – określające równe traktowanie w zatrudnieniu oraz art. 184 i 185 - regulujące nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy. W zakresie przepisów o stosunku pracy, do wszystkich nauczycieli stosuje się przepisy ogólne z tego zakresu (art. 11-232 Kodeksu pracy), niektóre przepisy regulujące zawieranie i rozwiązywanie umowy o pracę (np. art. 26 – kreślający termin nawiązania stosunku pracy, art. 29 § 2 – określający wymóg pisemności umowy o pracę, art. 30 – zawierający przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę) oraz przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, a także ogólne przepisy o wynagrodzeniu za pracę i jego ochronie. Stosuje się też w całości przepisy dotyczące uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, z uwzględnieniem odmiennych w tym zakresie regulacji zawartych w Karcie Nauczyciela.

Urlopy pracownicze nauczycieli zostały w zasadzie w całości opisane w Karcie Nauczyciela.

3.2.9. Status nauczycieli szkół i placówek niepublicznych.

Zgodnie z art. 1 ust. 2 pkt 2 lit. b Karty Nauczyciela, niektórym jej przepisom podlegają nauczyciele zatrudnieni w niepublicznych przedszkolach, placówkach oświatowych i szkołach o uprawnieniach szkół publicznych. Objęcie przepisami Karty tych grup nauczycieli nastąpiło w ramach nowelizacji Karty Nauczyciela zawartej w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Odrębnie został ustalony zakres przepisów Karty Nauczyciela, które stosuje się do nauczycieli i wychowawców niepublicznych przedszkoli i placówek prowadzonych przez osoby prawne Kościoła Katolickiego. Zakres ten, na podstawie upoważnienia zawartego w art. 21 ust. 2 Ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o stosunku państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 29, poz. 154, z późn. zm.) został określony w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu uprawnień i obowiązków nauczycieli i wychowawców zatrudnionych w niepublicznych przedszkolach i niepublicznych placówkach prowadzonych przez kościelne osoby prawne (Dz.U. Nr 204, poz. 1722, z późn. zm.) (Barański, Szymańska, Rozwadowska-Skrzeczyńska, 2009, s. 27 i 28). Zgodnie z tym rozporządzeniem, do wymienionej grupy nauczycieli i wychowawców stosuje się następujące przepisy Karty Nauczyciela:

- art. 6 – obowiązki nauczyciela,
- art. 6a – ocena pracy,
- art. 9 – wymagania kwalifikacyjne,
- art. 9a-9i – awans zawodowy,
- art. 26 – wygaśnięcie stosunku pracy,
- art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3 – nagrody kuratora oświaty i ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
- art. 51 ust. 2 i 3 – nadawanie Medalu Komisji Edukacji Narodowej,
- art. 70a ust. 3, 4 i 6 – korzystanie ze środków na wspieranie doskonalenia zawodowego,

- art. 75 ust. 2 i 76-85 – odpowiedzialność dyscyplinarna,
- art. 86, 88 i 90 – uprawnienia emerytalne.

Natomiast nauczyciele szkół niepublicznych prowadzonych przez kościelne osoby prawne podlegają przepisom Karty Nauczyciela w analogicznym zakresie jak nauczyciele pozostałych szkół niepublicznych.

Zgodnie z art. 91b ust. 2 Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, bez względu na wymiar zatrudnienia, mają zastosowanie:

- art. 11a – wydawanie legitymacji służbowej,
- art. 63 – korzystanie z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych.

Do nauczycieli niepublicznych przedszkoli i placówek oświatowych, bez względu na wymiar zatrudnienia ma zastosowanie art. 63.

Do nauczycieli niepublicznych szkół o uprawnieniach szkół publicznych oraz niepublicznych placówek oświatowych, zatrudnionych w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, mają zastosowanie przepisy:

- art. 6 – obowiązki nauczyciela,
- art. 9-9i – wymagania kwalifikacyjne i awans zawodowy,
- art. 22 ust. 3 i 4 – odbywanie stażu w przypadku zatrudnienia w kilku szkołach,
- art. 26 – wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa,
- art. 49 ust. 1 pkt 2 i 3 – nagrody kuratora oświaty i ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
- art. 51 – nadawanie Medalu Komisji Edukacji Narodowej,
- art. 70a ust. 3, 4 i 6 – korzystanie ze środków na wspieranie doskonalenia zawodowego,
- art. 75 – 86 – odpowiedzialność dyscyplinarna,
- art. 88 i 90 - uprawnienia emerytalne.

Nauczyciele przedszkoli niepublicznych, zatrudnieni w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć podlegają Karcie Nauczyciela w analogicznym zakresie, jak nauczyciele szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, z wyjątkiem art. 90 (dodatek do emerytury lub renty z tytułu prowadzenia tajnego nauczania w czasie okupacji).

W pozostałym zakresie stosunek pracy nauczycieli przedszkoli, szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych i niepublicznych placówek oświatowych regulują przepisy Kodeksu pracy oraz postanowienia aktów wewnętrznych organów prowadzących. Dotyczy to przede wszystkim zasad nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, czasu pracy, urlopów i wynagrodzenia.

3.3. Zmiany statusu zawodowego nauczycieli w okresie od 1982 r. do 2010 r.

3.3.1. Zmiany Karty Nauczyciela.

Karta Nauczyciela była dotychczas wielokrotnie poddawana licznym, mniej lub bardziej obszernym nowelizacjom. Pomimo podnoszących się od pewnego czasu głosów postulujących jej zniesienie i zastąpienie układem zbiorowym pracy, a w pozostałym zakresie – powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, wątpliwe jest, aby obecnie tradycja ustawowego regulowania statusu zawodowego nauczycieli miała zostać przerwana.

Przepisy Karty Nauczyciela były poddawane wielokrotnie daleko idącym modyfikacjom. O większości z nich była mowa wcześniej przy omawianiu poszczególnych grup przepisów Karty Nauczyciela. Trzeba jednak podkreślić, że bezsprzecznie najistotniejszą i najbardziej gruntowną z dotychczasowych zmian Karty Nauczyciela była nowelizacja wprowadzona Ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 19, poz. 239 z późn. zm.). O obszerności i zakresie zmian wprowadzonych tą nowelizacją może świadczyć chociażby fakt, iż w jej wyniku w tekście Karty Nauczyciela dokonano 58 różnego rodzaju modyfikacji. Niektóre z tych zmian są na tyle obszerne i gruntowne, że w istocie ustanawiają całkiem nowy system zatrudniania i wynagradzania oraz awansu zawodowego nauczycieli. Na plan pierwszy wysuwa się otwarcie drogi awansu zawodowego nauczycieli w powiązaniu z realnym awansem płacowym. Tym samym zapoczątkowano stopniową poprawę statusu materialnego nauczycieli, tworząc stały mechanizm zapobiegający ich degradacji płacowej. Wprowadzeniu nowych regulacji towarzyszyła operacja przyznania wszystkim nauczycielom zatrudnionym w dniu wejścia w życie nowelizacji odpowiednich stopni awansu zawodowego – nauczyciela stażysty, nauczyciela kontraktowego i nauczyciela mianowanego, w zależności od dotychczasowej formy zatrudnienia i posiadanych kwalifikacji. W zakresie wynagradzania nauczycieli zwiększono kompetencje jednostek samorządu terytorialnego prowadzących szkoły do wpływania na wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia poprzez upoważnienie organów stanowiących tych jednostek do uchwalania regulaminów określających zasady przyznawania i wysokość dodatków.

Kolejną istotną zmianą było rozdzielenie kwestii trybu i formy nawiązania stosunku pracy od procedury uzyskiwania stopni awansu. Nadanie takiego stopnia nie jest równocześnie aktem nawiązania lub modyfikacji stosunku pracy, a ponadto do jego dokonania są właściwe organy niebędące pracodawcą nauczyciela (poza nadaniem stopnia nauczyciela kontraktowego, do czego jest uprawniony dyrektor szkoły). Postępowanie w sprawach nadawania stopni awansu zawodowego ma cechy postępowania administracyjnego, rozstrzyganego w drodze decyzji administracyjnej.

Przepisy regulujące tryb ubiegania się o kolejne stopnie awansu zawodowego, jak też przepisy przejściowe do ustawy z 2000 r., przyznające nauczycielom zatrudnionym w dniu wejścia w życie ustawy odpowiednie stopnie awansu z mocy prawa, są niezmiernie szczegółowe. Nie ustrzeżono się jednak w nich pewnych niespójności, a nawet luk, które ujawniły się w trakcie stosowania nowych unormowań. Stąd też od 2001 r. kilkakrotnie dokonano niezbędnych poprawek i uzupełnień zarówno w tekście Karty Nauczyciela, jak i przepisach przejściowych zawartych w ustawie nowelizującej z dnia 18 lutego 2000 r. Największe poprawki do rozwiązań dotyczących awansu zawodowego oraz zatrudniania i wynagradzania nauczycieli, wprowadzonych w 2000 r., zostały wprowadzone Ustawą z dnia 15 lipca 2004 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 179, poz. 1845). Ustawa ta w zakresie awansu zawodowego wprowadziła m.in. następujące zmiany:

- doprecyzowano, że w postępowaniu o uzyskanie stopnia nauczyciela dyplomowanego, prowadzonego przed komisją kwalifikacyjną, komisja ta podejmuje uchwałę w sprawie akceptacji po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i po rozmowie z nauczycielem; dotychczas wymóg przeprowadzenia bezpośredniej rozmowy z nauczycielem nie był wyartykułowany,
- określono terminy, w jakich organ właściwy do nadania stopnia awansu zawodowego jest obowiązany wydać decyzję o nadaniu lub odmowie nadania stopnia awansu zawodowego; jeżeli wniosek został złożony do 30 czerwca - decyzję wydaje się do końca sierpnia tego roku, natomiast w przypadku wniosku złożonego do 31 października decyzję wydaje się do końca grudnia tego roku,
- zmieniono treść aktu nadania stopnia awansu zawodowego; zamiast informacji o szkołach i placówkach, do nauczania w których nauczyciel ma kwalifikacje, w akcie tym wpisuje się informację o poziomie wykształcenia nauczyciela,
- wydłużono o rok długość stażu odbywanego na stopień nauczyciela mianowanego lub nauczyciela dyplomowanego przez nauczyciela posiadającego stopień naukowy doktora,
- ustalono czas, w jakim dyrektor szkoły jest obowiązany ustalić ocenę dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu (21 dni od dnia złożenia wniosku),
- sprecyzowano termin rozpoczynania stażu; staż rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego, nie później jednak niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć; w przypadku późniejszego rozpoczęcia pracy stażu nie rozpoczyna się do końca tego roku szkolnego,
- wprowadzono obligatoryjne okresy pracy między uzyskaniem poprzedniego stopnia awansu zawodowego, a rozpoczęciem stażu na kolejny stopień; po uzyskaniu stopnia nauczyciela kontraktowego staż na stopień nauczyciela mianowanego można rozpocząć po przepracowaniu co najmniej 2 lat, natomiast po uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego staż na stopień nauczyciela dyplomowanego można rozpocząć po przepracowaniu co najmniej roku,
- określono terminy, w jakich nauczyciel po zakończeniu stażu powinien złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego (nauczyciel stażysta i nauczyciel kontraktowy składają wniosek w roku uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za czas stażu, a nauczyciel mianowany w okresie 3 lat od uzyskania takiej oceny; skutkiem niedotrzymania tych terminów jest konieczność ponownego odbycia stażu,
- wydłużono okres pracy, po upływie którego dyrektor szkoły może złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego (z 2 lat i 9 miesięcy do 3 lat), oraz wprowadzono obligatoryjny czteroletni okres pracy między uzyskaniem stopnia nauczyciela mianowanego, a złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego, ponadto wprowadzono wymóg uzyskania za ten okres wyróżniającej oceny pracy (poprzednio wystarczała ocena dobra),
- określono dla nauczycieli, którzy przestali zajmować stanowisko dyrektora szkoły, wymiar stażu, jaki są obowiązani odbyć na stopień nauczyciela dyplomowanego (rok i 9 miesięcy),
- uzupełniono skład komisji egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela mianowanego o przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny,

- bezpośrednio w ustawie określono warunki wymagane do uzyskania wpisu na listę ekspertów do spraw awansu zawodowego oraz przypadki, w jakich następuje skreślenie z listy ekspertów,
- wprowadzono zasadę automatycznego przekształcania się stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel kontraktowy uzyskał stopień nauczyciela mianowanego lub - w przypadku nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego - zostały spełnione warunki, które ustawa ustala dla zawarcia stosunku pracy w tej formie,
- zobowiązano dyrektorów szkół do zawiadamiania zakładowej organizacji związkowej reprezentującej nauczyciela o zamiarze wypowiedzenia mu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych,
- organom stanowiącym jednostek samorządu terytorialnego nakazano uzgadniać regulaminy płacowe ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli, a ponadto określono konsekwencje nieuchwalenia do końca grudnia regulaminu na następny rok (przez 2 miesiące stosuje się wówczas poprzednio obowiązujący regulamin),
- wprowadzono zastrzeżenie, że w przypadku podwyższania przez jednostkę samorządu terytorialnego składników wynagrodzeń nauczycieli ponad średnie określone w Karcie Nauczyciela, podwyższenie to może się odbywać wyłącznie z dochodów własnych jednostki (czyli jego źródłem nie może być subwencja ogólna, dotacja z budżetu państwa, czy środki europejskie),
- ustalono termin przeszerogowania płacowego związanego z uzyskaniem wyższego stopnia awansu zawodowego (1 stycznia roku następującego po roku, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu),
- zmieniono warunki uzyskania jednorazowego zasiłku na zagospodarowanie (zamiast wszystkim nauczycielom podejmującym pierwszą pracę w szkole, zasiłek przyznano nauczycielom kontraktowym, którzy uzyskali ten stopień w okresie 2 lat od podjęcia pierwszej pracy w szkole),
- zmieniono zasady naliczania przez organy prowadzące szkoły środków na doskonalenie nauczycieli oraz wprowadzono wymóg zasięgnięcia w sprawie ich podziału opinii związków zawodowych zrzeszających nauczycieli,
- wydłużono okres pracy wymagany do uzyskania płatnego urlopu dla poratowania zdrowia (z 5 do 7 lat) oraz wprowadzono wymóg rocznego okresu pracy między jednym a drugim urlopem,
- wprowadzono obowiązek zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela lub dyrektora szkoły w przypadku gdy wszczęte przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne dotyczy naruszenia praw i dobra dziecka.

