

Waldemar Janiga
Krosno

Ocena pracy nauczyciela religii w świetle obowiązującego prawa

Nauczanie religii w szkołach publicznych zalicza się do tzw. res mixtae, które leżą w kręgu zainteresowań zarówno władzy kościelnej, jak i państwowej. Zatem ustalenie praw i obowiązków nauczających religii winno być w każdym warunkach przedmiotem uzgodnień pomiędzy państwem i Kościołem¹. Tym uzgodnieniom powinny podlegać również normy dotyczące oceniania nauczycieli religii. Konkordat zawarty pomiędzy Stolicą Apostolską i Rzeczpospolitą Polską w dniu 28 lipca 1993r. i ratyfikowany 23 lutego 1998r. – zachowując tę zasadę – stwierdza, że “w sprawach treści nauczania i wychowania religijnego nauczyciele religii podlegają przepisom i zarządzeniom kościelnym, a w innych sprawach przepisom państwowym” (art. 12,4). Stąd też status prawny katechety i katechezy w szkole określają dokumenty państwowe i kościelne.

W odniesieniu do zagadnienia oceny pracy nauczyciela religii – katechety² dokumentami o podstawowym znaczeniu są: ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela* (ze zmianami)³, rozporządzenie MEN z dnia 2 listopada 2000 r. *w sprawie kryteriów*

¹ A. Mezglewski, *Skierowanie do nauczania religii*, w: *Studia z prawa wyznaniowego*, t. 1, red. tenże, W. Janiga, Lublin 2000, s. 37.

² Zamiennosc stosowania w przedkładanym tekście terminów: katecheta – nauczyciel religii uzasadnia § 5 ust. 1 rozporządzenia MEN z dnia 14 kwietnia 1992 r. *w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach* (tekst jedn. Dz. U. z 1999 r., Nr 67, poz. 753).

³ Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357; z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 162, poz. 1118; z 2000 r. Nr 12, poz. 136 i Nr 19, poz. 239; 2001 r., Nr 111, poz. 1194.

i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego, rozporządzenie MEN z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego⁴. KN i wymienione rozporządzenia wprowadziły dwie formy oceny pracy nauczyciela, w tym także nauczyciela religii:

- ocenę dorobku zawodowego nauczyciela po odbyciu stażu na kolejny stopień awansu zawodowego⁵,
- ocenę pracy (całokształtu) nauczyciela posiadającego stopień awansu zawodowego: kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego.

Wśród ostatnich opracowań, poruszających problematykę zawartą w tytule artykułu, na uwagę zasługują dwie publikacje: “Ocena pracy nauczyciela religii” ks. Tadeusza Panusia⁶ i “Ocena pracy katechety” ks. Waldemara Janigi⁷. Pierwsza z nich przedstawia same przepisy prawne bez szczegółowego wyjaśnienia pojęć i krytycznego komentarza, a druga dotyczy całokształtu oceny pracy katechetycznej z podkreśleniem wymiaru merytorycznego należącego do kompetencji właściwej władzy kościelnej. Ponadto ukazał się nowy akt prawny, tzw. “Ustawa czyszcząca” – ustawa z dnia 23 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty, ustawy Przepisy wprowadzające reformę ustroju szkolnego, ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw⁸, która wprowadziła wiele zmian w przepisach prawa oświatowego. W tej sytuacji celowe jest podstawowe pytanie tego przedłożenia: jak przedstawia się ocena pracy nauczyciela religii w świetle obowiązującego prawa?

W niniejszym artykule omówi się regulacje prawne i kryteria oceny dorobku zawodowego katechety oraz przepisy dotyczące całościowej oceny pracy nauczyciela religii i jej kryteria.

⁴ Odtąd proponuje się oznaczyć Kartę Nauczyciela literami KN a rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela literą R.

⁵ Nie jest to ocena nauczyciela jako pracownika, lecz nauczyciela jako osoby, której zadaniem jest m.in. rozwój zawodowy.

⁶ T. Panuś, *Ocena pracy nauczyciela religii*, “Katecheta” 45(2001) nr 5, s. 65-67.

⁷ W. Janiga, *Ocena pracy katechety*, w: *Ocena w katechezie*, red. S. Kulpaczyński, Lublin 2001, s. 367-387.

⁸ Dz. U. z 2001 r. Nr 111, poz. 1194.

