

Zasady awansu zawodowego nauczycieli religii

W reformie systemu polskiej edukacji jednym z najistotniejszych, ze społecznego i merytorycznego punktu widzenia, obszarów zmian stał się awans zawodowy i płacowy nauczycieli. Dotychczasowe przepisy oświatowego prawa pracy, które obowiązywały do 5 kwietnia 2000 r. nie stwarzały możliwości rozwoju zawodowego nauczycieli, nazwanego aktualnie awansem. Praca naukowa, podnoszenie kwalifikacji, permanentne doksztalcanie i doskonalenie, wzbogacanie warsztatu pracy, wpływały nieznacznie na podwyższenie wynagrodzenia i ewentualny "awans" na stanowisko kierownicze - dyrektorskie lub podjęcie pracy w jednostkach nadzoru pedagogicznego. Właściwie jedyną korzystną perspektywą było nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania¹. Znowelizowana Karta Nauczyciela i przepisy wykonawcze do niej wprowadzają przejrzyste zasady awansu zawodowego.

1. Ścieżki awansu

Nowa Karta Nauczyciela kładzie nacisk, aby realizatorem i współtwórcą zmian w każdej klasie szkolnej był dobrze przygotowany i motywowany nauczyciel. W tym celu zaprojektowano nowe zasady i procedury działania w tym zakresie, układające się w zwarty system, którego elementami są:

- "intensyfikacja kształcenia, doksztalcania i doskonalenia nauczycieli i kandydatów do zawodu nauczycielskiego,
- nowe szczeble awansu merytorycznego powiązanego z oceną pracy i elementami twórczości i innowacyjności w pracy,
- nowe funkcje nauczycielskie (tzw. średni szczebel kierowania w szkole),

¹ P. Ciborski, T. Rutkowski, *Nowa Karta Nauczyciela. Stan prawny na dzień 1 września 2000 r.*, Gdańsk 2000, s. 96.

- podstawy prawne stosunku pracy i godne wynagrodzenie nauczyciela².

W powyższym systemie ważnym mechanizmem podnoszenia jakości pracy nauczycielskiej są przede wszystkim nowe szczeble awansu zawodowego nauczyciela. Karta Nauczyciela wprowadziła czterostopniową hierarchię: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany. Wszyscy nauczyciele zatrudnieni w szkole, w wymiarze przynajmniej 1/2 etatu i posiadający wymagane kwalifikacje, w dniu 6.04.2000 r., tj. w dniu wejścia w życie *Ustawy z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, uzyskali z mocy prawa odpowiedni stopień awansu zawodowego.

Awans na kolejny szczebel oznacza znaczne różnice w płacy, ale uzależniony będzie z jednej strony od inicjowania własnego rozwoju i doskonalenia swoich zawodowych kompetencji, a z drugiej od oceny pracy (Karta określa te wymagania w art. 9b ust. 1 pkt 1). Nadanie nauczycielowi kolejnego stopnia hierarchii zawodowej uzależnione jest więc od następujących warunków: posiadania kwalifikacji, tzn. wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończenie zakładu kształcenia nauczycieli, jeżeli zatrudniony jest na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje, odbycia stażu, z zastrzeżeniem art. 9e ust. 1-3, zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6 oraz w przypadku: nauczyciela stażysty – uzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzonej rozmowie, nauczyciela kontraktowego – zdania egzaminu przed komisją egzaminacyjną, nauczyciela mianowanego – uzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej.

Nauczycielowi dyplomowanemu, posiadającemu co najmniej 20-letni okres pracy w zawodzie nauczyciela, w tym co najmniej 10-letni okres pracy w charakterze nauczyciela dyplomowanego, oraz znaczący i uznany dorobek zawodowy, na wniosek Kapituły ds. Profesorów Oświaty może być nadany przez ministra właściwego ds. oświaty i wychowania tytuł honorowy profesora oświaty (art. 9i KN).

² J. Pielachowski, *Organizacja i zarządzanie oświatą i szkołą*, Poznań 1999, s. 201.