Z nowelizacji Karty Nauczyciela uchwalonych po 2000 r. warto jeszcze wspomnieć jedno z ostatnich nowelizacji: z dnia 25 lipca 2008 r. (Dz.U. Nr 145, poz. 917), z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 1, poz. 1), z dnia 19 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 56, poz. 458) oraz z dnia 19 listopada 2009 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 1650).

Nowelizacja z 25 lipca 2008 r. nie była obszerna i obejmowała m.in.:

- uzupełnienie zakresu obowiązków dyrektora szkoły o obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom,
- określenie obowiązku uczestniczenia przez nauczycieli w przeprowadzaniu sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych w ramach czasu pracy,
- uwzględnienie wśród kryteriów przyznawania nagród nauczycielom zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom,
- rozszerzenie odpowiedzialności dyscyplinarnej na wszystkie grupy nauczycieli (dotychczas odpowiedzialności tej podlegali tylko nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania).

W nowelizacji z 21 listopada 2008 r. wprowadzono nowe zasady ustalania średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego, jednostkom samorządu terytorialnego umożliwiono udzielanie upoważnień dla dyrektorów szkół do przyznawania nauczycielom stawek wynagrodzenia zasadniczego wyższych niż stawki minimalne tych wynagrodzeń określone przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Ponadto na jednostki samorządu terytorialnego nałożono obowiązek wypłacania nauczycielom jednorazowego dodatku uzupełniającego, jeżeli w poprzednim roku średnie wynagrodzenia nauczycieli na terenie danej jednostki były niższe niż średnie wynagrodzenia określone dla poszczególnych grup awansu zawodowego w Karcie Nauczyciela.

Z kolei nowelizacja z 19 marca 2009 r. zmieniła organ właściwy do ustalania oceny pracy dyrektora szkoły (z organu sprawującego nadzór pedagogiczny na organ prowadzący szkołę), a ponadto uchylili uprawnienie organu sprawującego nadzór pedagogiczny do nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia doskonalenia zawodowego w określonej formie (uprawnienie to wprowadzono jeszcze w 1991 r.).

Nowelizacja z 19 listopada 2009 r. była poświęcona uporządkowaniu regulacji dotyczących sporządzania przez jednostki samorządu terytorialnego sprawozdań ze średnich wynagrodzeń nauczycieli oraz wypłacania jednorazowego dodatku uzupełniającego. Przesunięto na dzień 20 stycznia następnego roku termin przeprowadzenia analizy poniesionych w poprzednim roku wydatków na wynagrodzenia nauczycieli oraz – na dzień 31 stycznia – termin wypłacenia nauczycielom jednorazowego dodatku uzupełniającego w przypadku nieosiągnięcia w danej jednostce średnich wynagrodzeń nauczycieli określonych w Karcie. Wprowadzono też upoważnienie dla ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania do ustalenia, w drodze rozporządzenia, sposobu wyliczania średnich wynagrodzeń nauczycieli oraz wzoru formularza sprawozdania.

Ostatnia z dotychczasowych nowelizacji Karty Nauczyciela została dokonana 19 listopada 2009 r. w ramach ustawy o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych (Dz.U. Nr 219, poz. 1706). Dotyczyła ona doprecyzowania punktu odniesienia do naliczania odpisu na fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli, naliczanego w relacji do kwoty bazowej dla nauczycieli ustalonej corocznie w ustawie budżetowej. Ze względu na to, że w ostatnich latach ustawy budżetowe przewidywały dwie wartości kwoty bazowej w roku (od dnia 1 stycznia i od dnia 1 września), omawiana nowelizacja przesądziła, że do naliczenia odpisu na fundusz świadczeń socjalnych jako podstawę przyjmuje się zawsze kwotę bazową obowiązującą od dnia 1 stycznia.

3.3.2. Związek między zmianami w Karcie Nauczyciela i reformami systemu oświaty.

Z reguły najważniejszym zmianom w systemie oświaty towarzyszyły równoczesne zmiany wprowadzane w ustawie – Karta Nauczyciela. Były one związane nie tylko z koniecznością formalnego odzwierciedlenia w Karcie Nauczyciela zmian ustroju oświaty (np. wprowadzania nowych typów szkół), ale również z potrzebą stworzenia spójnego i komplementarnego systemu rozwiązań wdrażających reformy oświaty. Konieczność dokonania szerokiej zmiany Karty Nauczyciela powstała w roku 1991, wraz z wprowadzeniem nowej ustawy o systemie oświaty. Zmiany objęły wówczas szeroki zakres przepisów, poczynając od przepisów ustalających podstawowe obowiązki nauczycieli aż do przepisów wzmacniających autonomię nauczyciela w doborze programów i metod nauczania oraz dyrektora szkoły w kierowaniu szkołą (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 1998).

Wdrażaniu reformy ustrojowej i programowej oświaty z 1999 r. towarzyszyły szczególnie częste nowelizacje Karty Nauczyciela (np. tylko w 2000 r. uchwalono aż 6 ustaw nowelizujących Kartę). Z tego okresu pochodzi zmiana, która stanowiła fundament nowego modelu kariery zawodowej nauczycieli, a mianowicie nowelizacja z 18 lutego 2000 r. wprowadzająca awans zawodowy nauczycieli oraz nowy system wynagrodzeń. Dla zapewnienia powodzenia operacji wdrażania reformy oświatowej niezbędne było podwyższenie wymogów kwalifikacyjnych wobec kadry nauczającej oraz zmobilizowanie nauczycieli do podejmowania doskonalenia zawodowego. Te oczekiwania w dużej mierze zostały spełnione, aczkolwiek dosyć szybko okazało się również, że ze względu na szeroką rzeszę nauczycieli, którym przepisy przejściowe ustawy nowelizującej z 2000 r. przyznały z mocy prawa, z dniem jej wejścia w życie, stopień nauczyciela mianowanego, a także istniejącą wówczas możliwość niezwłocznego przystępowania przez nauczyciela, po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego, do stażu na kolejny stopień, system awansu wyczerpał w odniesieniu do tej grupy nauczycieli swój motywacyjny charakter. Wyższym stopniem awansu zawodowego od stopnia nauczyciela mianowanego jest bowiem już tylko stopień nauczyciela dyplomowanego, po którego uzyskaniu nie ma możliwości awansu poziomego. Uzyskanie tytułu honorowego Profesora Oświaty nie zależy od dodatkowej aktywności nauczyciela ukierunkowanej na ten cel i poza uzyskaniem jednorazowej gratyfikacji nie wiąże się z dalszymi korzyściami finansowymi. Tytuł Profesora Oświaty jest przyznawany od roku 2008, w którym Minister Edukacji Narodowej przyznał ten tytuł 10 nauczycielom.

Po 2000 r. podejmowane działania reformujące oświatę nie miały już tak fundamentalnego charakteru, jak reformy z 1991 i 1999 r. Przede wszystkim dotyczyły zmian programowych, upowszechnienia wychowania przedszkolnego i poprawy jakości kształcenia. Również skala i znaczenie towarzyszących im zmian Karty Nauczyciela nie były porównywalne ze zmianami pragmatyki nauczycielskiej wprowadzonymi w 2000 r. W zasadzie można postawić tezę, że późniejsze zmiany Karty Nauczyciela miały znaczenie dostosowujące i porządkujące, a także ograniczające i racjonalizujące niektóre uprawnienia nauczycieli.

3.3.3. Zmiany wynikające ze zmian ustrojowych państwa, w szczególności reformy samorządowej.

Zmiany w systemie oświaty i pragmatyce nauczycielskiej uwzględniały przemiany ustrojowe, jakie zaszły w Polsce po 1989 r. Demokratyzacja życia politycznego i decentralizacja kompetencji państwa, połączona z wprowadzeniem autentycznego samorządu terytorialnego, zmieniły w sposób zasadniczy funkcję oświaty w społeczeństwie oraz jej organizację. Oświata i wychowanie utraciły swoje funkcje ideologiczne, które w poprzednich warunkach ustrojowych były bezpośrednio zapisane w regulacjach prawnych dotyczących systemu oświaty i wychowania oraz praw i obowiązków nauczycieli. Cele, jakim służy oświata, a także wartości, na jakich się opiera, zostały opisane w preambule i wstępnych

przepisach ustawy o systemie oświaty. Po 1990 r. uwidacznia się silna tendencja do ograniczania funkcji wychowawczych, a potem i opiekuńczych oświaty. Następuje uznanie priorytetu wychowawczych funkcji rodziny i nadanie szkole wyłącznie uzupełniającej roli w tym zakresie. Proces ograniczania funkcji opiekuńczych w systemie oświaty doprowadza w 1999 r. do wyłączenia z tego systemu dotychczasowych placówek opieki całkowitej (placówki opiekuńczo-wychowawcze, rodziny zastępcze) i przeniesienia ich do systemu pomocy społecznej. Jednocześnie system oświaty szerzej otwiera się na indywidualne potrzeby ucznia, w szczególności ucznia niepełnosprawnego.

Od 1989 r. następuje szybki rozwój szkolnictwa niepublicznego. Ustawa o systemie oświaty z 1991 r. znacznie ułatwia zakładanie niepublicznych szkół i placówek wprowadzając nieskomplikowany tryb administracyjny ich ewidencjonowania. Dla założenia szkoły lub placówki niepublicznej nie jest wymagane zezwolenie organu administracji publicznej, a jedynie zgłoszenie zamiaru założenia szkoły lub placówki do organu jednostki samorządu terytorialnego właściwej do prowadzenia szkół i placówek danego typu. Dla szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych zastrzeżono obowiązek spełniania tylko niektórych, najistotniejszych warunków, które również muszą spełniać szkoły publiczne, a mianowicie:

- realizowanie programów nauczania uwzględniających podstawę programową kształcenia ogólnego lub – w przypadku szkół prowadzących kształcenie zawodowe – podstawę programową kształcenia w zawodzie,
- prowadzenie kształcenia w cyklu kształcenia nie krótszym niż cykl kształcenia określony w ramowym planie nauczania ustalonym dla szkół publicznych,
- stosowanie przepisów dotyczących klasyfikowania i promowania uczniów oraz przeprowadzania egzaminów,
- prowadzenie dokumentacji przebiegu nauczania analogicznej jak szkoły publiczne,
- zatrudnianie nauczycieli obowiązkowych zajęć edukacyjnych, mających kwalifikacje nie niższe niż wymagane od nauczycieli szkół publicznych.

Rozwojowi szkolnictwa niepublicznego sprzyjało także objęcie szkół posiadających uprawnienia szkół publicznych dotowaniem przez jednostki samorządu terytorialnego na poziomie równym kosztom bieżącym ponoszonym na ucznia w szkołach publicznych tego samego typu prowadzonych przez te jednostki; na analogicznych zasadach dotacje otrzymują niepubliczne placówki świadczące opiekę całkowitą (Barański i Rozwadowska-Skrzeczyńska, 1998).

Nauczyciele szkół niepublicznych nie zostali objęci w całości przepisami Karty Nauczyciela, w szczególności przepisami dotyczącymi nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz zasad wynagradzania. Pojawiła się dzięki temu grupa nauczycieli, których stosunek pracy regulowało powszechne prawo pracy.

Zmiany ustrojowe związane z wprowadzaniem samorządu terytorialnego i przekazywaniem mu zadań oświatowych z reguły powodowały modyfikacje zarówno w systemie oświaty, jak i w sferze nauczycielskiego prawa pracy. Zmiany w oświacie w 1991 r. poprzedzało utworzenie pierwszego szczebla samorządu terytorialnego – gmin, a wprowadzone w 1999 r. i 2000 r. poważne modyfikacje ustroju szkolnego i Karty Nauczyciela – drugi etap reformy samorządowej w 1999 r. obejmujący utworzenie powiatów i samorządów województw oraz przekazanie im prowadzenia szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Utworzenie samorządu terytorialnego i przejście przez jego jednostki odpowiedzialności za oświatę publiczną na ich terenie stworzyło zupełnie nową sytuację w zarządzaniu szkołami i placówkami. Decentralizacja zadań wykonywanych dotychczas przez organy administracji rządowej stopnia wojewódzkiego, bądź centralnego, sprawiła, że większy wpływ na działalność szkół i nauczycieli uzyskały środowiska lokalne. To one bowiem odpowiadają za kształt sieci szkół i placówek na ich terenie, powierzają stanowisko dyrektora szkoły lub placówki i odwołują z niego, nadają stopień nauczyciela mianowanego, a przede wszystkim mają istotny wpływ na poziom wynagrodzeń nauczycieli ustalając regulaminy wynagradzania, w których określają wysokość i warunki wypłacania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, a także mogą z własnych środków zwiększać wynagrodzenia zasadnicze ponad minimalną wysokość tych wynagrodzeń ustalaną przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

3.3.3.1. Wprowadzenie samorządu gminnego w 1990 r. Przejmowanie przez gminy prowadzenia przedszkoli i szkół

Wraz z wprowadzeniem ustawą z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591, z późn. zm.) gmin jako jednostek samorządu lokalnego przekazano im zadanie prowadzenia przedszkoli na swoim terenie (z wyjątkiem przedszkoli specjalnych). Do zadań gmin wpisano także prowadzenie szkół podstawowych, jednak przejmowanie tego zadania następowało stopniowo. Początkowo gminy mogły przejmować to zadanie na swój wniosek, a obligatoryjne przejście prowadzenia szkół podstawowych zostało odłożone do dnia 1 stycznia 1994 r. Następnie Sejm odroczył ten termin o 2 lata i ostatecznie wszystkie gminy przejęły szkoły podstawowe w 1996 r.