1. Regulacja prawna oceny dorobku zawodowego nauczyciela religii

Po nowelizacji *Karty Nauczyciela* ścieżka kariery nauczycielskiej przebiega przez cztery etapy. Rozpoczynając pracę w szkole nauczyciel staje się stażystą, potem nauczycielem kontraktowym, mianowanym i wreszcie może również awansować na stopień nauczyciela dyplomowanego. Dla najlepszych natomiast przewidziany jest honorowy tytuł profesora oświaty.

Zasady awansu szczegółowo określa *Karta Nauczyciela*. Wymagania, jakim muszą sprostać nauczyciele ubiegający się o awans, unormowane są w rozporządzeniu MEN z dnia 3 sierpnia 2000 r. *w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego*. Warunkiem koniecznym są odpowiednie kwalifikacje – wykształcenie wyższe z przygotowaniem pedagogicznym lub dyplom ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli. W przypadku katechetów kwalifikacje uprawniające do zatrudnienia określa *Porozumienie między Konferencją Episkopatu Polski oraz Ministrem Edukacji Narodowej* z dnia 6 września 2000 r. Konieczne jest również odbycie stażu i uzyskanie pozytywnej oceny dorobku zawodowego.

Analizę przepisów prawnych dotyczących oceny dorobku zawodowego należy poprzedzić wyjaśnieniem dwóch pojęć: “staż” i “dorobek zawodowy nauczyciela”.

Przez “staż” w *Karcie Nauczyciela* rozumie się “okres zatrudnienia nauczyciela w przedszkolach, szkołach, placówkach i innych jednostkach organizacyjnych, o których mowa w art. 1 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2, w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, rozpoczętego i realizowanego w trybie i na zasadach określonych w przepisach rozdziału 3a, z tym że w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 9e ust. 1-3 równoważny z odbywaniem stażu jest odpowiednio okres zatrudnienia na tych stanowiskach lub czas urlopowania, lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

“Dorobek zawodowy nauczyciela” stał się terminem prawnym od chwili uchwalenia przez Sejm nowelizacji ustawy *Karta Nauczyciela* z dnia 18 lutego 2000 r. W art. 9a ust. 3 pojawia się po raz pierwszy przepis dotyczący znaczącego dorobku zawodowego w

odniesieniu do uprawnień wymaganych do awansu na stopień nauczyciela kontraktowego.

W art. 9c ust. 5 i 6 dokument wprowadza kategorię prawną: "ocena dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu".

Pojęcie "dorobek" nie jest w pełni zdefiniowane i trudno jego znaczenie odnaleźć w słownikach języka polskiego, encyklopediach i leksykonach. Według Pielachowskiego dorobkiem zawodowym nauczyciela są "trwałe, potwierdzone i pozytywnie oceniane rezultaty jego pracy na płaszczyźnie rozwoju i sukcesów jego wychowanków oraz w odniesieniu do rozwoju szkoły, w której pracuje, wreszcie wzbogacenie przez niego metod, organizacji i warsztatu pracy własnej i innych nauczycieli"⁹.

W odniesieniu do katechetów dorobkiem zawodowym będzie posługa ewangelizacyjna na polu pedagogiczno-katechetycznym i duszpasterskim prowadząca do dojrzałości w wierze katechizowanych poprzez wychowanie, nauczanie i wtajemniczenie. Owocem tej posługi powinien być rozwój wiary katechizowanych, szkoły i parafii, bogaty warsztat katechetyczny, umiejętności dydaktyczno-metodyczne i organizacyjne oraz postęp na drodze własnej formacji duchowo-pastoralnej. Obowiązkiem katechety jest ponadto wprowadzanie treści katechetycznych na każdym poziomie i w każdym obszarze pracy pedagogicznej.

Oceny dorobku zawodowego dokonuje dyrektor szkoły. 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 i 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 weryfikacja może być dokonana po odbyciu przez nauczyciela dodatko-

⁹ J. Pielachowski, *Rozwój i awans zawodowy nauczyciela*, Poznań 2000, s. 42.

wego 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). Każdy dodatkowy staż rozpoczyna się z dniem 1 września i wymaga napisania nowego planu rozwoju zawodowego na okres tego stażu, zrealizowania zadań zapisanych w tym planie oraz wyżej przedstawionej procedury oceny dorobku zawodowego.