Rozpoczęcie po raz pierwszy pracy w zawodzie nauczyciela, z chwilą nawiązania stosunku pracy w szkole, oznacza uzyskanie stopnia nauczyciela stażysty (art. 9a ust. 2 KN). Gdy pracę w szkole podejmuje nauczyciel akademicki z co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej lub osoba posiadająca tzw. znaczący dorobek zawodowy i pięcioletni staż pracy, to otrzymuje z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole stopień nauczyciela kontraktowego (art. 9a ust. 3 KN).

Nauczyciele kontraktowi i nauczyciele mianowani rozpoczynają staż po złożeniu wniosku skierowanego do dyrektora szkoły. Staż na stopień nauczyciela kontraktowego trwa 9 miesięcy, w przypadku ubiegania się o awans na stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego 2 lata i 9 miesięcy (art. 9c ust. 1 KN).

Wprowadzono przyspieszone ścieżki awansu dla nauczycieli kontraktowych i mianowanych posiadających co najmniej stopień naukowy doktora. W przypadku ubiegania się przez nauczyciela kontraktowego, który uzyskał awans w sposób określony w art. 9a ust. 3 Karty o uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego, dyrektor szkoły może skrócić staż do dziewięciu miesięcy. Ponadto w okresie przejściowym trwającym dwa lata od wejścia w życie *Ustawy z 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw* z przyspieszonej ścieżki awansu mogą skorzystać:

- a) nauczyciele mianowani “posiadający stopnie specjalizacji zawodowej lub kwalifikacje trenerskie, stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego, ukończone studia podyplomowe zgodne z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć, kwalifikacje do nauczania co najmniej dwóch przedmiotów lub uznany dorobek zawodowy potwierdzony otrzymaniem nagrody ministra, kuratora oświaty lub równorzędnej albo Medalu Komisji Edukacji Narodowej, mogą złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego po odbyciu stażu trwającego:

- 1) 9 miesięcy – w przypadku nauczycieli posiadających III stopień specjalizacji zawodowej lub kwalifikacje trenerskie klasy mistrzowskiej, stopień doktora lub doktora habilitowanego, ukończone

studia podyplomowe zgodne z nauczaniem przedmiotem lub rodzajem prowadzonych zajęć, kwalifikacje do nauczania co najmniej dwóch przedmiotów albo uznany dorobek zawodowy,

2) 1 rok i 9 miesięcy - w przypadku nauczycieli posiadających I lub II stopień specjalizacji zawodowej albo kwalifikacje trenerskie klasy II lub I” (art. 7 ust. 2),

b) nauczyciele kontraktowi zatrudnieni w:

“1) przedszkolach, szkołach, placówkach oraz innych jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 1, mogą złożyć wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego na stopień nauczyciela mianowanego po odbyciu stażu trwającego co najmniej 9 miesięcy. Okres stażu dla tych nauczycieli ustala, z uwzględnieniem ich dorobku zawodowego oraz oceny pracy, organ prowadzący szkołę, na wniosek dyrektora szkoły (art. 7 ust. 4 pkt 1).

2) Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych albo specjalistycznej jednostce nadzoru na stanowiskach wymagających kwalifikacji pedagogicznych mogą złożyć wniosek o podjęcie postępowania egzaminacyjnego po przepracowaniu na tych stanowiskach okresu dwóch lat” (art. 7 ust. 4 pkt 2).

Dla niektórych nauczycieli wprowadzono pewne odstępstwa od przyjętych zasad awansu, co jest związane przede wszystkim z zajmowaniem przez nich odpowiednich stanowisk, np.: dyrektora szkoły czy pracy w związkach zawodowych.

Okazuje się, że przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli zawierają pewne paradoksy i są nieprecyzyjne. Na przykład, związkowiec, który od kilku lat nie uczy w szkole, może szybciej uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego niż prowadzący zajęcia dydaktyczne nauczyciel z tytułem doktora lub doktora habilitowanego. Związkowiec otrzyma awans bez odbywania jakiegokolwiek stażu (wystarczy dwa lata pracy i złożenie odpowiedniej dokumentacji), a wymienieni nauczyciele z tytułami naukowymi muszą w ciągu dziewięciomiesięcznego stażu dowieść, że rozwijają się zawodowo.

Nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na nauczyciela dyplomowanego musi odbyć staż. I znowu paradoks – wizytator

kuratoryjny, który może być ekspertem komisji kwalifikacyjnej decydującej o awansie, sam musi starać się o awans na nauczyciela dyplomowanego i również jest zobowiązany do odbycia określonego stażu. Oznacza to, że wizytatorowi przyznano prawo do oceny kwalifikującej innych na stopień nauczyciela dyplomowanego, ale uznano, że on sam musi przejść tę samą procedurę, czyli odbyć staż i dowieść, że spełnia kryteria awansu na nauczyciela dyplomowanego.

Pierwszeństwo w awansie na nauczycieli dyplomowanych mają też dyrektorzy szkół, którzy pełnili tę funkcję co najmniej przez dwa lata. Po złożeniu odpowiedniej dokumentacji zostają zwolnieni ze stażu. W tym przypadku sytuacja wygląda jednak klarowniej, ponieważ większość dyrektorów przeszła pewną weryfikację wygrywając konkursy na swoje stanowiska.

2. Obowiązki nauczyciela ubiegającego się o stopień awansu zawodowego³

Do obowiązków nauczyciela stażysty ubiegającego się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego, które winny być podejmowane w okresie odbywania stażu z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż, należy:

- poznawanie organizacji zadań i funkcjonowania szkoły, w tym: sposobu prowadzenia obowiązującej w szkole dokumentacji oraz przepisów dotyczących zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków nauki i pracy,
- uczestniczenie, jako obserwator, w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innych nauczycieli, w wymiarze co najmniej dwóch zajęć w miesiącu, i omówienie z prowadzącym obserwowane zajęcia,
- prowadzenie zajęć z uczniami, wychowankami lub słuchaczami, w obecności opiekuna stażu lub dyrektora szkoły, w wymiarze co najmniej jednego zajęcia w miesiącu,

³ W oparciu o §§ 3-5 rozporządzenia MEN z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U.00.7.825).

- uczestniczenie w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Wymagania kwalifikacyjne umożliwiające uzyskanie awansu na stopień nauczyciela kontraktowego obejmują w szczególności:

- wykazanie umiejętności prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację podstawowych zadań szkoły, w której nauczyciel odbywał staż,
- posiadanie wiedzy z zakresu problemów środowiska uczniów i wychowanków, w stopniu umożliwiającym współpracę z tym środowiskiem,
- umiejętność omawiania własnych lub obserwowanych zajęć,
- znajomość organizacji i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.

Uwzględniając specyfikę szkoły nauczyciel kontraktowy, ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego w okresie odbywania stażu, powinien w szczególności:

- uczestniczyć w pracach organów szkoły związanych z realizacją zadań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych wynikających ze statutu oraz potrzeb szkoły,
- samodzielnie lub przez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności zawodowe,
- poznawać przepisy dotyczące systemu oświaty, a w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1, pkt 2 i 3 KN - przepisy dotyczące pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły.

Wymagania egzaminacyjne umożliwiające uzyskanie awansu na stopień nauczyciela mianowanego przede wszystkim obejmują:

- umiejętność organizacji i doskonalenia własnego warsztatu pracy, analizowania i dokumentowania własnych działań, a także oceniania skuteczności i dokonywania stosownych korekt w tym działaniu; w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1, pkt 3 KN, wykazywanie umiejętności samodzielnego opracowania indywidualnych planów pracy z dzieckiem i prowadze-

- nia karty pobytu dziecka w szkole oraz aktywnego działania w zespole do spraw okresowej oceny sytuacji wychowanków,
- umiejętność uwzględniania w swojej pracy problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych,
 - uczestnictwo w realizacji zadań ogólnoszkolnych, edukacyjnych, wychowawczych i opiekuńczych lub innych wynikających ze statutu oraz specyfiki, typu i rodzaju szkoły,
 - umiejętność wykorzystania w swojej pracy technologii komputerowej i informacyjnej,
 - wiedzę z wybranych zagadnień psychologii, pedagogiki i dydaktyki oraz ogólnych problemów oświatowych, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie specyfiki zadań realizowanych przez nauczyciela,
 - znajomość przepisów dotyczących systemu oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż, oraz umiejętność posługiwania się tymi przepisami.

Nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w okresie odbywania stażu, biorąc pod uwagę specyfikę typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż, powinien w szczególności:

- podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu i metod pracy,
- uczestniczyć w realizacji zadań wykraczających poza wykonywane obowiązki służbowe,
- uczestniczyć w różnych formach doskonalenia, służących własnemu rozwojowi oraz podniesieniu poziomu pracy szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.

Wymagania kwalifikacyjne umożliwiające uzyskanie awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego obejmują:

- opracowywanie i wdrażanie przedsięwzięć i programów na rzecz doskonalenia swojej pracy i podwyższania jakości pracy szkoły,

w tym wykorzystywanie i doskonalenie umiejętności stosowania technologii komputerowej i informacyjnej,

- umiejętność dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami szkoły, realizację co najmniej czterech z następujących zadań:

1. opracowanie i wdrożenie programu dotyczącego działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych odpowiednio z oświatą, pomocą społeczną lub postępowaniem w sprawach nieletnich,

2. opracowanie co najmniej dwóch publikacji, referatów lub innych materiałów związanych z wykonywaną pracą,

3. prowadzenie otwartych zajęć, w szczególności dla nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych, lub podejmowanie działań związanych z wewnątrzszkolnym doskonaleniem zawodowym,

4. aktywną i systematyczną współpracę ze strukturami samorządowymi lub innymi organizacjami działającymi na rzecz edukacji, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich,

5. wykonywanie zadań egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, eksperta komisji kwalifikacyjnej lub egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy, rzeczoznawcy do spraw programów nauczania, podręczników, środków dydaktycznych, programów wychowania przedszkolnego,

6. pełnienie funkcji doradcy metodycznego, uzyskanie kwalifikacji edukatora lub trenera terapeuty,

7. uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych umożliwiających poszerzenie zakresu działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych z zadaniami szkoły,

8. wykonywanie samodzielne lub we współpracy z zespołem innych zadań na rzecz edukacji, pomocy społecznej, postępowania w sprawach nieletnich lub uzyskanie znaczących osiągnięć w pracy zawodowej.

3. Opiekun stażu i plan rozwoju zawodowego

Nauczycielowi stażystcie i nauczycielowi kontraktowemu odbywającemu staż dyrektor przydziela opiekuna stażu spośród nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zatrudnionych w szkole.

W szkołach i przedszkolach niepublicznych obniżono poprzeczkę - opiekunem stażysty może być nauczyciel kontraktowy, a nauczyciela kontraktowego nauczyciel na stanowisku kierowniczym. Opiekun nie musi uczyć tego samego przedmiotu. Powinien mieć duże doświadczenie w pracy dydaktyczno-wychowawczej, bogaty dorobek zawodowy i znać specyfikę pracy w szkole. Opiekun stażu zobowiązany jest udzielać wszelkiej pomocy związanej z konstruowaniem i realizowaniem planu rozwoju zawodowego. Ponadto opiekun opracowuje projekt oceny dorobku nauczyciela za okres stażu (art. 9c ust. 4 i 5 KN).

W trakcie stażu nauczyciel realizuje przygotowany przez siebie, skonsultowany z opiekunem i zatwierdzony przez dyrektora szkoły plan rozwoju zawodowego. Do obowiązków dyrektora szkoły należy zapewnienie prawidłowego przebiegu stażu. On też umożliwia nauczycielowi odbywającemu staż obserwację zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych prowadzonych w szkole, a także udział w formach kształcenia ustawicznego, jeżeli wynika to z przyjętego planu rozwoju zawodowego i potrzeb szkoły. Dyrektor obserwuje i omawia zajęcia i inne zadania realizowane przez nauczyciela wynikające z jego planu rozwoju zawodowego (§ 6 rozporządzenia o awansie).