W związku z przejściem prowadzenia przedszkoli i szkół podstawowych gminy uzyskały status organów prowadzących i zaczęły wykonywać zadania takiego organu, przewidziane w ustawie o systemie oświaty i Karcie Nauczyciela. Wraz z przejściem zadań, gminy otrzymały środki na ich realizację. W przypadku prowadzenia szkół podstawowych i wynagrodzeń nauczycieli zatrudnionych w tych szkołach, gminom zostały zapewnione środki w części oświatowej subwencji ogólnej. Natomiast przedszkola oraz wynagrodzenia zatrudnionych w nich nauczycieli gminy miały finansować z dochodów własnych, których źródła miały zostać odpowiednio ukształtowane. Takie rozwiązanie spowodowało, trwający całą dekadę, proces likwidowania przedszkoli. Brak stabilnych źródeł dochodów, przy jednoczesnym obowiązku zwiększania nakładów na przedszkola, spowodowanym przede wszystkim corocznymi podwyżkami płacy zasadniczej nauczycieli wynikającymi z rozporządzeń ministra właściwego do spraw oświaty, spowodował ograniczanie sieci placówek przedszkolnych, a przez to ich dostępności dla dzieci w wieku 3-5 lat (dzieci w wieku 6 lat zostały objęte obowiązkiem rocznego przygotowania przedszkolnego realizowanym w dużej mierze w formie tzw. oddziałów zerowych w szkołach podstawowych). Problem ten pozostaje nadal aktualny i stanowi jedną z podstawowych barier w zwiększeniu liczby dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym.

W 1999 r. obowiązkowe zadania gmin w zakresie oświaty zostały rozszerzone o prowadzenie nowego rodzaju szkoły – gimnazjum. Również na prowadzenie tej szkoły gmina otrzymuje z budżetu państwa środki w ramach części oświatowej subwencji ogólnej. Organy jednostek samorządu terytorialnego ustalają także obowiązkowy wymiar zajęć niektórych grup nauczycieli, dla których wymiar ten nie został określony w Karcie Nauczyciela (np. pedagogów, psychologów logopedów, doradców zawodowych).

W wyniku reformy oświatowej z lat 1999-2000 gmina, tak jak pozostałe jednostki samorządu terytorialnego, uzyskała nowe kompetencje w zakresie awansu zawodowego nauczycieli oraz ich wynagradzania. Od tego czasu nie nastąpiły w tej dziedzinie żadne istotne zmiany.

3.3.3.2. Drugi etap reformy samorządowej. Wprowadzenie samorządu powiatowego i samorządu województwa w 1999 r. Decentralizacja zadań oświatowych.

Wraz z utworzeniem w 1999 r. powiatów (Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym – Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1592, z późn. zm.) oraz samorządów województw (Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa – Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1590, z późn. zm.) nastąpiło zakończenie procesu przejmowania odpowiedzialności za szkolnictwo publiczne przez samorząd terytorialny. Powiaty przejęły prowadzenie szkół ponadgimnazjalnych i placówek oświatowych, z wyjątkiem szkół i placówek o znaczeniu regionalnym. Natomiast samorząd województwa przejął prowadzenie szkół i placówek o znaczeniu regionalnym, zakładów kształcenia nauczycieli, placówek doskonalenia nauczycieli oraz bibliotek pedagogicznych (Gałuszka, Misztal, Stańczak, 1999).

Przejęcie przez samorząd terytorialny odpowiedzialności za zakładanie i utrzymanie szkół i placówek oświatowych zakończyło proces rozdzielania funkcji organu prowadzącego szkołę i organu sprawującego nad szkołą nadzór pedagogiczny. Kurator oświaty staje się organem administracji rządowej realizującym politykę oświatową państwa i sprawującym nadzór pedagogiczny nad szkołami i placówkami, uwolnionym od obowiązku zajmowania się zadaniami związanymi z bieżącym zarządzaniem szkołami i placówkami. Natomiast wszystkie decyzje dotyczące organizacji szkoły i placówki, a także tworzenia i likwidowania szkół i placówek, powierzono organom jednostek samorządu terytorialnego.

3.4. Ocena aktualnie obowiązujących regulacji w zakresie statusu zawodowego nauczycieli

Oceniając aktualny kształt przepisów regulujących status zawodowy nauczycieli należy dostrzegać ewolucję, jaką większość z nich przeszła w trakcie ich prawie trzydziestoletniego funkcjonowania. Nie oznacza to, że wszystkie obszary uregulowane w Kartce Nauczyciela ewoluowały w jednakowym stopniu. W zasadzie bez zmian pozostały na przykład przepisy określające tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć nauczycieli, mimo kilkakrotnie podejmowanych prób ich zmodyfikowania. Ustawa – Karta Nauczyciela jest najdłużej obowiązującą z dotychczasowych polskich pragmatyk nauczycielskich. Jest też jedną z nielicznych ustaw uchwalonych w latach osiemdziesiątych, która – wprawdzie w dużej części zmieniona – jednak nadal obowiązuje i nic nie wskazuje na to, by w najbliższym czasie miała zostać uchylona, bądź zastąpiona inną regulacją.

3.4.1. Funkcjonalność regulacji pragmatycznych oraz ich wpływ na jakość edukacji

Wśród podstawowych funkcji, jakie powinna spełniać regulacja praw i obowiązków pracowników pedagogicznych szkół i placówek, należy wskazać zapewnienie rozwoju szkoły lub placówki oraz osiągnięcie wysokiej jakości działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej oraz innej działalności statutowej. Celom tym powinno służyć określenie właściwych wymagań kwalifikacyjnych wobec nauczycieli, zapewnienie im racjonalnej stabilności stosunku pracy, stworzenie możliwości awansu zawodowego oraz mechanizmu systematycznego doskonalenia, a także zapewnienie odpowiednich warunków pracy. Kształcenie nauczycieli, mimo że ma podstawowe znaczenie dla właściwego przygotowania kandydatów do zawodu nauczyciela, pozostaje całkowicie poza obszarem regulowanym przez pragmatykę zawodową. Kształcenie nauczycieli odbywa się w szkołach wyższych, działających na podstawie Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.), a także w zakładach kształcenia nauczycieli: kolegiach nauczycielskich i nauczycielskich kolegiach języków obcych, działających na podstawie Ustawy z dnia

7 września 1991 r. o systemie oświaty. Kształcenie nauczycieli w szkołach wyższych odbywa się zgodnie ze standardami określonymi przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego (dotychczas obowiązuje w tym zakresie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r. w sprawie standardów kształcenia nauczycieli – Dz.U. Nr 207, poz. 2110). Studia przygotowujące do zawodu nauczyciela obejmują przygotowanie kierunkowe do nauczania określonego przedmiotu lub prowadzenia określonego rodzaju zajęć, przygotowanie pedagogiczne (przedmioty kształcenia nauczycielskiego) oraz obowiązkową praktykę pedagogiczną. W przypadku studiów pierwszego stopnia (licencjackich) w specjalizacji nauczycielskiej kształcenie jest prowadzone w zakresie dwóch specjalności: głównej i dodatkowej, tak aby absolwent był przygotowany do nauczania dwóch przedmiotów. Program studiów przygotowujących do zawodu nauczyciela obejmuje obligatoryjnie technologię informacyjną oraz język obcy.

Kolegia nauczycielskie kształcą nauczycieli przedszkoli, szkół podstawowych, placówek wychowania pozaszkolnego oraz placówek zapewniających uczniom opiekę i wychowanie w okresie pobierania nauki poza miejscem stałego zamieszkania (np. burs). Natomiast ukończenie nauczycielskiego kolegium języków obcych daje kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela języka obcego we wszystkich typach szkół i placówek oświatowych. Kolegia nauczycielskie i nauczycielskie kolegia języków obcych działają pod opieką naukową szkół wyższych na podstawie pisemnych porozumień określających m.in. możliwość uzyskania przez absolwentów kolegiów dyplomu licencjata w tych szkołach. Jednak zgodnie z Ustawą z dnia 5 listopada 2009 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 202, poz. 1553) porozumienia te utracą moc z dniem 30 września 2015 r., co prawdopodobnie spowoduje konieczność włączenia kolegiów w strukturę szkół wyższych.

W latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku Karta Nauczyciela funkcjonalnie była dostosowana do ówczesnych warunków i potrzeb. W sytuacji braku wykwalifikowanej kadry nauczającej stworzyła system zachęt materialnych i socjalnych do podejmowania pracy na obszarach wiejskich i małomiasteczkowych przez osoby posiadające kwalifikacje wymagane do nauczania w szkołach. Jednak nadmiernie została rozszerzona liczba osób zatrudnionych na podstawie mianowania, co przy ograniczonych możliwościach rozwiązania stosunku pracy zawartego w tej formie stało się ochroną dla osób niemających ambicji podnoszenia swoich umiejętności na wyższy poziom lub nie w pełni wykonujących swoje obowiązki. Ewidentnym przykładem takiej sytuacji było dopuszczenie do zwolnienia z pracy nauczyciela z powodu negatywnej oceny pracy dopiero w przypadku otrzymania takiej oceny dwukrotnie, w okresie nie krótszym niż rok i nie dłuższym niż półtora roku. Oczywiście od każdej takiej oceny nauczycielowi przysługiwała możliwość odwołania, co procedurę zwolnienia z pracy w tym trybie czyniło długotrwałą i powodowało niechęć dyrektorów szkół do sięgania po ten środek.

W ówczesnym brzmieniu Karta Nauczyciela nie zawierała rozwiązań umożliwiających awans zawodowy połączony z awansem płacowym. System wynagradzania w zakresie wynagrodzenia zasadniczego opierał się na stażu pracy; osiągnięcia w pracy nie przekładały się na wysokość tego wynagrodzenia i co najwyżej mogły być uhonorowane nagrodą dyrektora szkoły, kuratora oświaty lub ministra. Brak było także regulacji bezpośrednio stymulujących nauczycieli do regularnego doskonalenia zawodowego. Ograniczona autonomia szkół i nauczycieli oraz scentralizowanie większości decyzji programowych i organizacyjnych nie wymagały zbyt dużej samodzielności od dyrektorów szkół i nauczycieli. Nauczyciel mógł stosować tylko program nauczania ustalony przez ministra i wskazany przez niego podręcznik. Również organizacja szkoły była szczegółowo uregulowana w przepisach wykonawczych wydawanych przez ministra właściwego do spraw oświaty, tak że nie pozostawało zbyt wiele miejsca na samodzielne działanie.

Zmiany dokonane w latach dziewięćdziesiątych zwiększają znacząco autonomię szkoły i nauczyciela, zarówno w wymiarze organizacyjnym i programowym. Zwiększone uprawnienia pociągają za sobą wzrost obowiązków i odpowiedzialności, ale jednocześnie skłaniają do kreatywności i innowacyjności. Do pełnienia funkcji dyrektora szkoły już nie wystarcza bycie dobrym pedagogiem, wymagane są dodatkowe umiejętności w zakresie administracji, zarządzania i stosowania przepisów prawa. Podwyższane są formalne wymagania kwalifikacyjne, zarówno w odniesieniu do nauczycieli, jak i do dyrektorów szkół. Nauczyciele zostają obciążeni obowiązkiem samodzielnego wybrania odpowiedniego programu nauczania i podręcznika spośród wielu programów i podręczników dopuszczonych do użytku szkolnego, zachęca się ich także do przygotowywania programów autorskich.

Od początku lat dziewięćdziesiątych trwa proces delegowania przez władze centralne władzom lokalnym zadań w obszarze administracji, finansów i zarządzania kadrami. Powoduje to ściślejszy związek nauczyciela ze środowiskiem lokalnym, które uzyskuje wpływ na funkcjonowanie szkoły poprzez swoich przedstawicieli w nowoutworzonym kolegialnym organie szkoły – radzie szkoły.

W latach dziewięćdziesiątych zmiany dokonywane w Karcie Nauczyciela nie miały charakteru przełomowego. Trwają starania o poprawę sytuacji materialnej nauczycieli, które jednak nie mogły zakończyć się sukcesem wobec braku wyraźnych jakościowych zmian w przepisach pragmatyki nauczycielskiej. Jednocześnie pewnym ograniczeniom ulegają niektóre przywileje nauczycielskie.

