



ZNAJDŹ Z NAMI
SWOJĄ **DROGĘ**
DO EDUKACJI

frse

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Awans zawodowy oraz ocena pracy nauczycieli w Europie

Magdalena Górowska-Fells
Polskie Biuro Eurydice

I. TYPY STRUKTURY ZAWODOWEJ I AWANS

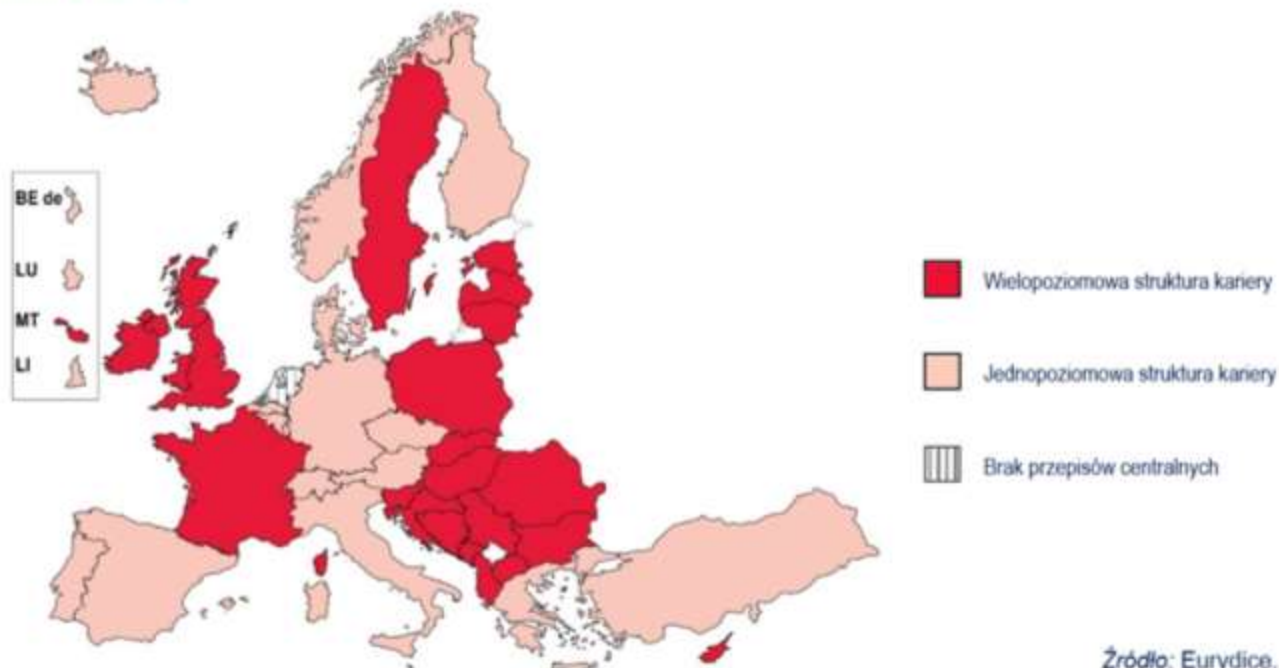
Typy struktury zawodowej

Struktura kariery rozumiana jest jako ścieżka awansu w zawodzie nauczyciela.

- **Jednopoziomowa** struktura kariery: bez przypisania do określonych szczebli kariery, może dawać nauczycielowi możliwość zdobywania doświadczenia bądź podejmowania dodatkowych zadań lub obowiązków.
- **Wielopoziomowa** struktura kariery: szczeble kariery są przypisane do stanowisk i uszeregowane, np. za pomocą zestawu kompetencji, obowiązków, ról. Najczęściej związana ze skalą wynagrodzeń.