Plan rozwoju zawodowego nauczyciela religii powinien być wszechstronnie przygotowany. Musi uwzględniać formację duchową, która zawsze rozwija osobowość człowieka, sferę dydaktyczno-wychowawczą i organizacyjną. Plan ten powinien uwzględniać:

- specyfikę i potrzeby szkoły, a także parafii,
- zadania, które nauczyciel ma do zrealizowania zgodnie z rozporządzeniem o awansie zawodowym (podkreślamy zadania stojące przed katechetą i katechezą),
- wymagania kwalifikacyjne potrzebne do uzyskania kolejnego stopnia,
- dotychczasową: wiedzę, umiejętności i doświadczenie,
- program duszpasterski diecezji.

Jak więc widać, nauczyciel planujący swój rozwój ma zdobyć kwalifikacje i kompetencje do lepszego nauczania i wychowywania, do owocnego katechizowania.

Jak pisać plan rozwoju zawodowego? Nie ma w tej chwili żadnych obowiązujących wzorów. Nie ma też jednego schematu, według którego plan rozwoju zawodowego mógłby napisać nauczyciel religii, bowiem plan ma odzwierciedlać kreatywność piszącego. Są natomiast pewne propozycje wzorów, z których można skorzystać.

Celem głównym planu rozwoju katechety powinno być wzrastanie w służbie Bogu i człowiekowi oraz zdobycie stopnia awansu zawodowego.

W konstruowaniu zapisu planu rozwojowego powinna znaleźć się metryczka, np. imię i nazwisko, nazwa szkoły, opiekun stażu (u nauczyciela stażysty i kontraktowego), parafia, diecezja, czas trwania stażu, data rozpoczęcia stażu, data zakończenia stażu, termin zatwierdzenia planu rozwoju zawodowego, termin dokonania oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

Sam plan działania można pisać uwzględniając następujące punkty (w przypadku np. nauczyciela mianowanego):

- 1) cele operacyjne, np. kształtowanie umiejętności organizacji i doskonalenia własnego warsztatu i metod pracy,
- 2) zadania i wymagania kwalifikacyjne (zgodne z *rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli*), np. podejmowanie działań celem doskonalenia warsztatu i metod pracy (§ 5 ust. 1 pkt 1),
- 3) sferę rozwoju zawodowego, np. osobistą, wychowawczą, dydaktyczną, organizacyjną,
- 4) formy realizacji, np.
 - samokształcenie: rozczytywanie się w Biblii, studiowanie dokumentów kościelnych, literatury teologicznej, pedagogicznej, psychologicznej, socjologicznej, wymiana doświadczeń i poszukiwanie rozwiązań,
 - opracowywanie i wdrożenie narzędzi badań i pomiaru dydaktycznego (testy, ankiety, arkusze ewaluacyjne, komputerowe bazy danych i inne),
 - uzupełnienie i wzbogacenie zestawu pomocy katechetycznych (księgozbiór, kasety, plansze, mapy, reprodukcje, oprogramowanie, komputerowe programy edukacyjne itp.),

- opracowywanie programów autorskich i wprowadzanie innowacji,
 - korzystanie z form pozalekcyjnych i pozaszkolnych w procesie katechetycznym (katechezy liturgiczne w kościele parafialnym, katechezy w muzeum, spotkania z ciekawymi ludźmi itp.)
 - uczestniczenie w różnych formach doskonalenia pozaszkolnego (sympozja, warsztaty katechetyczne, kongregacje, konferencje metodyczne, konsultacje) i wewnątrzszkolnego,
 - prowadzenie zajęć katechetycznych różnymi metodami, zwłaszcza aktywizującymi,
- 5) przewidywany termin realizacji, np. cały rok,
6) sposób dokumentowania, np. zaświadczenie,
7) uwagi.

Ważną rzeczą jest odpowiednie dokumentowanie realizacji planu rozwoju zawodowego np. w formie:

- materiałów potwierdzających realizację określonych zadań,
- świadectw i zaświadczeń,
- zapisów, w specjalnie do tego celu przeznaczonym notatniku na temat wykonywanych zadań (analiza własnych działań, ocena ich skuteczności, korekty, wnioski),
- gromadzonych dokumentów, np. kościelnych, konspektów katechez, scenariuszy zajęć, publikacji, referatów itd.,
- autorefleksji i uwag pisanych na temat przeczytanej literatury, uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym czy stosowanych metod pracy, opisu zadań podejmowanych np. w ramach pracy dla szkoły lub parafii.