Zasadnicze zmiany w statusie zawodowym nauczycieli zostają wprowadzone dopiero w roku 2000 i zbiegają się z rozpoczęciem wdrażania reformy oświaty uchwalonej w roku 1999. Nowy system awansu zawodowego mobilizuje nauczycieli do ubiegania się o kolejne stopnie awansu, których uzyskanie jest połączone z automatycznym, znaczącym awansem płacowym. Pogłębianie wiedzy i umiejętności służących własnemu rozwojowi oraz podniesieniu jakości pracy szkoły przez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego staje się jedną z przesłanek, których spełnienie jest wymagane przy ubieganiu się o wyższy stopień awansu zawodowego. Procedura uzyskiwania stopni awansu zawodowego wymaga niewątpliwie gromadzenia przez nauczyciela dokumentacji potwierdzającej spełnienie wymagań, co często jest krytykowane jako nadmiernie biurokratyczne. Wydaje się jednak, że nie możliwości udokumentowania osiągnięć zawodowych nauczyciela w inny sposób. Ponadto starania nauczycieli o wykazanie swojego dorobku zawodowego w jak największym zakresie należałoby raczej ocenić pozytywnie. W nowym systemie awansu zawodowego ważne miejsce przewidziano dla nowej funkcji, a mianowicie nauczyciela – eksperta do spraw awansu zawodowego, odpowiednio przeszkolonego i wpisanego na listę ekspertów prowadzoną przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Nauczyciele – eksperci wchodzi obowiązkowo w skład komisji egzaminacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela mianowanego oraz komisji kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego, stanowiąc znaczący w nich głos (w komisji egzaminacyjnej eksperci stanowią 2/5 składu, a w komisji kwalifikacyjnej 3/5). Eksperti mają obowiązek uczestniczenia w posiedzeniach komisji, do których zostali powołani przez organ tworzący komisję. Karta Nauczyciela określa szczegółowe wymagania, jakie musi spełniać kandydat na eksperta, a także przypadki, w jakich ekspert zostaje skreślony z listy ekspertów. Wpis na listę ekspertów oraz skreślenie z niej następują w drodze decyzji administracyjnej wydawanej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Uzyskanie statusu eksperta do spraw awansu zawodowego nie jest honorowane odrębnym składnikiem wynagrodzenia nauczyciela; przepisy nie regulują również ewentualnego wynagradzania ekspertów za udział w pracach komisji. Posiadanie statusu eksperta jest natomiast uwzględniane przy ocenie spełniania wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego. W praktyce często organy powołujące komisje zawierają z ekspertami umowy

cywilnoprawne przewidujące wynagrodzenie za udział w pracach komisji. Brak jednoznacznych rozstrzygnięć w przepisach kwestii wynagradzania nauczycieli – ekspertów za udział w pracach komisji egzaminacyjnych i komisji kwalifikacyjnych do spraw awansu zawodowego stanowi niewątpliwie lukę w przepisach Karty Nauczyciela, która powinna zostać możliwie szybko usunięta.

Reforma oświatowa wprowadziła nowy instrument oceny jakości kształcenia w szkołach w postaci egzaminów zewnętrznych, który uzupełnił tradycyjną formę dokonywania oceny tej jakości na podstawie czynności nadzoru pedagogicznego. Nowe rozwiązanie zrodziło dodatkowe obowiązki dla nauczycieli obejmujące zaznajomienie się z przepisami dotyczącymi przeprowadzania egzaminów zewnętrznych, udział w przeprowadzaniu sprawdzianu i egzaminu gimnazjalnego oraz egzaminu maturalnego, a także analizowanie ich wyników oraz wyciąganie wniosków do bieżącej pracy dydaktycznej. Wielu nauczycieli skorzystało z form doskonalenia zawodowego z zakresu zasad przeprowadzania egzaminów zewnętrznych oraz ich oceniania poszerzając swoją wiedzę na temat zewnętrznej oceny efektów kształcenia. Ponadto przepisy ustawy o systemie oświaty, dotyczące egzaminów zewnętrznych, wprowadziły nową funkcję o kluczowym znaczeniu dla właściwego działania systemu tych egzaminów – egzaminatora wpisanego do ewidencji egzaminatorów prowadzonej przez okręgową komisję egzaminacyjną. Warunki uzyskania wpisu na listę egzaminatorów obejmują posiadanie kwalifikacji wymaganych do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkole, w której jest przeprowadzany sprawdzian lub egzamin, posiadanie co najmniej 3-letniego stażu pracy w szkole, placówce oświatowej, szkole wyższej lub urzędzie administracji rządowej na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych, spełnianie warunków określonych w art. 10 ust. 5 pkt 2-4 Karty Nauczyciela (pełna zdolność do czynności prawnych, posiadanie praw publicznych, niekaralność za przestępstwo umyślne, nieprowadzenie przeciwko niemu postępowania karnego lub dyscyplinarnego), oraz ukończenie szkolenia dla kandydatów na egzaminatorów zakończonego zdaniem egzaminu. Wpis do ewidencji egzaminatorów oraz skreślenie z niej następują w drodze decyzji administracyjnej dyrektora okręgowej komisji egzaminacyjnej. Egzaminator wykonuje czynności związane z przeprowadzeniem sprawdzianu i egzaminów oraz ich ocenianiem na podstawie umowy zawartej z dyrektorem okręgowej komisji egzaminacyjnej, określającej obowiązki egzaminatora oraz przysługujące mu wynagrodzenie. Umowa ta ma charakter umowy cywilnoprawnej. Jeżeli egzaminator uczestniczy w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego, czynności związane z przeprowadzaniem tej części egzaminu nie są wykonywane na podstawie odrębnej umowy, tylko w ramach obowiązującego go tygodniowego wymiaru zajęć (pensum). W przypadku gdy czynności związane z przeprowadzaniem części ustnej egzaminu maturalnego przekroczą wymiar pensum, egzaminator ma prawo do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe.

Egzaminator jest obowiązany uczestniczyć w okresowych szkoleniach organizowanych przez okręgową komisję egzaminacyjną, a także w pracach dotyczących przeprowadzania i oceniania sprawdzianu i egzaminów. Uchylenie się od tych obowiązków stanowi podstawę do skreślenia egzaminatora z ewidencji egzaminatorów. Posiadanie statusu egzaminatora jest uwzględniane przy ocenie spełniania wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego.

Podejmowanie przez nauczycieli wskazanych wyżej funkcji eksperta i egzaminatora świadczy o ich aktywności i otwartości na uzyskiwanie dodatkowych, specjalistycznych umiejętności, co jest niewątpliwie korzystne z punktu widzenia ich rozwoju zawodowego.

3.4.2. Mocne i słabe strony obecnych regulacji.

Przepisy Karty Nauczyciela na przestrzeni ponad dwudziestoletniego czasu jej obowiązywania ewoluowały nie w jednakowym stopniu. Stąd obiektywna ocena jej rozwiązań musi być zniuansowana.

Ocena ta może się nie pokrywać z odczuciami podmiotów najbardziej zainteresowanych: nauczycieli, dyrektorów szkół i placówek, organów prowadzących i organów nadzoru pedagogicznego. To, co w ocenie nauczycieli może być uznane za mocną stronę regulacji pragmatycznych, już w opinii organu prowadzącego szkołę może zasługiwać na zupełnie inną ocenę.

Na obecnym kształcie przepisów Karty Nauczyciela w sposób najbardziej znaczący zaważyły reformy decentralizujące państwo, w ramach których znaczny wpływ na funkcjonowanie szkół i placówek uzyskały samorządy lokalne. Do tego czasu, wszelkie modyfikacje przepisów Karty były przedmiotem sporów i kompromisów między silnymi związkami nauczycielskimi oraz organami centralnymi państwa. Po wprowadzeniu reformy samorządowej w procesie tym pojawił się nowy partner, którego zadania wychodzą poza zwykłe kompetencje organu prowadzącego szkołę i placówki, obejmując także w pewnym zakresie funkcje regulacyjne (określanie wysokości i warunków przyznawania niektórych składników wynagrodzenia nauczycieli, ustalanie pensum dla grup nauczycieli, których obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć nie został uregulowany w Karcie Nauczyciela). Przekazanie jednostkom samorządu terytorialnego wszystkich zadań związanych z prowadzeniem szkół i placówek publicznych należy uznać za wydarzenie przełomowe, które z jednej strony spowodowało zwiększenie zainteresowania władz lokalnych problemami, z jakimi zmagala się oświata na ich terenie działania, a z drugiej strony otworzyło szkołę szerzej na środowisko lokalne, wymusiło również zmiany w pragmatyce służbowej nauczycieli. Poszerzanie kompetencji organów samorządu terytorialnego w zakresie regulacji dotyczących praw i obowiązków nauczycieli jest procesem, jak się wydaje, nieuchronnym. Jednak po pierwszym odważnym posunięciu w tym obszarze, dokonanym w 2000 r., ustawodawca nie zdecydował się w późniejszym czasie na równie radykalne rozwiązania, chociaż można byłoby o nich myśleć choćby w odniesieniu do sposobu uregulowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Sytuacja w tym zakresie jest bowiem nie do końca zrozumiała. Otóż nauczyciele ze względu na sposób uregulowania obowiązującego ich wymiaru zajęć zostali podzieleni na tych, których wymiar pensum regulują wprost przepisy ustawy (art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela), oraz tych, którym ustalenie owego wymiaru powierzono w całości organom prowadzącym szkołę (art. 42 ust. 7 pkt 3 Karty Nauczyciela). Generalnie regulacje dotyczące czasu pracy nauczycieli należy uznać za słabą stronę pragmatyki nauczycielskiej. Dotychczasowe próby jakichkolwiek zmian tego stanu okazały się nieudane, a wprowadzony jako wyłom od ustalonego w 1982 r. niskiego pensum przepis art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela, umożliwiający nauczycielowi, na jego wniosek, realizowanie podwyższonego pensum, stał się przepisem martwym. Pensum nauczycieli w Polsce jest zaliczane do jednego z najniższych w państwach Unii Europejskiej. Ponadto, oprócz ogólnego wskazania, że nauczycieli obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy, przepisy nie ustalają czasu obowiązkowej obecności nauczyciela w szkole poza pensum. Biorąc pod uwagę fakt, że brak jest przepisów nakazujących ewidencjonowanie wszystkich czynności wykonywanych w ramach obowiązków pracowniczych, nie ma też możliwości pełnego rozliczenia nauczyciela z 40-godzinnego tygodnia pracy. Wprowadzona w 2009 r. zmiana Karty Nauczyciela (Dz.U. Nr 1, poz. 1) polegająca na zobowiązaniu nauczycieli do rozliczenia się z dwóch lub jednej godziny zajęć tygodniowo (zależnie od typu szkoły) w ramach zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów oraz głośne protesty nauczycieli przeciwko tej regulacji, dają smutny dowód na powszechne zakorzenienie się wśród nich przekonania, że obowiązkowy czas pracy to tylko czas poświęcony na realizację pensum.

Do wymagających zmian zaliczyłbym również regulacje Karty Nauczyciela dotyczące nawiązywania stosunku pracy. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na całkowicie pozbawiony elementów konkurencyjności tryb zatrudniania nauczycieli, zarówno rozpoczynających pracę w zawodzie, jak i zatrudnianych po raz kolejny. Wydaje się, że akurat w tym zakresie całkowita dowolność, jaką dyrektor szkoły dysponuje przy wyborze osoby do zatrudnienia w szkole, nie jest najwłaściwszym

rozwiązaniem. Czasy braku wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej posiadającej wykształcenie wyższe dawno minęły i w obecnym czasie notuje się raczej nadmiar kandydatów do pracy. Można zatem byłoby rozważyć wprowadzenie obowiązku ogłaszania przez dyrektora szkoły konkursu na wolne stanowiska nauczycielskie w szkole. Udział w komisji konkursowej przedstawicieli rodziców zapewniłby im wpływ na dobór kadry uczącej ich dzieci i uczyniłby proces zatrudniania nauczycieli bardziej przejrzystym.

Dyskusyjne są, w mojej ocenie, rozwiązania ograniczające do minimum przypadki, w jakich nauczyciel mianowany lub dyplomowany może zostać zatrudniony na czas określony. Zasadą jest zatrudnianie tych nauczycieli na podstawie mianowania (na czas nieokreślony), co zapewnia im z góry dużą stabilność stosunku pracy, jednak nie ma żadnego motywacyjnego charakteru. Wprowadzenie zasady zatrudniania nauczycieli wyłącznie na okresowe kontrakty byłoby rozwiązaniem zbyt daleko idącym, jednak można byłoby zaakceptować zatrudnianie nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego po raz pierwszy w danej szkole w drodze mianowania na czas określony (np. 5 lat), a dopiero po upływie tego okresu nauczyciel byłby zatrudniany na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

W zakresie oceny pracy uporządkowania wymaga regulacja dotycząca ustalania oceny pracy dyrektora szkoły. Ustalenie obowiązku porozumienia się co do tej oceny (czyli de facto osiągnięcia zgody) przez organ prowadzący z organem sprawującym nadzór pedagogiczny, bez określenia sposobu postępowania w przypadku utrzymującej się rozbieżności stanowisk, stanowi źródło nierozwiązywalnych konfliktów między organami samorządu i administracją rządową. Ponadto należałoby wprowadzić w odniesieniu do nauczycieli elementy oceny zespołowej. Obecna ocena pracy nauczyciela cechuje się stricte indywidualnościowym podejściem. Tymczasem w organizacji działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkół i placówek coraz szerzej są wprowadzane zadania realizowane przez nauczycieli zespołowo. Zespoły nauczycieli uczących w danym oddziale, zespoły przedmiotowe, zespoły wychowawcze i inne zespoły problemowo-zadaniowe mogą być tworzone przez dyrektora szkoły na podstawie przepisów ramowych statutów szkół publicznych (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół – Dz.U. Nr 61, poz. 624, z późn. zm.). Nowe przepisy dotyczące pomocy psychologiczno-pedagogicznej (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach – Dz.U. Nr 228, poz. 1487) oraz organizacji kształcenia dzieci niepełnosprawnych (rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych oraz niedostosowanych społecznie w przedszkolach, szkołach i oddziałach ogólnodostępnych lub integracyjnych – Dz.U. Nr 228, poz. 1490) przewidują powoływanie w szkołach zespołów nauczycieli w celu planowania i koordynowania udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej uczniom. Sam fakt uczestniczenia przez nauczyciela w pracy tych zespołów jest uwzględniany przy dokonywaniu indywidualnej oceny pracy nauczyciela, nie ma natomiast mechanizmu oceniania całości przebiegu i efektów prac zespołów.