Ścisły związek z oceną dorobku zawodowego, a przede wszystkim z terminem dokonania tej oceny, mają przepisy dotyczące przerw w odbywaniu stażu.

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. Natomiast w przypadku nieobecności w pracy z powodu urlopu macierzyńskiego staż ulega przedłużeniu o czas trwania tego urlopu (art. 9d ust. 3a). Po ustaniu przyczyny przerwania stażu nauczyciel może złożyć wniosek o kontynuowanie stażu. Jeśli wniosek zostaje złożony przed upływem 6 miesięcy od dnia przerwania stażu, do wymaganego okresu stażu zalicza się okres odbytego stażu. Jeśli przerwa trwa dłużej niż 6 miesięcy, 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 powodami, jednakże w przypadku ponownego rozpoczęcia odbywa staż w pełnym wymiarze (art. 9d ust. 3-5 KN).

Katechetom, których dotyczą przepisy art. 9e ust. 1-3 KN, "którzy odpowiednio: przestali zajmować stanowisko dyrektora, przestali być zatrudnieni na stanowisku, na którym wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, przestali korzystać z urlopu lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, do stażu wymaganego do uzyskania

kolejnego stopnia awansu zawodowego zalicza się odpowiednio okres zajmowania stanowiska, zatrudnienia, urlopowania lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy” (KN art. 9e ust. 4).

Jeżeli w trakcie stażu nauczycielowi religii powierzono stanowisko dyrektora, zatrudniono go na stanowisku, na którym wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, urlopowano go lub zwolniono z obowiązku świadczenia pracy, to do nieprzerwanego okresu, o którym mowa w art. 9e ust. 1-3, zalicza się okres odbytego stażu (KN art. 9e ust. 5).

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

Tak przedstawia się regulacja prawna oceny dorobku zawodowego. Reszta należy do mądrej interpretacji “ducha prawa” przez osoby i organy to prawo respektujące i wykonujące.

2. Kryteria oceny dorobku zawodowego

“Kryterium to miernik lub zasada wyznaczająca sposób oceniania (osądzania) czegoś pod względem występowania, braku lub osiągniętego stopnia wymaganych cech lub pożądanej jakości.

Innymi słowy, kryterium to wyobrażenie sobie takiego stanu rzeczy ocenianej dziedziny, który uznamy za właściwy, dobry, doskonały lub przeciwnie, za niedostateczny, zły, skandaliczny”¹⁰. Kryterium jest wartościowaniem subiektywnym. Stąd też niezależnie od prób konstruowania ogólnych wymagań czy standardów w danej sprawie, zawsze ostateczna ocena zależeć będzie od osobowości, postawy, intencji, “surowości” lub “łagodności” osoby oceniającej, od skali ważności ocenianych elementów, jaką sobie oceniający założył oraz od okoliczności, w których działa oceniany¹¹.

¹⁰ Tenże, *Organizacja i zarządzanie oświatą i szkołą*, Poznań 1999 s. 119.

¹¹ Tamże.

Ustalenie oceny dorobku zawodowego nauczyciela religii za okres stażu należy – jak już wspomniano – do kompetencji dyrektora. Prawodawca ustalił tylko dwa stopnie oceny dorobku zawodowego nauczyciela w okresie stażu: ocenę pozytywną i negatywną. Ustawa i rozporządzenie o awansie nie precyzują szczegółowych kryteriów tej oceny. Jedynymi kryteriami wynikającymi bezpośrednio z art. 9c ust. 3 i 6 oraz art. 9f ust. 2 Karty Nauczyciela są:

- treść sprawozdania katechety z realizacji własnego planu rozwoju zawodowego,
- ocena dyrektora dotycząca stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego,
- projekt oceny opracowany przez opiekuna stażu oraz opinia rady rodziców – w przypadku nauczyciela stażysty i kontraktowego,
- opinia rady rodziców w przypadku nauczyciela mianowanego,
- ocena dorobku za część odbytego stażu w przypadku nauczyciela religii, który zmienił miejsce zatrudnienia – pozytywna.

Przed dokonaniem oceny dorobku zawodowego dyrektor jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii rady rodziców. Przepisy nie określają, czy i jakie dokumenty dotyczące nauczyciela dyrektor powinien przedstawić radzie rodziców, prosząc ją o opinię. Jednakże wydaje się celowe i uzasadnione, aby przedstawiciele rodziców, formułując własną opinię o pracy katechety za okres stażu, mieli możliwość zapoznania się z tymi dokumentami, na podstawie których dyrektor szkoły ustala ocenę dorobku¹².