Taka dokumentacja jest nieodzowna, ponieważ nauczyciel ubiegający się o awans jest zobowiązany do sporządzenia sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego za okres stażu. Systematyczny zapis działań w okresie stażu znacznie ułatwi mu to zadanie, jak również pomoże w zgromadzeniu odpowiedniej dokumentacji do przedłożenia komisji kwalifikacyjnej.

4. Procedura oceny dorobku zawodowego i działania komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych

Oceny dorobku zawodowego dokonuje dyrektor szkoły za okres stażu, biorąc pod uwagę stopień realizacji planu rozwojowego nauczyciela, projekt oceny przygotowany przez opiekuna stażu i opinię rady rodziców. Ocena może być pozytywna albo negatywna, winna być sporządzona na piśmie i zawierać uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania. Od oceny dorobku zawodowego nauczyciel ma prawo odwoływać się do organu sprawującego nadzór pedagogiczny w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania. Organ ten musi rozpatrzyć to odwołanie w terminie 21 dni - jego decyzja jest ostateczna (art. 9c ust. 6, 8 i 9 KN). W sytuacji niedotrzymania terminu rozpatrzenia odwołania nauczyciel stażysta jest dopuszczony do rozmowy kwalifikacyjnej, nauczyciel kontraktowy do egzaminu, a nauczyciel mianowany ma prawo ubiegać się o akceptację komisji kwalifikacyjnej. W przypadku, gdy ostateczna ocena jest negatywna, ponowna ocena może być dokonana po odbyciu przez nauczyciela dodatkowego stażu w wymiarze 9 miesięcy na wniosek zainteresowanego i za zgodą dyrektora szkoły (art. 9d ust. 1 KN). Nauczyciel stażysta i kontraktowy wnoszą o rozpoczęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego w terminie 14 dni od otrzymania pozytywnej oceny dorobku zawodowego. Nauczyciel mianowany ma trzy lata na złożenie wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego od dnia uzyskania pozytywnej oceny. Jeśli wymienione terminy składania wniosków nie zostaną dotrzymane, nauczyciele ci są zobowiązani do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze (art. 9d ust. 2 KN).

Staż przerywa się w przypadku absencji nauczyciela w szkole z powodu: czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz urlopu innego niż urlop wypoczynkowy, trwającej łącznie dłużej niż 3 miesiące. Po ustaniu przyczyny przerwania stażu nauczyciel może złożyć wniosek o kontynuowanie stażu. Jeśli wniosek zostaje złożony w terminie 6 miesięcy od dnia przerwania stażu, wtedy do wymaganego okresu stażu zalicza się okres już odbytego stażu. Jeżeli wniosek zostanie złożony po upływie tego czasu, nauczyciel jest zobowiązany do odbycia ponownego stażu w pełnym wymiarze. Nauczyciel kontraktowy lub mianowany może przerwać staż na swój wniosek w każdym czasie,

nawet poza wymienionymi przyczynami, ale w przypadku ponownego rozpoczęcia odbywa staż w pełnym wymiarze (art. 9d ust. 3-5 KN).

Nauczycielom kontraktowemu i mianowanemu, którzy w okresie trwania stażu zmienili miejsce zatrudnienia, zalicza się okres do tychczas odbytego stażu, jeżeli podjęli zatrudnienie w szkole nie później niż 3 miesiące po ustaniu poprzedniego stosunku pracy i za odbyty staż uzyskali ocenę pozytywną. Uwzględnia się ją przy dokonywaniu oceny dorobku zawodowego nauczyciela za cały okres stażu (art. 9f ust. 2-3 KN).

Komisję kwalifikacyjną dla nauczycieli starających się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego powołuje dyrektor szkoły, komisję egzaminacyjną dla nauczycieli zdających egzamin na stopień nauczyciela mianowanego – organ prowadzący szkołę, a komisję kwalifikacyjną dla nauczycieli ubiegających się o awans na nauczycieli dyplomowanych -organ sprawujący nadzór pedagogiczny (art. 9g ust. 1-3)⁴.