Zracjonalizowania i ponownego ustalenia wymaga lista przywilejów o charakterze socjalnym. Należałoby odstąpić od relikтового uprawnienia do działki gruntu szkolnego przysługującego nauczycielom zatrudnionym na wsi, a także od zakazu zajmowania mieszkań w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły przez osoby niebędące nauczycielami lub innymi pracownikami szkół. Przemyslenia wymaga zasadność utrzymywania obligatoryjnego dodatku wiejskiego dla nauczycieli zatrudnionych na wsi lub w miastach do 5 000 mieszkańców oraz jednorazowego zasiłku na zagospodarowanie przysługującego nauczycielowi podejmującemu po raz pierwszy pracę w szkole, który uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego. Wydaje się, że jednostki samorządu

terytorialnego powinny samodzielnie decydować o przyznaniu dodatkowych świadczeń nauczycielom stosownie do warunków i potrzeb lokalnych.

Dalszemu ograniczeniu powinna ulec możliwość korzystania z płatnego urlopu dla poratowania zdrowia; dotyczy to przede wszystkim skrócenia maksymalnego łącznego wymiaru tego urlopu z 3 lat do 2 lat lub nawet roku.

Do mocnych stron regulacji zawartych w Karcie Nauczyciela należy zaliczyć, z pewnymi zastrzeżeniami, system awansu zawodowego oraz jego powiązanie z systemem płacowym. Przepisy jasno i szczegółowo opisują ścieżkę awansu zawodowego nauczyciela uzależniając ją wyłącznie od aktywności samego nauczyciela. Rozpoczęcie stażu na kolejny stopień awansu nie wymaga niczyjej zgody i jest zależne tylko od woli zainteresowanego nauczyciela. Regulacje dotyczące awansu były pierwotnie – i jak się wydaje w pewnym stopniu są nadal - zbyt liberalne. Już w chwili ich wejścia w życie przyznały z mocy prawa stopień nauczyciela mianowanego zbyt dużej grupie nauczycieli. Ponadto nie wprowadzono w 2000 r. żadnych obowiązkowych okresów pracy między uzyskaniem jednego stopnia awansu, a ubieganiem się o kolejny stopień, co spowodowało zbyt dużą łatwość uzyskania najwyższego szczebla kariery zawodowej. Wprowadzone okresy tzw. międzystażowe nadal wydają się zbyt krótkie (między uzyskaniem stopnia nauczyciela kontraktowego a rozpoczęciem stażu na stopień nauczyciela mianowanego nauczyciel musi przepracować 2 lata, zaś między uzyskaniem stopnia nauczyciela mianowanego, a rozpoczęciem stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego – tylko rok). Stosunkowo szybkie uzyskanie przez znaczną liczbę nauczycieli najwyższego stopnia awansu spowodowało, że system awansu w stosunku do nich wyczerpał swój motywujący charakter. W 2009 r. nauczyciele dyplomowani stanowili 43,48% ogółu zatrudnionych nauczycieli, podczas gdy nauczyciele mianowani – 32,47% (Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2010). Należałoby zatem rozważyć wprowadzenie dodatkowego stopnia awansu po stopniu nauczyciela dyplomowanego; można byłoby np. przekształcić obecny tytuł honorowy profesora oświaty w najwyższy stopień awansu zawodowego, z tym że warunki jego uzyskania powinny być ustalone na odpowiednio wysokim poziomie.

System płacowy powinien w większym stopniu uwzględniać składniki wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym. Należałoby rozważyć wprowadzenie widełkowych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowego składnika wynagrodzenia przyznawanego za wyniki w pracy. Składnikiem takim mogłaby być np. premia przyznawana przez dyrektora szkoły. Środki potrzebne na skutki tych zmian należałoby wygospodarować z wcześniej wspomnianego ograniczenia świadczeń socjalnych.

3.4.3. Karta Nauczyciela w ocenie jej zwolenników i przeciwników. Zasadnicze argumenty za utrzymaniem Karty Nauczyciela w obecnym lub nieznacznie zmodyfikowanym stanie oraz za jej zniesieniem

Opinie na temat funkcjonowania odrębnej pragmatyki nauczycielskiej w takiej postaci, jak obecnie, uległy polaryzacji szczególnie w wyniku przekazania prowadzenia szkół i placówek jednostkom samorządu terytorialnego. Karta Nauczyciela była krytykowana za sztywne i nieelastyczne rozwiązania ograniczające możliwość rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami w warunkach niżu demograficznego. Krytykowano też sztywne zasady wynagradzania wymuszające na organach prowadzących szkoły zapewnienie ustalonego w ustawie poziomu średnich płac nauczycielskich oraz prowadzenie stałego monitoringu wydatków na wynagrodzenia nauczycielskie w celu uniknięcia konieczności wypłacania nauczycielom jednorazowego dodatku uzupełniającego w przypadku nieosiągnięcia w danym roku poziomu średnich wynagrodzeń.

Najdalej idące stanowiska opowiadają się za zerwaniem z historyczną tradycją posiadania przez nauczycieli odrębnej pragmatyki służbowej i całkowitym uchycieniem Karty Nauczyciela oraz poddaniem nauczycieli ogólnym regulacjom kodeksu pracy dotyczącym wszystkich pracowników. Stanowisko to neguje potrzebę uwzględnienia specyfiki zawodu nauczycielskiego w odrębnym akcie ustawowym. Wskazuje się też, że szczególne regulacje dotyczące praw i obowiązków nauczycieli mogą być przyjmowane w drodze układów zbiorowych pracy zawieranych na podstawie działu XI Kodeksu pracy. Przeciwnicy Karty Nauczyciela uważają, że zawiera ona nieuzasadnione w obecnych warunkach przywileje, przy czym często utożsamiają pensum z całkowitym czasem pracy wykonywanej przez nauczycieli wyliczając, że faktyczny tygodniowy czas pracy nauczyciela obejmujący zajęcia z uczniami, liczony w godzinach zegarowych, wynosi jedynie 13,5 godziny (18 czterdziestopięciominutowych lekcji). Biorąc pod uwagę również łączny czas trwania długość ferii szkolnych i przerw świątecznych w pracy szkół podnoszą, że nauczyciele w relacji do rzeczywistego czasu pracy w ciągu roku otrzymują nieproporcjonalnie wysokie wynagrodzenie. Zarzuca się, że obecnie zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli w oparciu o Kartę Nauczyciela nie jest w pełni ani skuteczne, ani sprawne, gdyż narzuca ograniczenia. Zatem za stosowaniem do nauczycieli przepisów Kodeksu pracy ma przemawiać fakt, iż ułatwiłoby to bardziej elastyczne zatrudnianie i zwalnianie nauczycieli. Stanowisko takie jest m.in. prezentowane przez przedstawicieli stowarzyszeń oświatowych prowadzących szkoły niepubliczne.

Zdecydowana krytyka Karty Nauczyciela jest wyrażana ze strony środowisk samorządowych. Podnosi się, że rozbudowane socjalne przywileje nauczycielskie oraz brak wpływu samorządu na ustalenie wysokości wynagrodzeń nauczycieli powodują kłopoty budżetowe. Szczególnie wskazuje się tu na sytuację w zakresie wynagrodzeń nauczycieli przedszkoli. Gmina na prowadzenie przedszkoli, w tym na wynagrodzenia zatrudnionych w nich pracowników, nie otrzymuje środków z budżetu państwa, ale pokrywa wydatki na ten cel z dochodów własnych. Dochody te zostały odpowiednio ukształtowane w czasie gdy gminy przejmowały prowadzenie przedszkoli. Jednak od wielu lat corocznie, na podstawie rozporządzeń ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania określających wysokość minimalną wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, następuje podwyższenie płac również nauczycieli przedszkoli, które wymaga dodatkowych nakładów, podczas gdy w zakresie źródeł dochodów własnych gmin przepisy ustawowe nie zmieniają się.

Kolejna grupa przeciwników Karty Nauczyciela chciałaby do nauczycieli szkół samorządowych stosować ustawę o pracownikach samorządowych, natomiast do nauczycieli szkół prowadzonych przez ministrów – ustawę o służbie cywilnej. Oznaczałoby to ujednoczenie statusu nauczycieli ze statusem pracowników jednostek samorządowych lub statusem pracowników służby cywilnej. Zaletą takiego modelu miałyby być jednolitość rozwiązań prawnych stosowanych wobec pracowników sektora publicznego i ograniczenie mnogości norm prawnych mających zastosowanie do stosunków pracy jednostek samorządowych i państwowych, a także poprawę poziomu wynagrodzeń nauczycieli poprzez zrównanie stawek wynagrodzenia ze stawkami przysługującymi np. urzędnikom.

Z kolei zwolennicy utrzymania Karty Nauczyciela w obecnym lub nieznacznie zmienionym kształcie przywołują szereg argumentów, od historycznych poczynając. Podnosi się, że od czasu odzyskania niepodległości status zawodowy nauczycieli w Polsce regulowały przepisy odrębnych pragmatyk służbowych, z wyjątkiem krótkiego okresu na początku lat dwudziestych, kiedy to nauczyciele zostali uznani za funkcjonariuszy państwowych i obowiązywały ich przepisy dotyczące tych funkcjonariuszy. Jednak to nie silne przywiązanie do tradycji ma uzasadniać przyjmowanie takiej formy regulacji praw i obowiązków nauczyciela, tylko racjonalna ocena faktu, iż cechy nauczycielskiego stosunku pracy są na tyle specyficzne, że nie poddają się ogólnym regulacjom prawa pracy i wymagają kompletnego uregulowania w przepisach szczególnych. Specyfika zawodu nauczyciela wynika ze szczególnych

obowiązków i organizacji pracy, a także konieczności zagwarantowania nauczycielowi samodzielności programowej i metodycznej, a także niezależności w ocenianiu uczniów. Daleko posunięta ochrona stosunku pracy, polegająca na ograniczeniu przypadków, w jakich można zwolnić nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania tylko do wyraźnie wskazanych w ustawie, ma zapewnić nauczycielowi ochronę przed naciskami zewnętrznymi. Niskie normy obowiązkowego wymiaru zajęć oraz długi okres urlopu mają służyć nauczycielom do przygotowywania się do zajęć i doskonalenia zawodowego.

3.5. Kierunki ewolucji statusu zawodowego nauczycieli w Polsce

Jeżeli w najbliższych latach nie powstaną warunki umożliwiające podjęcie bardziej radykalnych działań w celu zmiany statusu zawodowego nauczycieli, należy oczekiwać dalszej ewolucji przepisów Karty Nauczyciela związanej ze zmianami w funkcjonowaniu szkół oraz działaniami służącymi podniesieniu efektywności systemu oświaty, powodującymi rozszerzenie zakresu obowiązków nauczycieli. Podjęta w ostatnich latach reforma programowa wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego jest ukierunkowana na precyzyjny opis efektów kształcenia na każdym etapie edukacyjnym, indywidualizację kształcenia oraz zwiększanie autonomii szkół w kreowaniu procesu kształcenia. Wobec szkół są stawiane nowe wymagania wynikające z zobowiązań społecznych (wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów, indywidualizacja pracy nauczyciela z uczniem, integracja uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, wcześniejszy wiek rozpoczynania edukacji szkolnej umożliwiający wcześniejsze odkrywanie uzdolnień, kształcenie coraz bardziej zróżnicowanej populacji uczniów). Część zakładanych zmian została już wprowadzona na poziomie rozporządzeń ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, chociażby nowe zasady udzielania pomocy pedagogiczno-psychologicznej w środowisku ucznia, tj. w przedszkolu, szkole lub placówce. Wprowadzane zmiany wymagają od nauczycieli nowych umiejętności. Niewystarczające staje się tylko przekazywanie uczniowi wiedzy, ale konieczne jest posiadanie umiejętności wspierania go, poznania jego potrzeb i udzielania właściwej pomocy. Nowa podstawa programowa wychowania przedszkolnego nakłada na nauczycieli przedszkoli obowiązek przekazywania rodzicom dziecka pięcioletniego (a także sześcioletniego, które nie rozpoczęło wcześniej spełniania obowiązku szkolnego) informacji o możliwościach rozwojowych dziecka i jego gotowości do podjęcia nauki w szkole. Wymaga to od nauczycieli przedszkoli posiadania umiejętności przeprowadzania diagnozy przedszkolnej, a co za tym idzie – przeszkolenia w tym zakresie szerokiego kręgu osób.

Dla osiągnięcia założonych celów zmian konieczne będzie zapewnienie nauczycielom możliwości korzystania z form doskonalenia zawodowego na wysokim poziomie. Nieodzowne także będzie zwrócenie uwagi na sposób kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych i rozważenie, czy nie jest potrzebne wprowadzenie zmian w tym zakresie. Niewątpliwie na nowo należy określić standardy kształcenia nauczycieli oraz nadać należyłą rangę praktykom nauczycielskim. Wydaje się, że odbycie takiej praktyki powinno być skrupulatniej oceniane. Wzrosnąć powinna rola opiekuna studenckich praktyk nauczycielskich; należałoby określić w przepisach obowiązki opiekuna praktyk, w tym przysługujące mu wynagrodzenie.

Generalnie w najbliższych latach wzrośnie zapotrzebowanie na formy doskonalenia nauczycieli o tematyce związanej ze zmianami wprowadzanymi w funkcjonowaniu szkół oraz nowymi zadaniami szkół i nauczycieli.

Ze względu na konieczną w najbliższych latach walkę z wysokim deficytem budżetowym nie należy się spodziewać kontynuacji podwyżek wynagrodzeń nauczycieli w takiej skali, jak przez ostatnie trzy lata. Ponadto wzrośnie oczekiwanie, iż środki przeznaczane z budżetu na wynagrodzenia

nauczycielskie będą bardziej efektywne wydatkowane, tzn. wyraźniej premiowane będzie osiągnięcie wysokiej jakości pracy szkół i placówek.