Jeżeli przedstawione opinie i oceny będą świadczyć o osiągnięciu celów rozwojowych, o postępie katechetycznym, duszpasterskim i społecznym, dorobek nauczyciela religii w okresie stażu jest faktem i należy ocenić go pozytywnie.

Pozostaje jeszcze problem kryteriów oceny negatywnej, czyli określenia podstaw stwierdzenia, że nauczyciel w okresie stażu nie wykazał się żadnym dorobkiem zawodowym lub tak nieznacznym, że nie można stwierdzić rozwoju i postępu w jego pracy i w wynikach tej pracy. W jakich jednak okolicznościach dyrektor szkoły

¹² E. Wieczorek, *Wniosek i dokumentacja awansu zawodowego na nauczyciela kontraktowego i mianowanego*, w: *Nowa szkoła. Prawo i organizacja*, red. tenże, Warszawa 2001, s. 5.

powinien zdecydować o negatywnej ocenie dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu? Wydaje się, że do takich okoliczności należeć mogą:

- niezrealizowanie przez nauczyciela zdecydowanej większości zadań ustalonych w planie rozwoju zawodowego z własnej winy nauczyciela, dla której nie ma obiektywnego usprawiedliwienia,
- negatywna opinia rady rodziców, poparta udokumentowanymi faktami,
- znacznie niższe osiągnięcia uczniów i wychowanków nauczyciela religii, ustalone obiektywnymi narzędziami pomiaru jakościowego w porównaniu z innymi nauczycielami¹³.

3. Ocena całokształtu pracy nauczyciela religii

Katecheci podlegają takiej samej ocenie pracy, jak inni nauczyciele zatrudnieni w szkole zgodnie z tekstem rozporządzenia MEN z dnia 2 listopada 2000 r. w *sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego*, z tym że dyrektor szkoły, oprócz wszystkich innych wymogów przewidzianych prawem, w tym wypadku ma obowiązek uwzględnić merytoryczną ocenę nauczyciela religii ustaloną przez właściwą władzę kościelną (R § 7)¹⁴. Wynika to także z § 2. ust. 8 pkt. 1 oraz z § 4 tegoż rozporządzenia.

Podstawy prawne oceny pracy nauczyciela zostały zawarte przede wszystkim w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. *Karta Nauczyciela* i w cytowanym rozporządzeniu dotyczącym kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela. Aktualne zasady oceny pracy nauczyciela przedstawiają się następująco:

¹³ J. Pielachowski, *Rozwój i awans...*, s. 48.

¹⁴ Pracy katechetycznej nie można uważać za zwykłą pracę zawodową, gdyż jej celem jest głoszenie orędzia Chrystusowego. Z tej właśnie racji jest ona powołaniem i zarazem misją. Powołaniem, bo to Chrystus powołuje pragnących podjąć tę działalność. Misją, gdyż od samego początku Kościół prowadzi katechezę wypełniając polecenie zmartwychwstałego Pana; zob. Jan Paweł II, *Wierzę w Boga Ojca Stworzyciela*, Watykan 1987, s. 30-34; por. S. Kulpaczyński, *Aktualny i postulatowy obraz katechety*, "Seminare" 1997, s. 59.