Postępowanie kwalifikacyjne lub egzaminacyjne będzie przeprowadzane w następujących miesiącach: styczniu lub lutym, maju, czerwcu i lipcu.

Dokumentacja załączona do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego powinna zawierać:

- dokumenty potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych lub poświadczone kopie tych dokumentów,
- zaświadczenie dyrektora szkoły o wymiarze zatrudnienia nauczyciela oraz zajmowanym przez niego stanowisku w okresie odbywania stażu; w przypadku nauczyciela, który w okresie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia, oraz nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, w każdej w wymiarze mniejszym niż połowa obowiązującego wymiaru zajęć, należy załączyć zaświadczenia ze wszystkich szkół, w których nauczyciel był zatrudniony w okresie stażu, o ile nie jest możliwe – udokumentowanie zatrudnienia świadectwami pracy,
- zatwierdzony plan rozwoju zawodowego oraz sprawozdanie z jego realizacji,
- ocenę dorobku zawodowego za okres stażu,

⁴ Por. *Ministerstwo Edukacji Narodowej o nowelizacji Karty Nauczyciela*, Warszawa 2000, s. 12.

- dokumentację potwierdzającą spełnienie wymagań w odniesieniu do określonego stopnia awansu (§ 7 rozporządzenia MEN o awansie zawodowym).

Nauczyciele powinni dołączyć także inną dokumentację świadczącą o ich osiągnięciach zawodowych.

O terminie i miejscu przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej lub egzaminu nauczyciel zostaje powiadomiony co najmniej 14 dni przed datą posiedzenia komisji przez jej przewodniczącego (§ 8 ust. 7 rozp. o awansie).

Podczas rozmowy kwalifikacyjnej nauczyciel stażysta przedstawia sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego oraz odpowiada na pytania członków komisji dotyczące wymagań określonych przy ubieganiu się o stopień nauczyciela kontraktowego.

Podczas egzaminu nauczyciel kontraktowy, ubiegający się o stopień awansu zawodowego, dokonuje prezentacji własnego dorobku zawodowego i odpowiada na pytania komisji dotyczące wymagań uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.

W przypadku nauczyciela mianowanego ubiegającego się o stopień nauczyciela dyplomowanego komisja kwalifikacyjna bada i ocenia przedstawioną przez niego dokumentację (§ 9 ust. 1-3 rozp. o awansie).

W przypadku egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego lub postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego wprowadza się w skład komisji ekspertów z listy ekspertów prowadzonej przez Ministra Edukacji Narodowej.

Według rozporządzenia⁵ ekspertem może zostać osoba, która posiada co najmniej wykształcenie wyższe magisterskie; posiada co najmniej 7-letni staż pracy pedagogicznej, psychologicznej, naukowo-dydaktycznej, dydaktycznej; posiada obywatelstwo polskie (z tym, że wymóg ten nie dotyczy obywateli państw Unii Europejskiej), ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych; nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub o ubezwłasnowolnienie; nie była karana za przestępstwo popełnione umyślnie; oraz spełnia jeden z wymienionych poniżej warunków: jest nauczycielem akademickim zatrudnio-

⁵ Rozporządzenie MEN z dnia 14 lipca 2000 r. w sprawie wymagań, jakim powinni odpowiadać eksperci wchodzący w skład komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy, oraz warunków wpisywania na listę ekspertów i skreślenia z niej (Dz.U.00.70.822).

nym w szkole wyższej, kształcącym nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych, o których mówi art. 1 ust. 1 Karty Nauczyciela; jest nauczycielem zatrudnionym w zakładzie kształcenia nauczycieli; jest nauczycielem konsultantem zatrudnionym w publicznej placówce doskonalenia nauczycieli; jest nauczycielem zatrudnionym na stanowisku wymagającym kwalifikacji pedagogicznych w jednostkach organizacyjnych: urzędach organów administracji rządowej, kuratoriach oświaty, specjalistycznej jednostce nadzoru, centralnej lub okręgowych komisjach egzaminacyjnych, organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz ośrodkami diagnostyczno-konsultacyjnymi; jest nauczycielem doradcą metodycznym; jest wychowawcą, pedagogiem lub psychologiem zatrudnionym w systemie placówek poradnictwa rodzinnego i opiekuńczo-wychowawczego; jest nauczycielem dyplomowanym.