Typy struktury zawodowej

Rysunek 1.12: Rodzaje struktury kariery zawodowej dla w pełni wykwalifikowanych nauczycieli szkół średnich I stopnia, 2019/20



Struktura jednopoziomowa

- We wszystkich systemach edukacji za podstawę podwyżki wynagrodzenia uznaje się **się lata stażu pracy** (w Liechtensteinie, jest to wiek nauczycieli). W 14 systemach edukacji jest to jedyny formalny wymóg.
- W większości krajów liczba lat pracy wymaganych do uzyskania podwyżki jest stała i waha się od jednego roku w Szwajcarii i Turcji do pięciu lat w Islandii. We Włoszech do każdego poziomu na skali wynagrodzeń przypisany jest wymagany staż pracy.
- Udział w doskonaleniu zawodowym stanowi kryterium dla podwyżki wynagrodzenia tylko w trzech systemach edukacji (Hiszpania, Luksemburg i Portugalia), a ocena pracy nauczyciela w dwóch (Portugalia i Liechtenstein).

Struktura wielopoziomowa

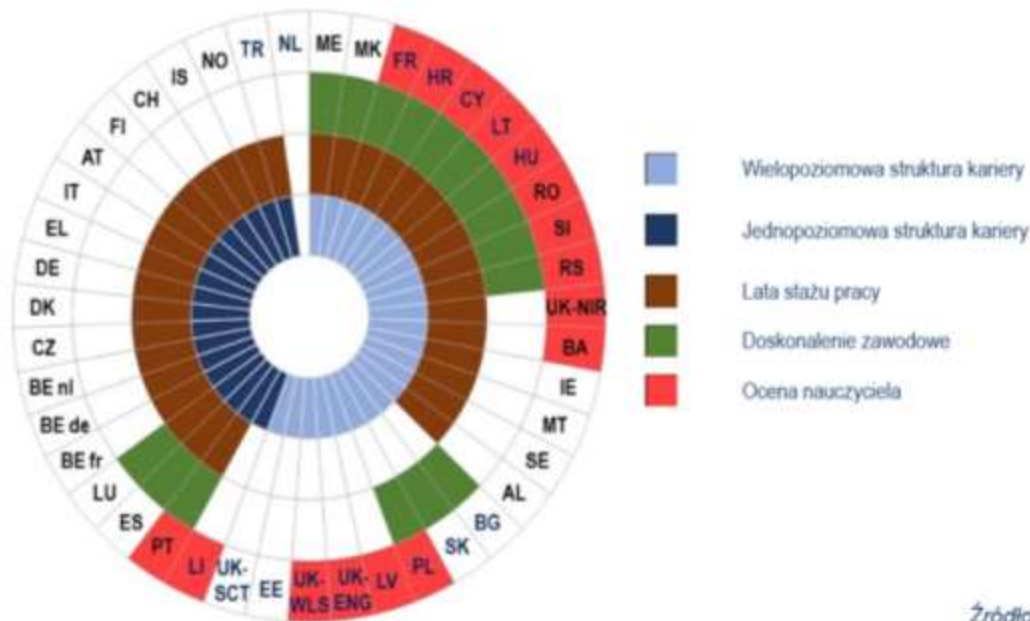
W większości systemów edukacji o wielopoziomowej strukturze kariery nauczyciele muszą spełniać różne kryteria awansu:

- **Staż** pracy - w dwóch trzecich krajów
- Udział w **doskonaleniu zawodowym** - w ponad połowie systemów
- **Ocena pracy** - w prawie dwóch trzecich systemów.

Ponadto w jednej trzeciej systemów edukacji o wielopoziomowej strukturze kariery wykorzystywane są wszystkie trzy kryteria (Francja, Chorwacja, Cypr, Litwa, Węgry, Rumunia, Słowenia i Serbia).

Wymagania dotyczące awansu zawodowego

Rysunek 1.13: Rola lat stażu pracy, doskonalenia zawodowego i oceny nauczyciela jako wymogów dotyczących awansu zawodowego w jedno- i wielopoziomowych strukturach kariery, szkolnictwo średnie I stopnia, 2019/20



Źródło: Eurydice.

Awans zawodowy a wynagrodzenie Przykłady

Portugalia

Przykład struktury jednopoziomowej – stopnie awansu nie są wyodrębnione, ale obowiązuje 10-stopniowa skala płac.