Będą kontynuowane próby objęcia finansowaniem z budżetu państwa przedszkoli, w szczególności wynagrodzeń zatrudnionych w nich nauczycieli. Projekt takiego rozwiązania został już przygotowany przez resort edukacji.

Bez zasadniczych zmian pozostanie system awansu zawodowego; wprowadzane w tym zakresie modyfikacje nie zmieniają jego podstawowych założeń. Jak dotąd, nikt nie przedstawił projektu rozwiązań alternatywnych w stosunku do dotychczasowych przepisów o awansie zawodowym.

Wzrośnie rola współdziałania nauczycieli w ramach różnego rodzaju zespołów tworzonych w szkołach. Jednocześnie coraz większe znaczenie będą uzyskiwać szkolni liderzy, których aktywność i umiejętności będą działać stymulująco na pozostałych nauczycieli. Potrzebne są rozwiązania formalne dostrzegające nauczycieli pełniących takie role oraz promujące ich w wymiarze zawodowym i finansowym.

3.5.1. Projekty modernizacji statusu zawodowego nauczycieli.

W okresie od 2000 r. nowelizacje Karty Nauczyciela były dokonywane głównie z inicjatywy rządu. Odnotowano również kilka projektów wniesionych przez posłów oraz z inicjatywy obywatelskiej. Warto zaznaczyć, że najwięcej projektów zmian Karty Nauczyciela, z reguły obejmujących rozszerzenie uprawnień nauczycieli, złożyli posłowie lewicy.

W 2000 r. z inicjatywy Komitetu Inicjatywy Ustawodawczej zorganizowanego przez ZNP został złożony projekt zmiany przepisów Karty Nauczyciela dotyczących zasad ustalania wynagrodzeń nauczycieli. Autorzy projektu proponowali powrót do centralnego ustalania wysokości wszystkich składników wynagrodzenia nauczycieli oraz warunków ich przyznawania. Oznaczałoby to pozbawienie jednostek samorządu terytorialnego uprawnień do kształtowania wynagrodzeń nauczycieli w prowadzonych przez nie szkołach w drodze regulaminów wynagradzania. W uzasadnieniu projektu jego autorzy wskazywali na duży stopień skomplikowania systemu płac nauczycielskich wprowadzonego w ramach dużej nowelizacji Karty z 2000 r. oraz narastanie konfliktów środowisk nauczycielskich z samorządem i społecznościami lokalnymi (druk sejmowy Sejmu III kadencji nr 2803). Inicjatywa obywatelska zmian w Karcie Nauczyciela została przez Sejm uwzględniona, jednak termin wejścia w życie nowelizacji dwukrotnie przesuwano i ostatecznie ustawa nowelizująca nie zdążyła wejść w życie, ponieważ została uchylona w 2003 r. Posłowie lewicy zgłosili wprawdzie projekt kolejnego przesunięcia wejścia w życie omawianej nowelizacji (druk sejmowy Sejmu IV kadencji nr 2276) na dzień 1 stycznia 2005 r., jednak inicjatywa ta nie została uwzględniona.

W 2003 r. grupa posłów LPR wniosła projekt zmiany przepisów Karty Nauczyciela dotyczących obowiązków nauczycieli (druk sejmowy Sejmu IV kadencji nr 2258). Zaproponowano uzupełnienie obowiązków nauczyciela o obowiązek wychowywania młodzieży do życia w małżeństwie, rozumianym jako usankcjonowany przepisami prawa związek kobiety i mężczyzny. Projekt nie został uchwalony przez Sejm.

W 2004 r. grupa posłów PiS składa projekt zmiany Karty Nauczyciela w zakresie swobody wyboru przez nauczyciela podręcznika. Proponuje się ograniczenie swobody nauczyciela w doborze podręcznika dla uczniów. Wybór i zmiana podręcznika miałyby być uzależnione od uzyskania zgody

rady pedagogicznej szkoły wyrażonej po zasięgnięciu opinii rady rodziców. Projekt nie został uchwalony przez Sejm.

W 2007 r. posłowie lewicy złożyli kolejny projekt nowelizacji przepisów Karty Nauczyciela dotyczących wynagradzania nauczycieli (druk sejmowy Sejmu VI kadencji nr 129). Zaproponowano zwiększenie wskaźników procentowych średniego wynagrodzenia poszczególnych grup awansu zawodowego nauczycieli oraz coroczną waloryzację kwoty bazowej stanowiącej podstawę wyliczenia średnich wynagrodzeń nauczycieli, ustalonej corocznie w ustawie budżetowej. Projekt nie został uchwalony przez Sejm, aczkolwiek proponowane w nim zwiększenie średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty do 100% kwoty bazowej zostało przyjęte w odrębnej nowelizacji w 2009 r. W tym samym roku posłowie lewicy składali też projekt zmiany Karty Nauczyciela w zakresie przedłużenia do końca 2011 r. możliwości przechodzenia przez nauczycieli na wcześniejszą emeryturę (druk sejmowy Sejmu V kadencji nr 1551); projekt nie został uchwalony przez Sejm.

W 2011 r. grupa posłów lewicy przedstawiła projekt zmiany Karty Nauczyciela w zakresie sposobu realizowania w szkołach obowiązku prowadzenia zajęć w ramach innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły (druk sejmowy Sejmu VI kadencji nr 3875). Autorzy projektu zaproponowali wyłączenie z możliwych form realizacji tego obowiązku zajęć świetlicowych. Projekt nie został dotychczas rozpatrzony przez Sejm.

Prace nad kompleksową zmianą regulacji dotyczących statusu zawodowego nauczycieli przybrały zorganizowany charakter z chwilą powołania przez Minister Edukacji Narodowej Katarzynę Hall w dniu 23 marca 2010 r. zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw statusu zawodowego nauczycieli, w którego skład weszli przedstawiciele parlamentu, ministerstw, związków zawodowych, organizacji samorządowych i stowarzyszeń prowadzących działalność oświatową. Zadaniem zespołu jest opracowanie propozycji założeń dokumentu dotyczącego statusu zawodowego nauczycieli, przy zapewnieniu tej grupie zawodowej przywilejów adekwatnych do charakteru wykonywanej pracy. Prace zespołu zostały szeroko zakrojone i objęły podstawowe zagadnienia związane ze statusem zawodowym nauczycieli.

Pierwotnie prace zespołu miały się zakończyć do 30 września 2010 r., jednak wobec dużego zakresu przedmiotowego prac zostały one przedłużone do końca czerwca 2011 r. Z dotychczasowych prac zespołu wynika, że w zasadzie istnieje zgoda co do utrzymania odrębnej regulacji praw i obowiązków nauczycieli, natomiast rozbieżności dotyczą rozwiązań w poszczególnych obszarach pragmatyki.

3.5.2. Tendencje w kształtowaniu statusu zawodowego nauczycieli w państwach Unii Europejskiej

Status zawodu nauczyciela stanowi w państwach Unii Europejskiej przedmiot regulacji wewnątrz krajowych. Prawo wspólnotowe nie narzuca w tym zakresie państwom członkowskim żadnych rozwiązań. Podobna sytuacja występuje w zakresie organizacji systemów oświaty poszczególnych państw (Rabczuk, 1994). Wspólnym elementem w polityce edukacyjnej większości państw Unii jest podejmowanie mniej lub dalej idących reform oświaty, zarówno programowych, jak i strukturalnych.

Zmiany zachodzące w systemach oświaty poszczególnych państw wywierają bez wątpienia wpływ na kadrę nauczycielską. Dotyczy to demokratyzacji edukacji, zwiększania autonomii szkół, przedłużania okresu obowiązkowej nauki, indywidualizacji nauczania, lepszego zaspokajania przez szkołę specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów, nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, etc. Zjawiska te rzutują na bardzo wiele obszarów związanych z wykonywaniem

zawodu nauczyciela, w szczególności warunki dostępu do zawodu nauczycielskiego, funkcje wykonywane przez nauczyciela, doskonalenie zawodowe i warunki pracy (Eurydyce, 1999). Niektóre modyfikacje w zakresie statusu zawodowego nauczyciela spowodowały harmonizację europejskich modeli kwalifikowania do zawodu, w wyniku czego część krajów ujednoliciła przepisy odnoszące się do nauczycieli.

Generalnie, najczęściej spotyka się trzy modele statusu nauczyciela:

- status urzędnika państwowego (zatrudnionego przez władze państwowe na podstawie odrębnego ustawodawstwa, odrębnego od przepisów prawa pracy w sektorze publicznym lub prywatnym),
- status urzędnika państwowego w zawodzie (zatrudnionego przez centralne lub regionalne władze oświatowej na podstawie odrębnej regulacji dotyczącej zawodu nauczycielskiego, na podstawie mianowania),
- status kontraktowego pracownika sektora publicznego (zatrudnionego przez władze oświatowe lub władze lokalne na podstawie umowy o pracę, zgodnie z ogólnym prawem pracy).

Pierwszy model jest stosowany m.in. na Węgrzech i w Finlandii, częściowo w Niemczech. Drugi model występuje m.in. we Francji, w Portugalii, Estonii. Natomiast trzeci model jest stosowany w największej liczbie państw, m.in. w Wielkiej Brytanii, Danii, Norwegii, Bułgarii, we Włoszech i na Litwie.

Prawie we wszystkich państwach Wspólnoty nastąpiły zmiany w kształceniu nauczycieli. Kształcenie to z reguły odbywa się na poziomie wyższym lub tylko w uniwersytetach. Czas trwania studiów nauczycielskich przedłużono do minimum 3 lat – w przypadku nauczycieli przedszkoli i szkół podstawowych. Program studiów nauczycielskich we wszystkich krajach obejmuje praktykę nauczycielską. Wprowadzane są nowe programy nauczania, które wymagają większej specjalizacji nauczyciela w określonej dziedzinie. Oprócz znajomości przedmiotów, przyszli nauczyciele muszą opanować umiejętność opracowywania strategii nauczania dostosowanych do różnych warunków, opracowywania programów nauczania i dostosowywania wymagań do potrzeb i możliwości uczniów. W tym kontekście dużego znaczenia nabiera właściwa realizacja praktyk nauczycielskich, które podlegają ścisłemu nadzorowi.

Większość państw unijnych kładzie duży nacisk na promowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli (Dziewulak, 1997). Ze względu na obniżające się wskaźniki urodzeń coraz mniej dzieci i młodzieży uczęszcza do szkół, co powoduje spadek zapotrzebowania na nową kadrę nauczycielską i konieczność lepszego wykorzystania nauczycieli już zatrudnionych. Ponadto reformy i częste zmiany systemów oświaty wymagają ciągłej aktualizacji wiedzy i umiejętności nauczycieli, by umożliwić im przystosowanie się do zmian. Zauważa się tworzenie nowych instytucji i organizacji, których zadania obejmują koordynowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli. Niektóre kraje włączają instytucje odpowiedzialne za doskonalenie zawodowe do uniwersytetów, które posiadają wydziały lub instytuty silnie związane z naukami pedagogicznymi. Tworzeniu systemu instytucjonalnego doskonalenia zawodowego nauczycieli towarzyszy wprowadzanie rozwiązań prawnych mających nakłaniać nauczycieli do doskonalenia zawodowego; stosowane są zarówno zachęty finansowe, jak też wprowadzenie wymogu korzystania z doskonalenia zawodowego jako kryterium awansu. W zakresie oferty kursów i szkoleń obserwuje się szczególne zainteresowanie nowymi technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi oraz szkoleniem ukierunkowanym na umiejętności menedżerskie, jakie są wymagane od kadry kierowniczej. Z kolei administracje oświatowe państw, w których są

wprowadzane reformy oświaty, starają się zapewnić nauczycielom szeroką ofertę szkoleń na temat wprowadzanych zmian, by pomóc w rozwiązywaniu problemów wynikających z wdrażania reform.

W większości państw Unii Europejskiej występuje zjawisko starzenia się kadry nauczycielskiej. Niż demograficzny, jaki rozpoczął się jeszcze w latach 80-tych, a także kryzys ekonomiczny, spowodował spadek zapotrzebowania na zatrudnianie nowych nauczycieli oraz tendencje do ograniczania liczby zatrudnionej kadry.

Natomiast obserwuje się powszechny trend w kierunku poprawiania warunków pracy nauczycieli. Odbywa się to w formie nowych możliwości awansu zawodowego i płacowego oraz zwiększania swobody w wykonywaniu obowiązków dydaktycznych (Eurydyce, 1999).

4. Literatura cytowana

Barański, A., Rozwadowska-Skrzeczyńska, J. (1998). *Szkoły niepubliczne, przepisy i wyjaśnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne

Barański, A., Szymańska, M., Rozwadowska-Skrzeczyńska, J. (2009). *Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz*. 6 wyd. Wolters Kluwer Polska.

Buczowski, J. (1974). *Karta praw i obowiązków nauczyciela, Przepisy prawne i komentarze*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Dziewulak, D. (1997). *Systemy szkolne Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.

Eurydyce. (1999). *Dekada reform w kształceniu obowiązkowym w Unii Europejskiej (1984-94)*, Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.

Gałuszka, A., Misztal, W., Stańczyk, P. (red.). (1999). *Edukacja w gminie, powiecie i województwie – z wzorami regulaminów i uchwał*. Fundacja Rozwoju Samorządności i Prasy Lokalnej, Kraków 1999 r.

Gałuszka, A., Misztal, W., Stańczyk, P. (1999). *Edukacja w gminie, powiecie i województwie*. Kraków: Fundacja Rozwoju Samorządności i Prasy Lokalnej.

Kallas, M. Pozyskano ze strony Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej <http://edukacja.sejm.gov.pl/historia-sejmu/polskie-konstytucje/konstytucja-marcowa-1921.html>

Kisielewicz, A. (2001). Stopnie awansu zawodowego nauczycieli, *Prawo Pracy*, 7-8, 27.