- Ocenie podlega praca każdego nauczyciela z wyjątkiem nauczyciela stażysty (KN art. 6a ust. 1).
- Oceny pracy można dokonać w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania poprzedniej oceny lub oceny dorobku zawodowego, która jest jednym z kryteriów uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego (por. KN art. 9c ust. 6).
- Ocena może być dokonana z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek zainteresowanego nauczyciela, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły i rady rodziców (KN art. 6a ust. 1).
- Organem uprawnionym do dokonania oceny pracy nauczyciela jest dyrektor szkoły (KN art. 6a ust. 2), w której jest zatrudniony nauczyciel (R § 2 ust. 1). Dyrektor może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego i jest to jego prawo, ale nie obowiązek, jeżeli to zrobi, to nie jest związany tym stanowiskiem (KN art. 6a ust. 5).
- W sytuacji uzupełniania przez nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć – oceny dokonuje dyrektor szkoły, w której zatrudniony jest nauczyciel, w porozumieniu z dyrektorem szkoły w której nauczyciel uzupełnia etat (R § 2 ust. 4).
- W przypadku dokonywania oceny na wniosek – dyrektor szkoły ma obowiązek przeprowadzić procedurę oceny w terminie nie dłuższym niż trzy miesiące od daty złożenia wniosku, z zastrzeżeniem terminu określonego w art. 6a ust.1 KN (ocena może być dokonana nie wcześniej niż po upływie roku od oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu). Do okresu, o którym mowa powyżej, nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela trwającej dłużej niż miesiąc i okresów ferii wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego. W przypadku dokonywania oceny pracy z inicjatywy dyrektora szkoły, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę, rady szkoły lub rady rodziców, dyrektor szkoły ma obowiązek powiadomić o tym na piśmie nauczyciela co najmniej na miesiąc przed dokonaniem oceny (R § 3 ust. 1-3).
- Oceny pracy nauczyciela doradcy metodycznego dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony po uzyskaniu oceny pracy wystawionej przez dyrektora właściwej placówki do-

skonalenia nauczycieli, w zakresie dotyczącym wykonywanej funkcji (R § 2 ust. 5).

- Ocena pracy nauczyciela posiada charakter opisowy i kończy się stwierdzeniem uogólniającym: wyróżniająca, dobra i negatywna (KN art. 6a ust. 4).

- Dyrektor szkoły może, a na wniosek nauczyciela musi, zasięgnąć opinii na temat jego pracy u właściwego doradcy metodycznego, a w przypadku braku takich możliwości – u innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego, natomiast w przypadku nauczyciela zakładu kształcenia nauczycieli – u opiekuna naukowo-dydaktycznego. Opinie te powinny być wyrażone na piśmie (R § 4).

- Oceny katechety, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, dokonuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę, w przypadku gdy ten drugi nie sprawuje nadzoru pedagogicznego. Jeżeli organ prowadzący szkołę sprawuje nadzór pedagogiczny nad szkołą, to do niego należy zadanie ocenienia nauczyciela (art. 6a ust. 6 pkt 1-2). Wymienione podmioty dokonują oceny pracy nauczyciela religii sprawującego funkcję dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Przy ocenie pracy dyrektora przepis KN art. 6a ust. 2 stosuje się odpowiednio (KN art. 6a ust. 7).

- Ocenę pracy ustala dyrektor po zapoznaniu nauczyciela z jej pisemnym projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń (KN art. 6a, ust. 8; R § 5 ust. 1). Nauczyciel ma prawo zgłosić swoje uwagi na piśmie w ciągu trzech dni od daty przedstawienia projektu oceny. Przy zapoznawaniu z projektem oceny może być obecny przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela. Dyrektor szkoły doręcza nauczycielowi oryginał karty oceny pracy. Odpis karty oceny pracy włącza się do jego akt osobowych (R § 5 ust. 2-3).

- Po dokonaniu oceny, nauczycielowi, w terminie czternastu dni od jej doręczenia, przysługuje prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą (KN art. 6a ust. 9). Organ nadzoru pedagogicznego powołuje zespół oceniający rozpatrujący odwołanie w terminie 30 dni od daty wniesienia odwołania. W skład zespołu oce-

niającego powinni wchodzić: przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą jako przewodniczący zespołu, przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły, przedstawiciel rodziców wchodzących w skład rady szkoły, a w szkole, w której rada szkoły nie została powołana – przedstawiciel rady rodziców, właściwy doradca metodyczny, przedstawiciel organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela (R § 6 ust. 1 pkt 1-5). Od oceny dokonanej przez zespół oceniający odwołanie nie przysługuje (KN art. 6a ust. 10). Zespół oceniający może ustalić nową ocenę pracy lub podtrzymać ocenę zakwestionowaną przez nauczyciela (R § 6 ust. 5). Wniosek dyrektora szkoły o ponowne ustalenie oceny jego pracy regulują przepisy R § 9.