Podwyżka wynagrodzenia jest przyznawana po:

- Przepracowaniu 4 lat (2 lat na 5-tym stopniu skali płac),
- Udziale w co najmniej 50 godzinach (25 godzinach na 5-tym stopniu) doskonalenia zawodowego w ciągu 4 lat
- Ocenie wyników pracy na poziomie co najmniej „dobrym”.

Standardowy czas osiągnięcia dziesiątego stopnia na skali płac to ok. 34 lata.

Estonia

1. Nauczyciel (*õpetaja*)
2. Starszy nauczyciel (*vanemõpetaja*)
3. Nauczyciel - mistrz (*meisterõpetaja*)

Awans na wyższy szczebel wymaga wykazania się określonymi kompetencjami potwierdzonymi w procesie certyfikacji zawodowej.

Stopień awansu nie wpływa na wynagrodzenie:

- Minimalne wynagrodzenie jest określone w legislacji, ale ostateczną kwotę nauczyciel negocjuje bezpośrednio z dyrektorem szkoły. Pensja może zależeć od dostępności funduszy w danej gminie.
- Rozwiązanie się nie sprawdza i obecnie trwają prace nad modelem kariery nauczyciela obejmującym 4 stopnie i bezpośrednio związanym z systemem wynagrodzeń.

Francja

Nauczyciel ma status urzędnika służby cywilnej. Awans odbywa się zgodnie z ogólnymi zasadami kariery w służbie cywilnej. Każda ścieżka awansu jest indywidualna i zależy od wyników pracy.

Nauczyciele mają możliwość awansu ze stanowiska nauczyciela na stanowisko:

- Nauczyciela szkolącego nauczycieli (po uzyskaniu odpowiedniego certyfikatu (CAFFA – Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique)
- Doradcę dydaktycznego
- Koordynatora przedmiotu.

Wraz z awansem na kolejny stopień kariery zawodowej nauczyciel otrzymuje dodatek do wynagrodzenia.

Węgry

1. Nauczyciel stażysta
2. Nauczyciel I
3. Nauczyciel II
4. Nauczyciel mistrz
5. Nauczyciel badacz (z doktoratem), mianowanie na 5 lat

Nominalny minimalny współczynnik wynosi 1,0 dla wynagrodzenia nauczyciela stażysty, 1,2 dla nauczyciela I, 1,5 dla nauczyciela II, 2,0 dla nauczyciela mistrza i 2,2 dla badacza. Liczba nauczycieli badaczy jest ściśle ograniczona.