Kotarski, K. (1965). *Praca szkoły w świetle obowiązujących przepisów*. Warszawa: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych

Kotula, O., Weinert, W. (1946). *Poradnik dla nauczycieli, kierowników, dyrektorów szkół oraz pracowników administracji szkolnej. Zbiór ważniejszych przepisów ustawodawstwa szkolnego z uwagami praktycznymi*. Warszawa: Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych

Ministerstwo Edukacji Narodowej. (1998). *Ministerstwo Edukacji o reformie, seria: Biblioteczka Reformy*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Ministerstwo Edukacji Narodowej. (2010). *Co warto wiedzieć o kierunkach zmian w edukacji, aby skutecznie realizować projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego?* Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Pilich, M. (2008). *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Komentarz, ABC*, wyd. II.

Rabczuk, W. (1994). *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej na tle przemian w szkolnictwie krajów członkowskich*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Radziwiłł, A., Roszkowski, W. (1997). *Historia 1871-1945*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN

Radziwiłł, A., Roszkowski, W. (1999). *Historia 1939-1956*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne PWN.

5. Nota o autorze

Andrzej Barański (ur. 1959 r.) ukończył studia prawnicze na Uniwersytecie Warszawskim w 1982 r. a w 1988 r. aplikację radcowską. Specjalizuje się w dziedzinie prawa oświatowego oraz szkolnictwa wyższego.

Posiada wieloletnie doświadczenie w projektowaniu rozwiązań prawnych w tym obszarze oraz w praktycznym stosowaniu i interpretowaniu tych przepisów. Uczestniczył w przygotowaniu systemowych rozwiązań w zakresie oświaty. Od 1983 roku pracował w Ministerstwie Oświaty i Wychowania, a następnie – do 1997 roku – w Ministerstwie Edukacji Narodowej. W latach 1992-1997 zajmował stanowisko dyrektora Departamentu Prawnego w MEN. W latach późniejszych stale współpracował z Ministerstwem Edukacji Narodowej, m.in. w przygotowywaniu rozwiązań ustawowych wdrażających reformę oświatową.

Jest autorem i współautorem publikacji dotyczących prawa oświatowego takich jak: „Szkoły niepubliczne: przepisy i wyjaśnienia” (1996), „Ustawa Karta Nauczyciela. Komentarz”, „Prawo oświatowe. Zbiór przepisów z komentarzem”, „O uczniu zdolnym. Biblioteczka Reformy” (1999), „Procesy integracyjne w obszarze edukacji” (1999), „Procesy integracyjne w obszarze edukacji. Nowe w Szkole” (2002, Nr 6).

**SCENARIUSZE
WYWIADÓW**

**Analiza regulacji prawnych
dotyczących wykonywania
zawodu nauczyciela w
Polsce**

SCENARIUSZ WYWIADU Z DYREKTOREM SZKOŁY/PLACÓWKI OŚWIATOWEJ

1. Wstęp

Przedstawienie się badacza. Informacja o badaniu – przedstawienie celu badania. Prośba o zgodę na nagrywanie. Zapewnienie o anonimowości.

2. Rozgrzewka

Proszę w kilku słowach opowiedzieć o specyfice Pana/Pani pracy.

3. Ocena systemu awansu zawodowego

3.1. Awans a jakość pracy szkoły

Jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli

- na podnoszenie jakości pracy szkoły?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady z własnej praktyki?

- na bieżące funkcjonowanie szkoły?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

- na jakość pracy nauczycieli?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

- na rozwój zawodowy nauczycieli?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

Czy z perspektywy dyrektora szkoły wymagania stawiane nauczycielom ubiegającym się o awans są właściwe?

Poproszę o krótkie uzasadnienie tej opinii.

Czy z perspektywy dyrektora szkoły obowiązujące procedury awansowania są odpowiednie?

Poproszę o krótkie uzasadnienie tej opinii.

Co Pan(i) sądzi na temat pracochłonności obowiązujących procedur awansowania

- z punktu widzenia Pana(i) zadań związanych z awansem (jako dyrektora),
- z punktu widzenia nauczycieli ubiegających się o awans?

Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety i wady obecnego systemu awansu?

Czy mógłby /mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić tę opinię?

Z jakich przyczyn nauczyciele przerywają procedurę awansu zawodowego?

Czy mógłby/mogłaby Pan(i) podać jakiś przykład bez ujawniania o kogo chodzi?

Czym Pana(i) zdaniem powinien kierować się dyrektor podejmując decyzje dotyczące wniosków o ponowne odbycie stażu (wyrażając zgodę lub odmawiając)?

Czy w związku z odmową nadania wyższego stopnia awansu nauczyciele (którzy znaleźli się w tej sytuacji) podjęli jakieś dalsze działania w sprawie swojego awansu?

Jakie to były działania?

Proszę podać jakieś przykłady bez ujawniania o kogo chodzi?

Jakie zmiany w systemie awansu uważa Pan(i) za pożądane:

- w zakresie wymagań stawianych nauczycielom ?
- w procedurach awansowania ?

Czy mógłby / mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić swoją opinię?

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu awansowania nauczycieli?

4. Gromadzenie danych

Chciał(a)bym teraz porozmawiać z Panem(ią) na temat gromadzenia przez szkołę danych dotyczących awansu zawodowego nauczycieli.

Czy w szkole gromadzi się dane dotyczące awansu nauczycieli?

Jeżeli tak to:

Jakie to są dane?

Za jaki okres/okresy czasu się je gromadzi?

W jaki sposób są one zbierane?

Gdzie i jak są przechowywane?

Które dane na temat awansu są w szkole wykorzystywane?

Do czego?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat gromadzenia przez szkołę danych dotyczących awansu zawodowego jej nauczycieli?

Jak Pan(i) ocenia sposoby gromadzenia tych danych?

A jak Pan(i) ocenia celowość gromadzenia tych danych?

A jaka jest Pana(i) ocena przydatności tych danych z punktu widzenia stanowiska dyrektora szkoły?

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie gromadzenia danych?

Proszę uzasadnić odpowiedź.

5. Sprawozdawczość

Porozmawiajmy teraz o tym, jak wygląda w szkole sprawozdawczość w zakresie spraw związanych z awansem zawodowym nauczycieli.

Czy istnieje jakaś systematyczna sprawozdawczość w tym zakresie?

Jeżeli tak, to:

Jakie informacje wysyła szkoła?

Do kogo je wysyła?

Jak często są one wysyłane?

W jaki sposób się je przesyła?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat sprawozdawczości dotyczącej awansu zawodowego nauczycieli?

Co Pan(i) sądzi o celowości przesyłania danych?

Co Pan(i) sądzi o pracochłonności tych działań?

A jak Pan(i) ocenia wiarygodność przekazywanych danych? *(jeżeli są przekazywane)*

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie sprawozdawczości dotyczącej awansu? Proszę uzasadnić odpowiedź.

6. Opinie nauczycieli

A co nauczyciele z Pana(i) szkoły mówią na temat awansu zawodowego?

Z czego Pana(i) zdaniem wynikają takie opinie nauczycieli?

7. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

Porozmawiajmy teraz o odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Czy w ciągu ostatnich dwóch lat (2009/2010 i 2010/2011) w szkole miało miejsce zawieszenie nauczyciela w pełnieniu obowiązków?

Jeżeli tak, to:

Ile było takich przypadków?

Jakie były przyczyny zawieszenia poszczególnych osób?

Jaki to miało wpływ na funkcjonowanie szkoły?

Jakie były reakcje innych nauczycieli?

Czy w ostatnich dwóch latach (2009/2010 i 2010/2011) w stosunku do któregoś nauczyciela ze szkoły komisja dyscyplinarna wszczęła postępowanie dyscyplinarne?

Jeżeli tak, to czym się ono zakończyło?

Jaki to miało wpływ na społeczność szkolną?

Co Pan(i) ogólnie sądzi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli?

Jakie są mocne i słabe strony obecnego systemu ?

Jakie ogólnie jest Pana(i) zdanie na temat obowiązujących dziś procedur:

- ich celowości ?

- efektywności ?

- pracochłonności?

Czy - a jeżeli tak, to jaki wpływ na jakość pracy nauczycieli ma funkcjonujący obecnie system odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Jakie zmiany w systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli są Pan(i) zdaniem potrzebne ?

Proszę wskazać konkretne zmiany i uzasadnić odpowiedź

Info o badanym:

Płeć:

Staż pracy na stanowisku dyrektora:

Uwagi badacza

Czy coś przeszkadzało w prowadzeniu wywiadu?

Co takiego?

Czy były pytania sprawiające respondentowi trudności?

Jakiego rodzaju trudności się pojawiły?

Jakie było nastawienie osoby badanej?

Wywiad przeprowadził :

Data wywiadu :



SCENARIUSZ WYWIADU Z PRZEDSTAWICIELAMI KURATORIUM/ URZĘDU WOJEWÓDZKIEGO

Uwaga dla badacza: Wywiad należy przeprowadzić z osobą bezpośrednio zajmującą się za sprawami awansu i odpowiedzialnością dyscyplinarną (w zależności od podziału kompetencji prowadzimy wywiad z jedną albo dwoma osobami).

1. Wstęp

Przedstawienie się badacza. Informacja o badaniu – przedstawienie celu badania. Prośba o zgodę na nagrywanie. Zapewnienie o anonimowości.

2. Rozgrzewka

Proszę w kilku słowach opowiedzieć o specyfice Pana/Pani pracy.

3. Ocena systemu awansu zawodowego

Jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na podnoszenie jakości pracy szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady z własnych obserwacji?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na bieżące funkcjonowanie szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na jakość pracy nauczycieli?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na ich rozwój zawodowy?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

Czy z perspektywy Pana(i) jako pracownika kuratorium wymagania stawiane nauczycielom ubiegającym się o awans są właściwe?

Poproszę o krótkie uzasadnienie tej opinii.

Czy z perspektywy Pana(i) jako pracownika kuratorium obowiązujące procedury awansowania są odpowiednie?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Z jakich przyczyn nauczyciele przerywają procedurę awansu zawodowego?

Czy mógłby/mogłaby Pan(i) podać jakiś przykład bez ujawniania o kogo chodzi?

Czym Pana(i) zdaniem powinien kierować się dyrektor szkoły podejmując decyzje dotyczące wniosków o ponowne odbycie stażu (wyrażając zgodę lub odmawiając)?

Czy w związku z odmową nadania wyższego stopnia awansu nauczyciele mianowani (którzy znaleźli się w tej sytuacji) podjęli jakieś dalsze działania w sprawie swojego awansu?

Jakie to były działania?

Proszę podać jakieś przykłady bez ujawniania o kogo chodzi?

Co Pan(i) sądzi na temat pracochłonności obowiązujących procedur awansowania

- z punktu widzenia Pana(i) zadań związanych z awansem (jako pracownika kuratorium),
- z punktu widzenia organów prowadzących,
- z punktu widzenia dyrektorów szkół
- z punktu widzenia nauczycieli ubiegających się o awans

Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety i wady obecnego systemu awansu?

Czy mógłby /mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić tę opinię?

Jakie zmiany w systemie awansu uważa Pan(i) za pożądane :

- w zakresie wymagań stawianych nauczycielom
- w procedurach awansowania

Czy mógłby / mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić swoją opinię?

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu awansowania nauczycieli?

4. Gromadzenie danych

Chciał(a)bym teraz porozmawiać z Panem(ią) na temat gromadzenia przez kuratorium danych dotyczących awansu zawodowego nauczycieli.

Czy w kuratorium gromadzi się dane dotyczące awansu nauczycieli?

Jeśli tak, to:

Jakie to są dane?

Za jaki okres/okresy czasu się je gromadzi?

W jaki sposób są one zbierane?

Gdzie i jak są przechowywane?

Które dane na temat awansu są w kuratorium wykorzystywane? Do czego?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat gromadzenia przez kuratorium danych dotyczących awansu zawodowego nauczycieli?

Jak Pan(i) ocenia sposoby gromadzenia tych danych?

A jak Pan(i) ocenia celowości gromadzenia tych danych?

A jaka jest Pana(i) ocena przydatności tych danych z punktu widzenia pracownika kuratorium?

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie gromadzenia danych? Proszę uzasadnić odpowiedź.

5. Sprawozdawczość

Porozmawiajmy teraz o tym, jak wygląda w kuratorium sprawozdawczość w zakresie spraw związanych z awansem zawodowym nauczycieli.

Czy istnieje jakaś systematyczna sprawozdawczość w tym zakresie?

Jeżeli tak, to:

Jakie informacje kuratorium otrzymuje?

Od kogo? Jak często? W jaki sposób ?

Jakie informacje kuratorium wysyła?

Do kogo? Jak często? W jaki sposób?

Które dane na temat awansu są w kuratorium wykorzystywane?

Do czego?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat sprawozdawczości dotyczącej awansu zawodowego nauczycieli?

Co Pan(i) sądzi o celowości przesyłania danych?

Co Pan(i) sądzi o pracochłonności tych działań?

A jak Pan(i) ocenia wiarygodność przekazywanych danych?

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie sprawozdawczości?

Proszę uzasadnić odpowiedź.

6. Opinie nauczycieli

A co nauczyciele z terenu województwa mówią na temat awansu zawodowego?

Z czego Pana(i) zdaniem wynikają takie opinie nauczycieli?

7. Działalność Rzecznika Dyscyplinarnego i Komisji Dyscyplinarnej

Porozmawiajmy teraz o systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Kiedy rozpoczęła się kadencja obecnie działającej komisji dyscyplinarnej?

Czy skład komisji dyscyplinarnej ulegał zmianom, kiedy z jakich przyczyn?

Czy liczba członków komisji dyscyplinarnej jest zdaniem respondenta wystarczająca?