Praca nauczyciela religii, zatrudnionego w przedszkolu publicznym, placówce lub szkole publicznej, prowadzonej przez osoby fizyczne oraz osoby prawne nie będące jednostkami samorządu terytorialnego, a także zatrudnionego w przedszkolu niepublicznym, niepublicznej placówce, o których mowa w KN art. 1 ust. 1 pkt 1, oraz w szkołach niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, podlega ocenie w każdym czasie na jego wniosek, a także z inicjatywy dyrektora lub na wniosek organu prowadzącego. Praca nauczyciela, któremu powierzono stanowisko dyrektora w przedszkolu, placówce lub szkole, o których mowa wyżej, podlega ocenie na jego wniosek lub na wniosek organu prowadzącego. W sytuacji, gdy dyrektorem przedszkola, placówki lub szkoły jest osoba nie posiadająca kwalifikacji pedagogicznych, oceny pracy nauczycieli dokonuje nauczyciel upoważniony przez organ prowadzący. Przepisy KN art. 6a ust. 4-10 i 12 stosuje się odpowiednio (KN art. 6a ust. 13).

4. Kryteria oceny pracy nauczyciela religii

Podstawę oceny przy pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonych w art. 6 Karty Nauczyciela i art. 4 ustawy *o systemie oświaty*, zadań statutowych szkoły oraz obowiązków określonych w art. 42 ust. 2 *Karty Nauczyciela* – ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego (R § 2 ust. 6). Cytowane artykuły zawierają następujące obowiązki nauczyciela:

- Art. 6 Karty Nauczyciela: “Nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą; wspierać każdego ucznia w jego rozwoju oraz dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego. Nauczyciel obowiązany jest 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”.

- Art. 4. ustawy *o systemie oświaty*: “Nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o zdrowie a także szanowania godności osobistej ucznia”.

- Art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela: “W ramach czasu pracy (...) nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami, albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7,

- 2) inne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły,

- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym”.

Rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela podkreśla również, że na ocenę pracy nauczyciela nie mogą mieć wpływu jego przekonania religijne i poglądy polityczne, a także fakt odmowy wykonania przez niego polecenia służbowego, jeśli jego zdaniem było ono sprzeczne z dobrem ucznia, dobrem służby albo dobrem publicznym (R § 2 ust. 7).

Szczegółowy zakres aktywności zawodowej i postawy nauczyciela, w których powinien być ustalony stopień realizacji jego powinności, zawiera rozporządzenie. Należą do nich:

- 1) poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, kultura i poprawność języka, pobudza-

nie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny na zajęciach;

2) zaangażowanie zawodowe nauczyciela: uczestnictwo w pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami;

3) aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym;

4) działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb;

5) przestrzeganie porządku pracy – punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji (R § 2 ust. 8 pkt 1-5).

Tak sformułowane prawo określa precyzyjnie ramy obserwacji pracy i aktywności nauczycielskiej.

Przedstawiony wyżej tryb i kryteria oceny pracy nauczyciela dotyczą również katechizujących, z zastrzeżeniem, że dyrektor szkoły ma dodatkowo obowiązek uwzględnić ocenę merytoryczną ustaloną przez odpowiednią władzę kościelną (R § 7)¹⁵. Powinien więc powiadomić wydział katechetyczny kurii diecezjalnej o rozpoczętej procedurze oceny pracy konkretnego katechety i zwrócić się z prośbą o dokonanie oceny merytorycznej. Natomiast wydział katechetyczny powinien zawiadomić dyrekcję szkoły o terminie dokonania planowanej oceny.

Ocena merytoryczna katechety dokonywana w imieniu biskupa diecezjalnego posiada swoją specyfikę. Dokonuje jej wizytator katechetyczny i jest ona niezbędna do ważności oceny nauczyciela reli-

¹⁵ Rozporządzenie MEN z dnia 14 kwietnia 1992 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania nauki religii w publicznych przedszkolach i szkołach stwierdza, że „nauczycieli religii zatrudnia się zgodnie z Kartą Nauczyciela” oraz że „nauczyciel religii wchodzi w skład rady pedagogicznej szkoły” (§ 7 ust. 1). Katecheta – nauczyciel religii jest więc jej pełnoprawnym członkiem. Uzyskuje prawa i przyjmuje obowiązki podobnie jak nauczyciel każdego innego przedmiotu. Od pozostałych nauczycieli odróżnia go sposób podjęcia pracy w szkole lub przedszkolu polegający na wcześniejszym otrzymaniu imiennego skierowania wydanego przez właściwego biskupa diecezjalnego, zapis, który nie pozwala mu na pełnienie obowiązków wychowawcy klasy, i cytowany przepis wskazujący na konieczność uwzględnienia oceny merytorycznej odpowiedniej władzy kościelnej.