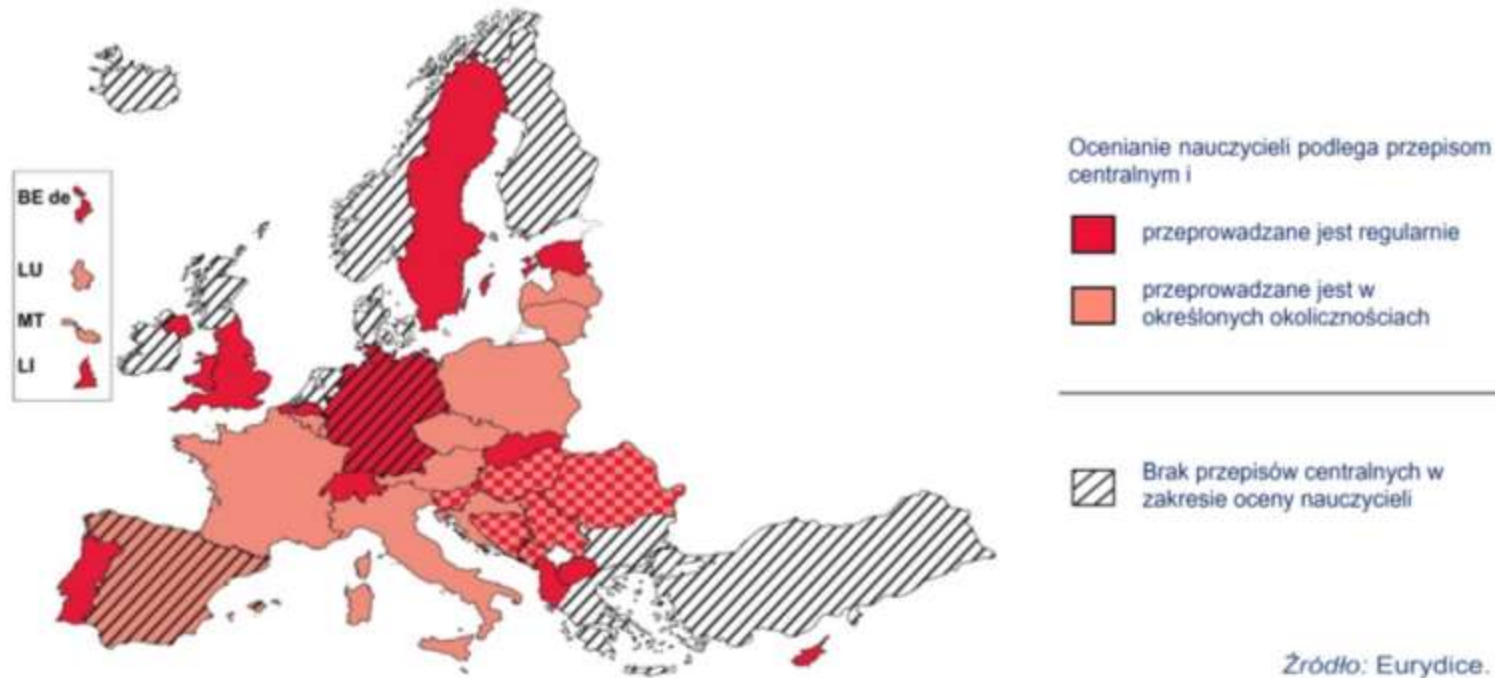
Tylko nauczyciele mistrzowie i nauczyciele badacze mogą pełnić rolę mentora lub trenera innych nauczycieli, koordynatora pedagogicznego lub koordynatora programu nauczania, a także inspektora w innych szkołach.

II. OCENA PRACY NAUCZYCIELI

Ocena pracy nauczycieli - ogólnie

- Ocena pracy nauczycieli jest regulowana przepisami prawa w trzech czwartych europejskich systemów edukacji, w pozostałych systemach szkoły lub władze lokalne mają autonomię
- W Niemczech i Hiszpanii istnieje regionalne zróżnicowanie w zakresie występowania i sposobów oceny nauczycieli

Rysunek 4.1: Występowanie i częstotliwość oceniania nauczycieli szkół średnich I stopnia na podstawie przepisów centralnych, 2019/20



Minimalna częstotliwość regularnej oceny nauczycieli (w latach)

BE de	BE nl	DE	EE	CY	HU	PT	RO	SI	SK	SE	UK-ENG	UK-WLS	UK-NIR	AL	BA	CH	LI	ME	MK	RS
1-3	4	:	1	10	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2-4	1-4	1-5	4	1-3	6

Ocena pracy nauczycieli – częstotliwość

- W połowie systemów edukacji władze oświatowe ustalają częstotliwość oceniania nauczycieli
- Okres pomiędzy ocenami waha się od roku do 6 lat
- W 12 systemach edukacji częstotliwość dokonywania oceny nauczyciela nie jest ustalana, a proces ten jest przeprowadzany w określonych okolicznościach, które różnią się w poszczególnych krajach
- W 10 europejskich systemach edukacji nie istnieją przepisy centralne dotyczące indywidualnej oceny pracy nauczyciela.