Czy liczba zastępców rzecznika dyscyplinarnego jest zdaniem respondenta wystarczająca?

Co Pan(i) ogólnie sądzi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli? Jakie są mocne i słabe strony obecnego systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Jakie ogólnie jest Pana(i) zdanie na temat obowiązujących procedur:

- ich celowości ?

- efektywności ?

- pracochłonności ?

Czy - a jeżeli tak, to jaki wpływ na jakość pracy nauczycieli ma funkcjonujący obecnie system odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Jakie zmiany w systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli są Pan(i) zdaniem potrzebne ?

Proszę wskazać konkretne zmiany i uzasadnić odpowiedź.

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Info o badanym:

Płeć:

Staż pracy na obecnym stanowisku:

Staż pracy w oświacie (w tym w urzędzie na stanowisku bezpośrednio związanym z działaniem na rzecz oświaty):

Uwagi badacza

Czy coś przeszkadzało w prowadzeniu wywiadu?

Co takiego?

Czy były pytania sprawiające respondentowi trudności?

Jakiego rodzaju trudności się pojawiły?

Jakie było nastawienie osoby badanej?

Wywiad przeprowadził :

Data wywiadu :

SCENARIUSZ WYWIADU Z PRZEDSTAWICIELAMI MINISTERSTWA

1. Wstęp

Przedstawienie się badacza. Informacja o badaniu – przedstawienie celu badania. Prośba o zgodę na nagrywanie. Zapewnienie o anonimowości.

2. Rozgrzewka

Proszę w kilku słowach opowiedzieć o specyfice Pana/Pani pracy.

3. Działalność Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej

Chciał(a)bym porozmawiać z Panem(ią) o systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Kiedy rozpoczęła się kadencja obecnie działającej odwoławczej komisji dyscyplinarnej?

Ile osób liczy komisja?

Czy liczba członków tej komisji jest Pana(i) zdaniem wystarczająca?

Jeśli nie, to dlaczego?

Czy skład komisji ulegał zmianom?

Jeśli tak, to:

Kiedy?

Z jakich przyczyn?

Co Pan(i) ogólnie sądzi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli?

Jakie są mocne i słabe strony obecnego systemu ?

Jakie ogólnie jest Pana(i) zdanie na temat obowiązujących dziś procedur:

- ich celowości ?

- efektywności ?

- pracochłonności?

Czy - a jeżeli tak, to jaki wpływ na jakość pracy nauczycieli ma funkcjonujący obecnie system odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Jakie zmiany w systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli są Pan(i) zdaniem potrzebne ?

Proszę wskazać konkretne zmiany i uzasadnić odpowiedź

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli?

Info o badanym:

Płeć:

Staż pracy na obecnym stanowisku:

Staż pracy w oświacie (w tym w urzędzie na stanowisku bezpośrednio związanym z działaniem na rzecz oświaty):

Uwagi badacza

Czy coś przeszkadzało w prowadzeniu wywiadu?

Co takiego?

Czy były pytania sprawiające respondentowi trudności?

Jakiego rodzaju trudności się pojawiły?

Jakie było nastawienie osoby badanej?

Wywiad przeprowadził :

Data wywiadu :

SCENARIUSZ WYWIADU Z PRZEDSTAWICIELAMI GMINY I POWIATU

1. Wstęp

Przedstawienie się badacza. Informacja o badaniu – przedstawienie celu badania. Prośba o zgodę na nagrywanie. Zapewnienie o anonimowości.

2. Rozgrzewka

Proszę w kilku słowach opowiedzieć o specyfice Pana/Pani pracy.

3. Ocena systemu awansu zawodowego

Jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na podnoszenie jakości pracy szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady z własnych obserwacji?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na bieżące funkcjonowanie szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na jakość pracy nauczycieli?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na ich rozwój zawodowy?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

Czy z perspektywy Pana(i) jako pracownika urzędu gminy / powiatu wymagania stawiane nauczycielom ubiegającym się o awans są właściwe?

Poproszę o krótkie uzasadnienie tej opinii.

Czy z perspektywy Pana(i) jako pracownika urzędu gminy / powiatu obowiązujące procedury awansowania są odpowiednie?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Z jakich przyczyn nauczyciele przerywają procedurę awansu zawodowego?

Czy mógłby/mogłaby Pan(i) podać jakiś przykład bez ujawniania o kogo chodzi?

Czym Pana(i) zdaniem powinien kierować się dyrektor szkoły podejmując decyzje dotyczące wniosków o ponowne odbycie stażu (wyrażając zgodę lub odmawiając)?

Czy w związku z odmową nadania wyższego stopnia awansu nauczyciele kontraktowi (którzy znaleźli się w tej sytuacji) podjęli jakieś dalsze działania w sprawie swojego awansu?

Jakie to były działania?

Proszę podać jakieś przykłady bez ujawniania o kogo chodzi?

Co Pan(i) sądzi na temat pracochłonności obowiązujących procedur awansowania

- z punktu widzenia Pana(i) zadań związanych z awansem (jako pracownika jst) ?

- z punktu widzenia dyrektorów szkół ?

- z punktu widzenia nauczycieli ubiegających się o awans ?

Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety i wady obecnego systemu awansu?

Czy mógłby /mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić tę opinię?

Jakie zmiany w systemie awansu uważa Pan(i) za pożądane :

- w zakresie wymagań stawianych nauczycielom ?

- w procedurach awansowania ?

Czy mógłby / mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić swoją opinię?

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu awansowania nauczycieli?

4. Gromadzenie danych

Chciał(a)bym teraz porozmawiać z Panem(ią) na temat gromadzenia przez urząd gminy / powiatu.

Czy urząd gminy / powiatu gromadzi się dane dotyczące awansu nauczycieli?

Jeśli tak, to:

Jakie to są dane?

Za jaki okres/okresy czasu się je gromadzi?

W jaki sposób są one zbierane?

Gdzie i jak są przechowywane?

Które dane na temat awansu są w urzędzie wykorzystywane?

Do czego?

Jeśli nie, dlaczego?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat gromadzenia przez urząd gminy / powiatu danych dotyczących awansu zawodowego nauczycieli?

Jak Pan(i) ocenia sposoby gromadzenia tych danych?

A jak Pan(i) ocenia celowości gromadzenia tych danych?

A jaka jest Pana(i) ocena przydatności tych danych z punktu widzenia stanowiska pracownika urzędu gminy / powiatu

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie gromadzenia danych?

Proszę uzasadnić odpowiedź.

5. Sprawozdawczość

Porozmawiajmy teraz o tym, jak wygląda w urzędzie sprawozdawczość w zakresie spraw związanych z awansem zawodowym nauczycieli.

Czy istnieje jakaś systematyczna sprawozdawczość w tym zakresie?

Jeżeli tak, to:

Jakie informacje urząd otrzymuje?

Od kogo ? Jak często? W jaki sposób ?

Jakie informacje urząd wysyła?

Do kogo? Jak często? W jaki sposób?

A jaka jest Pana(i) ogólna opinia na temat sprawozdawczości dotyczącej awansu zawodowego nauczycieli?

Co Pan(i) sądzi o celowości przesyłania danych?

Co Pan(i) sądzi o pracochłonności tych działań?

A jak Pan(i) ocenia wiarygodność przekazywanych danych?

Co by Pan(i) zmienił w obecnym systemie sprawozdawczości?

Proszę uzasadnić odpowiedź.

6. Opinie nauczycieli

A co nauczyciele z terenu gminy / powiatu mówią na temat awansu zawodowego?

Z czego Pana(i) zdaniem wynikają takie opinie nauczycieli?

7. Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli

Porozmawiajmy teraz o systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Czy w ciągu dwóch ostatnich lat (2009/2010 i 2010/2011) w szkołach prowadzonych przez ten organ miało miejsce zawieszenie dyrektora w pełnieniu obowiązków ?

Jeżeli tak to :

Ile było takich przypadków?

Jakie były przyczyny zawieszenia poszczególnych osób?

Jakie jak się te sprawy zakończyły?

Co Pan(i) ogólnie sądzi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli? Jakie są mocne i słabe strony obecnego systemu?

Jakie jest ogólnie Pana(i) zdanie na temat obowiązujących dziś procedur:

- ich celowości ?

- efektywności ?

- pracochłonności ?

Czy - a jeżeli tak, to jaki wpływ na jakość pracy nauczycieli ma funkcjonujący obecnie system odpowiedzialności dyscyplinarnej ?

Jakie zmiany w systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli są Pan(i) zdaniem potrzebne ?

Proszę wskazać konkretne zmiany i uzasadnić odpowiedź

Info o badanym:

Płeć:

Staż pracy na obecnym stanowisku:

Staż pracy w oświacie (w tym w urzędzie na stanowisku bezpośrednio związanym z działaniem na rzecz oświaty):

Uwagi badacza

Czy coś przeszkadzało w prowadzeniu wywiadu?

Co takiego?

Czy były pytania sprawiające respondentowi trudności?

Jakiego rodzaju trudności się pojawiły?

Jakie było nastawienie osoby badanej?

Wywiad przeprowadził :

Data wywiadu :

SCENARIUSZ WYWIADU Z PRZEDSTAWICIELAMI NAUCZYCIELSKIEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Z pytaniami należy się zwrócić do przedstawiciela związku wyznaczonego przez kierownictwo organizacji wojewódzkiej do współpracy z badaczem. Prosimy o podkreślenie, że zbierane w tym badaniu informacje mają duże znaczenie, oraz że zależy nam na uwagach dodatkowych osób, które udzielały odpowiedzi na te pytania

1. Wstęp

Przedstawienie się badacza. Informacja o badaniu – przedstawienie celu badania. Prośba o zgodę na nagrywanie. Zapewnienie o anonimowości.

2. Rozgrzewka

Proszę w kilku słowach opowiedzieć o specyfice Pana/Pani pracy jako działacza związkowego.

Jakie ma Pan(i) doświadczenie uczestnictwa w procedurach awansu i odpowiedzialności dyscyplinarnej?

3. Ocena systemu awansu zawodowego

Jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na podnoszenie jakości pracy szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady z własnych obserwacji?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na bieżące funkcjonowanie szkół?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na jakość pracy nauczycieli?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

A jaki jest według Pana(i) wpływ mechanizmu awansowania nauczycieli na ich rozwój zawodowy?

Dlaczego tak Pan(i) uważa?

Czy może Pan(i) podać jakieś konkretne przykłady?

Czy z perspektywy Pana(i) jako przedstawiciela związku zawodowego wymagania stawiane nauczycielom ubiegającym się o awans są właściwe?

Poproszę o krótkie uzasadnienie tej opinii.

Czy z perspektywy Pana(i) jako przedstawiciela związku zawodowego obowiązujące procedury awansowania są odpowiednie?

Dlaczego tak Pan(i) sądzi?

Z jakich przyczyn nauczyciele przerywają procedurę awansu zawodowego?

Czy mógłby/mogłaby Pan(i) podać jakiś przykład bez ujawniania o kogo chodzi?

Czym Pana(i) zdaniem powinien kierować się dyrektor szkoły podejmując decyzje dotyczące wniosków o ponowne odbycie stażu (wyrażając zgodę lub odmawiając)?

Czy w związku z odmową nadania wyższego stopnia awansu nauczyciele (którzy znaleźli się w tej sytuacji) podjęli jakieś dalsze działania w sprawie swojego awansu?

Jeśli tak, to:

Jakie to były działania?

Proszę podać jakieś przykłady bez ujawniania o kogo chodzi?

Co Pan(i) sądzi na temat pracochłonności obowiązujących procedur awansowania

- z punktu widzenia Pana(i) zadań związanych z awansem (jako związkowca) ?

- z punktu widzenia nauczycieli ubiegających się o awans ?

- z punktu widzenia dyrektorów szkół ?

Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety i wady obecnego systemu awansu?

Czy mógłby /mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić tę opinię ?

Jakie zmiany w systemie awansu uważa Pan(i) za pożądane?

Czy mógłby / mogłaby Pan(i) krótko uzasadnić swoją opinię

Czy miał(a)by Pan(i) jeszcze jakieś uwagi na temat systemu awansowania nauczycieli?

4. Opinie nauczycieli

A co nauczyciele z terenu województwa mówią na temat awansu zawodowego?

Z czego Pana(i) zdaniem wynikają takie opinie nauczycieli?

5. Ocena odpowiedzialności zawodowej nauczycieli

Porozmawiajmy teraz o systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli.

Co Pan(i) ogólnie sądzi na temat systemu odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli? Jakie są mocne i słabe strony obecnego systemu ?

Jakie ogólnie jest Pana(i) zdanie na temat obowiązujących dziś procedur:

- ich celowości ?

- efektywności ?

- pracochłonności?

Czy - a jeżeli tak, to jaki wpływ na jakość pracy nauczycieli ma funkcjonujący obecnie system odpowiedzialności dyscyplinarnej?

Jakie zmiany w systemie odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli są Pan(i) zdaniem potrzebne ?

Proszę wskazać konkretne zmiany i uzasadnić odpowiedź

O co jeszcze, zdaniem Pana(i) należałoby zapytać, zbierając opinie na temat awansu zawodowego i odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli?

Info o badanym:

Płeć:

Jaką funkcję pełni, jaki ZZ reprezentuje:

Staż na obecnie pełnionej funkcji związkowej:

Staż pracy w oświacie (w tym w urzędzie na stanowisku bezpośrednio związanym z działaniem na rzecz oświaty):

Uwagi badacza

Czy coś przeszkadzało w prowadzeniu wywiadu?

Co takiego?

Czy były pytania sprawiające respondentowi trudności?

Jakiego rodzaju trudności się pojawiły?

Jakie było nastawienie osoby badanej?

Wywiad przeprowadził :

Data wywiadu :