We wszystkich typach komisji powinien zasiadać ekspert o specjalności zawodowej nauczyciela ubiegającego się o stopień awansu zawodowego. W przypadku katechezy jest nim przedstawiciel tej specjalności.

Sprawą niewiadomą i z pewnością intrygującą jest to, w jaki sposób zatrudnić się będzie ekspertów, jaki będzie tryb ich wyłaniania i desygnowania do poszczególnych komisji⁶.

Rozporządzenie o awansie nauczycieli podaje także wzór zaświadczeń o akceptacji lub zdaniu egzaminu oraz wzór aktu nadania stopnia awansu zawodowego.

5. Awans zawodowy nauczycieli religii

Znowelizowana *Karta Nauczyciela i rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopnia awansu zawodowego przez nauczycieli* nie precyzują dodatkowych warunków oraz wymagań, wynikających ze specyfiki nauczanego przedmiotu, jakie powinni spełniać nauczyciele religii. Nie stało się to też przedmiotem uzgodnień pomiędzy MEN a Komisją Wychowania Episkopatu Polski. Nie ma więc odrębnych kryteriów dotyczących aktywności intelektualnej i pastoralnej katechetów, a także zasad oficjalnego potwierdzania ich osiągnięć i postaw

⁶ S. Karpiński, *Nowelizacja Karty Nauczyciela*, Katowice 2000, s. 36.

oraz kompetencji merytorycznych, metodycznych i pedagogiczno-formacyjnych. W przypadku katechetów obowiązują te same przepisy oświatowe, które dotyczą nauczycieli innych przedmiotów.

W obowiązujących przepisach prawa oświatowego brak jest również wyraźnego zapisu dotyczącego składu komisji. W gronie ekspertów, w przypadku nauczycieli religii ubiegających się o awans na wyższy stopień, powinni zasiadać przedstawiciele Kościoła wyznaczeni przez biskupa diecezjalnego, np. wizytatorzy bądź inni przedstawiciele nadzoru katechetycznego lub profesoria seminarium. Wprawdzie Kościół posiada decydujący wpływ przy kierowaniu do pracy katechetycznej poprzez fakt misji kanonicznej, niemniej jednak wskazane byłoby, aby w komisjach egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych znaczący głos posiadali jego przedstawiciele. Przepis § 10 rozporządzenia MEN o stopniach awansu mówi, że "organ powołujący komisję kwalifikacyjną lub komisję egzaminacyjną ustalając skład komisji zapewnia w niej udział ekspertów, w miarę możliwości o specjalności zawodowej odpowiadającej typowi i rodzajowi szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony oraz specjalności zawodowej nauczyciela ubiegającego się o stopień awansu zawodowego". Przepisy więc stwarzają taką możliwość. Należy mieć nadzieję, że nie zostaną one wykorzystane do walki ideologicznej i pozwolą obsadzać w komisjach ludzi kompetentnych.

Należy również postulować uregulowanie prawne dotyczące przydzielania opiekuna stażu nauczycielowi religii. W sytuacji gdy jest drugi katecheta i spełnia wymagania, to właśnie on powinien być opiekunem stażu, bowiem takie rozwiązanie podpowiada logika.

Warto również stosować się do zalecenia, aby wszędzie tam, gdzie jest to możliwe, zachować autonomię wobec szkoły i uwzględnić specyfikę nauczania religii. Obowiązkiem katechety jest więc wprowadzać treści katechetyczne na każdym poziomie i w każdym obszarze ubiegania się o awans zawodowy. Ważnym postulatem jest również integralne podejście do katechezy realizowanej najpierw w rodzinie, potem w Kościele i w szkole. Nie można bowiem w dzisiejszych czasach pozwolić na zatracenie tożsamości katechezy i tożsamości katechety.