Ocena pracy nauczycieli – okoliczności

Ocena nauczycieli przeprowadzana w określonych okolicznościach może być inicjowana przez różne strony:

- Na wniosek nauczyciela. Cel: np. podejmowanie decyzji o awansie nauczyciela na wyższy stopień zawodowy lub przyznaniu nagrody finansowej (Hiszpania (Asturia i La Rioja), Włochy, Litwa, Łotwa)
- Na wniosek dyrektora szkoły/ osoby oceniającej (inspektor) lub rodziców. Cel: poprawa wyników pracy nauczycieli (Litwa, Belgia FR, Czechy, Austria)

W Luksemburgu ocena nauczyciela w celu poprawy wyników pracy dokonywana jest tylko dwa razy w czasie kariery: w 12 i 20 roku pracy.

We Francji i na Malcie ocena nauczyciela odbywa się w określonych latach pracy, które różnią się w zależności od pozycji nauczyciela na skali wynagrodzeń.

Ocena pracy nauczycieli – dwa główne cele

- Cel **kształtujący**: gdy dostarcza nauczycielom informacji, które pomogą im określić sposoby radzenia sobie z niedociągnięciami i doskonalenia umiejętności dydaktycznych
- Cel **podsumowujący**: gdy polega na analizie dotychczasowych osiągnięć w celu określenia, czy zostały spełnione wymagane standardy lub czy stosowane są zalecane praktyki.

Ocena pracy nauczycieli – cele

- Najczęstszym celem oceny jest przekazywanie nauczycielom informacji zwrotnych w celu poprawy wyników ich pracy (wszystkie kraje oprócz Włoch)
- W kilku systemach edukacji (np. Belgia, Niemcy, Austria) jest to jedyny cel oceny nauczyciela
- W innych krajach elementy oceny podsumowującej są wykorzystywane:
 - jako element procesu awansu zawodowego (w 16 systemach edukacji)
 - do podejmowania decyzji o wynagrodzeniach (w 13 systemach)
 - przy przyznawaniu premii lub innych nagród finansowych dla nauczycieli (w 9 systemach).