gii. Ocena ta winna odzwierciedlać w sposób jak najbardziej obiektywny jakość i świadomość pełnionej posługi katechetycznej oraz stopień realizacji obowiązków wynikających z zadań i tożsamości katechezy¹⁶. Oceny tej dokonuje się przede wszystkim podczas wizytacji połączonej z obserwacją lekcji religii. W rozmowie z dyrektorem szkoły należy ustalić stopień realizacji zadań ustawowych i statutowych szkoły, natomiast po konsultacji z księdzem proboszczem należy ocenić związek katechezy i katechety z parafią i życiem wspólnoty.

W oparciu o przeprowadzoną katechezę, dokumentację katechetyczną dotyczącą zainteresowanej osoby, aktualnie sporządzoną a także zgromadzoną w trakcie wcześniejszej posługi, rozmowę z dyrektorem i księdzem proboszczem parafii bądź z zespołem katechetów lub wizytatorem katechetycznym dekanatu należy sformułować ostateczną ocenę merytoryczną i metodyczną pracy katechetycznej. Ocena ta winna być wyrażona na piśmie i przesłana do szkoły macierzystej ocenianego katechety.

Ostatnią czynnością w procedurze oceniania jest końcowa redakcja oceny i zapoznanie z nią nauczyciela. Poprzedza ją w praktyce dłuższa rozmowa dyrektora z ocenianym nauczycielem prowadzona w oparciu o zgromadzoną dokumentację. Umożliwia ona zainteresowanym stronom lepsze poznanie się oraz wymianę poglądów i uwag dotyczących wykonywanej pracy.

Ocena pracy nauczyciela jest wymagana m.in. przy staraniu się o nagrodę Ministra Edukacji Narodowej, kuratora oraz przy ubieganiu się o stanowisko dyrektora. W tym ostatnim przypadku konieczna jest co najmniej dobra ocena pracy. Dodatkowo nauczyciel, któremu powierzono stanowisko dyrektora szkoły, posiadający na tym stanowisku od dnia uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego nieprzerwany okres pracy wynoszący co najmniej dwa lata i dziewięć miesięcy oraz nauczyciel posiadający co najmniej stopień naukowy doktora i dziewięć miesięcy pracy od daty nadania stopnia

¹⁶ Dyrektorium Katechetyczne Kościoła Katolickiego w Polsce zatwierdzone podczas 313 zebrania plenarnego Konferencji Episkopatu Polski w dniu 20.06.2001 r. wskazuje na zadania i obowiązki osób katechizujących i odpowiedzialnych za katechizację, które należy uwzględnić w ocenie merytorycznej – por. nr 119-134, 139-143, 149-159.

nauczyciela mianowanego, legitymujący się dobrą lub wyróżniającą oceną pracy, może złożyć wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela dyplomowanego (KN art. 9e ust. 1).

5. Podsumowanie

Reasumując trzeba stwierdzić, że według obowiązującego prawa przy dokonywaniu oceny dorobku zawodowego Kościół nie ma bezpośredniego wpływu na jej wynik. Wprawdzie ocena ta wiąże się z dalszym postępowaniem egzaminacyjnym lub kwalifikacyjnym na kolejny stopień w hierarchii nauczycielskiej, dlatego przy obsadzeniu składu komisji powinno się uwzględnić ekspertów lub przynajmniej jednego eksperta katechetycznego, jednak organ prowadzący lub nadzorujący szkołę może go pominąć. W takiej sytuacji rozwiązaniem może być wizytacja katechetyczna połączona z obserwacją lekcji religii zakończona pisemną opinią, bądź oceną pracy danego katechety, która wzmocni ocenę dorobku zawodowego, a przede wszystkim pomoże dyrektorowi szkoły w ustaleniu tego dorobku zawodowego.

Jeśli chodzi o ocenę całokształtu pracy katechetycznej, to przepisy ministerialne dość lakonicznie rozstrzygają problem, stanowiąc, iż dyrektor szkoły powinien uwzględnić merytoryczną ocenę ustaloną przez władze kościelne. W praktyce jednak istnieje potrzeba ściślejszego kontaktu między dyrekcją szkoły i referatem katechetycznym reprezentującym biskupa diecezjalnego, a sama ocena powinna być wynikiem uzgodnień stanowisk.