Rysunek 4.3: Główne cele oceny nauczycieli szkół średnich I stopnia, 2019/20

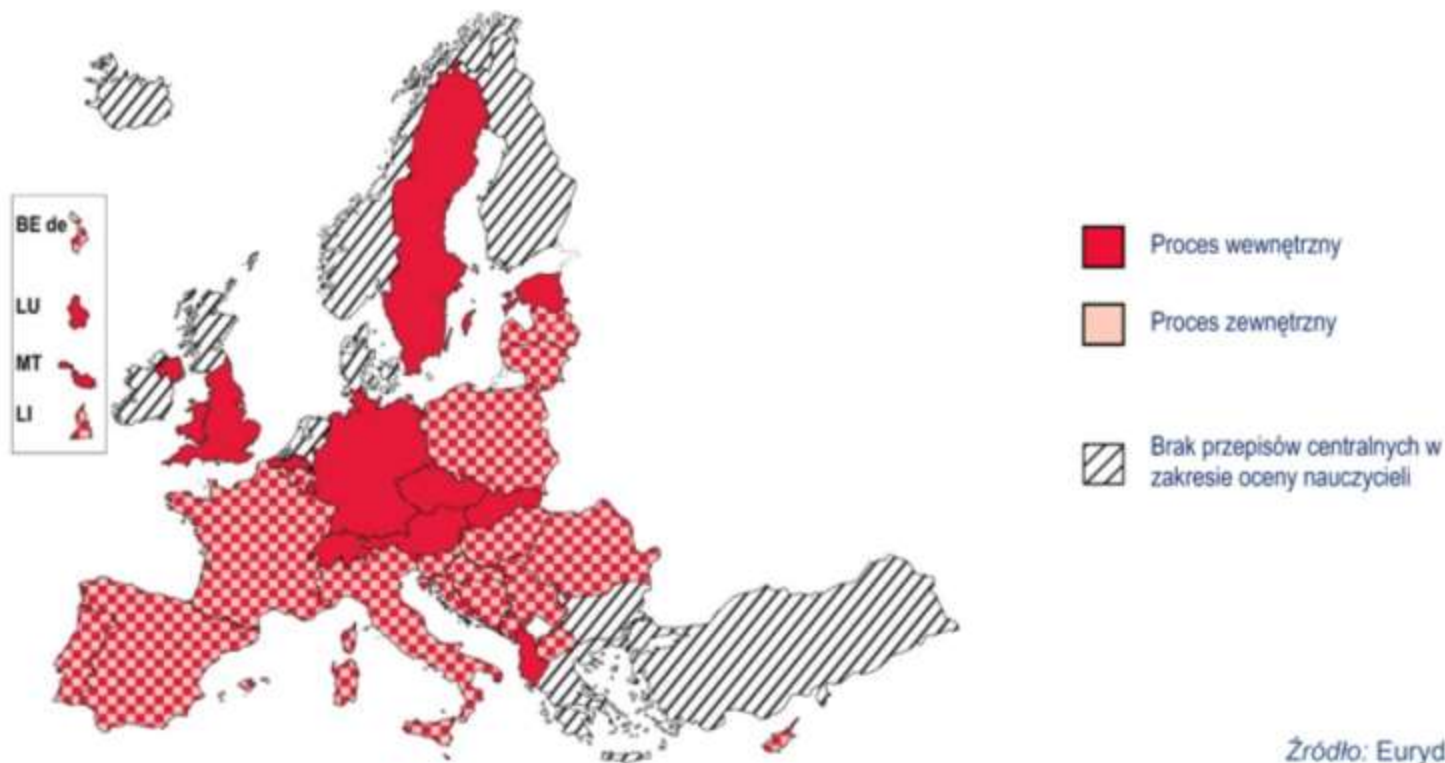


Źródło: Eurydice.

Ocena pracy nauczycieli – oceniający

- W 14 systemach edukacji, oceny przeprowadzane są tylko w obrębie szkoły, zazwyczaj przez dyrektora, czasem z udziałem innych pracowników szkoły (tylko dyrektor szkoły: Malta, Austria, Szwecja, Słowenia; także liderzy szkolni, inni członkowie zespołu zarządzającego lub organu prowadzącego szkołę: pozostałe systemy)
- W 19 systemach edukacji, w których proces ten jest regulowany przez centralne władze oświatowe, nauczyciele są oceniani zarówno przez interesariuszy zewnętrznych, jak i wewnętrznych
- Zaangażowanie konkretnych grup oceniających może być stałe niezależne od celu oceny lub zmieniać się w zależności od obszaru/ celu oceny.

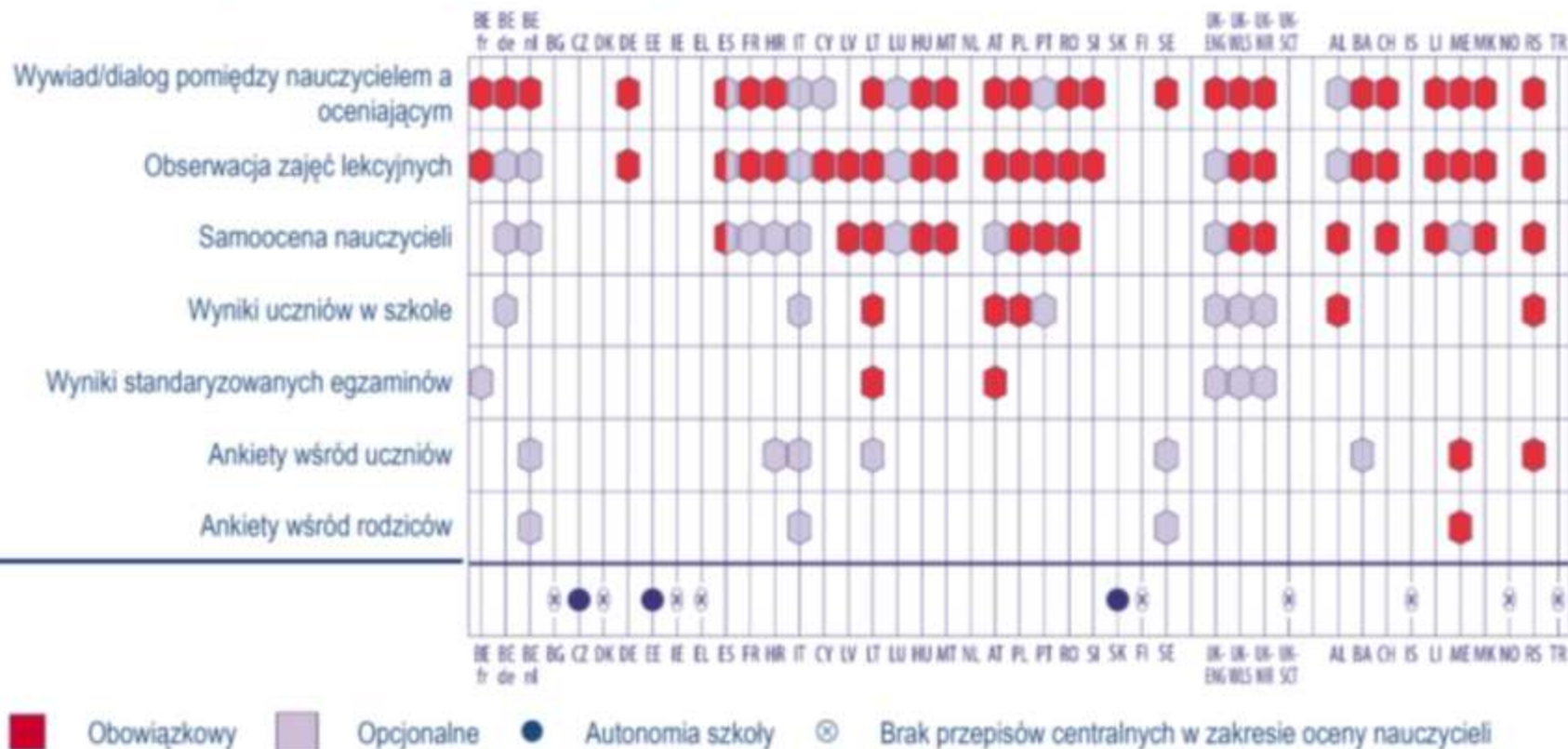
Rysunek 4.6: Ocena nauczyciela jako proces wewnętrzny i/lub zewnętrzny w szkołach średnich I stopnia, 2019/20



Ocena pracy nauczycieli – metody

- Dwie najbardziej powszechne metody przeprowadzania oceny nauczyciela to **rozmowa/wywiad** oceniającego (oceniających) z nauczycielem oraz **obserwacja zajęć lekcyjnych** (obowiązkowe w odpowiednio 24 i 23 systemach)
- **Samocena nauczyciela** jest trzecią najczęściej stosowaną metodą indywidualnej oceny nauczyciela (obowiązkowa w 15, opcjonalna w 10 systemach edukacji)
- Wykorzystanie innych metod, np. **wyników uczniów** lub **ankiet** przeprowadzanych wśród rodziców i uczniów jest rzadziej regulowane i często opcjonalne (wyjątki np.: Litwa, Austria, Albania, gdzie wykorzystanie wyników uczniów jest obowiązkowe)
- W kilku krajach proces oceny nie jest bardzo ustandaryzowany lub w ogóle nie podlega regulacjom (Czechy, Hiszpania, Słowacja: przepisy nie obejmują metod, które należy stosować przy ocenie nauczycieli, szkoły mają autonomię; Szwecja, Belgia - wymagania ograniczają się do przeprowadzenia rozmowy oceniającej, co daje oceniającym szerokie pole manewru w projektowaniu tego procesu)

Rysunek 4.9: Metody stosowane przy ocenie nauczycieli w szkołach średnich I stopnia, 2019/20



Źródło: Eurydice.

Raporty dostępne na stronie
eurydice.org.pl



Dane krajowe dostępne na stronie

eurydice.org.pl

National Education Systems

Eurydice



Youth Wiki

Eurydice

Mobility Scoreboard



National Education Systems



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



Erasmus+

www.frse.org.pl