

Estera Szpatowicz

AWANS ZAWODOWY – SAMOROZWÓJ NAUCZYCIELI CZY ZBĘDNA BIUROKRACJA?

WSTĘP

Od 1 stycznia 2018 roku mają wejść w życie nowe zmiany w *Karcie Nauczyciela*. Dotyczyć będą m.in. urlopu dla poratowania zdrowia, procedury oceny pracy oraz awansu zawodowego. Najistotniejsze modyfikacje procesu awansu zawodowego to: wydłużenie okresu pracy w szkole niezbędnego do awansowania na stopień nauczyciela mianowanego – z 2 do 3 lat, z 1 roku do 4 lat – na stopień nauczyciela dyplomowanego, z 9 miesięcy do 1 roku i 9 miesięcy – na stopień nauczyciela kontraktowego oraz powiązanie ścieżki awansu zawodowego z oceną pracy nauczycieli i jakością pracy. Ma to pozwolić na premiowanie wyróżniających się nauczycieli.

Na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów możemy przeczytać, iż „zapropozowane rozwiązania są «odpowiedzią na liczne postulaty środowisk oświatowych i wyniki kontroli przeprowadzonej przez NIK»” (*Projekt ustawy...*, 2017). Jest to ciekawe stwierdzenie, biorąc pod uwagę, iż zmiany spotkały się z protestem Związku Nauczycielstwa Polskiego. Jacek Leśny, wiceprezes poznańskiego oddziału ZNP, tak skomentował nowelizację *Karty Nauczyciela*: „Zmiany, które wejdą w życie, są zadziwiające i krzywdzące, podobnie jak polityka rządzących w sprawach oświatowych” (Jarmuż, 2017). Według nauczycieli największe problemy może rodzić obligatoryjna ocena pracy, której będą poddawani wszyscy nauczyciele (Jarmuż, 2017). Czy to oznacza, że system awansu zawodowego działał do tej pory bez zarzutu, a nauczyciele byli zadowoleni z procedur związanych ze ścieżką awansowania? Niniejszy artykuł ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie, czy awans zawodowy nauczyciela wpływa na jego rozwój, czy jest tylko zbędną biurokracją.

PRZESZKODY NA DRODZE AWANSU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI

Nowelizacja *Karty Nauczyciela* z 18 lutego 2000 roku wprowadziła nowy system awansu zawodowego nauczycieli. Awans zawodowy został podzielony na cztery

szczeble: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany i nauczyciel dyplomowany. Ostatnim szczeblem awansowania jest tytuł zawodowy profesora oświaty, przeznaczony dla najwybitniejszych pracowników oświaty, do którego nie przypisano szczegółowych wymagań (Ślęczka, 2004).

W *Karcie Nauczyciela* zawarto szczegółowe kryteria awansu zawodowego, jakie winien spełnić nauczyciel na danym stopniu, dokumentację, jaką należy załączyć do wniosku, oraz tryb działania komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych. Dlatego chciałabym na początku przedstawić w skrócie wymagania stawiane nauczycielom na dany stopień.

Nauczyciel stażysta, zanim zostanie kontraktowym, powinien znać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły, sposób prowadzenia dokumentacji szkolnej, przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Zobowiązany jest do hospitacji i prowadzenia zajęć szkolnych oraz uczestniczenia w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego.

Zadania wymagane na stopień nauczyciela mianowanego wiążą się z realizacją zadań edukacyjnych i wychowawczych, z udziałem w różnych formach doskonalenia zawodowego służących rozwojowi umiejętności zawodowych oraz znajomości przepisów zawartych w *Karcie Nauczyciela*. Nauczyciel powinien umieć udokumentować własny warsztat pracy, sporządzać indywidualne plany pracy z dzieckiem, prowadzić karty pobytu dziecka w szkole, uczestniczyć w zespołach oceny okresowej ucznia.

Osoba starająca się o stopień nauczyciela dyplomowanego powinna, oprócz wcześniej wymienionych wymagań, brać udział w różnych formach doskonalenia i realizować przedsięwzięcia nieobejmujące obowiązków służbowych. Ponadto kandydat na ten stopień zobligowany jest do wydania drukiem minimum dwóch publikacji, referatów czy innych dzieł związanych z wykonywaną pracą. Powinien on również działać na rzecz środowiska, współpracować ze strukturami samorządowymi, brać udział w pracach okręgowych komisji egzaminacyjnych, eksperckich komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych, pełnić funkcję doradcy metodycznego (Ślęczka, 2004).

Warunki awansowania zawarte w *Karcie Nauczyciela* przysporzyły nauczycielom sporo problemów. Pierwszą przeszkodą na drodze awansowania jest wybór opiekuna (zwłaszcza z tego samego przedmiotu), przydzielanego przez dyrektora nauczycielom stażystom i kontraktowym. Nauczyciele niechętnie zgadzają się na pełnienie roli opiekuna ze względu na zbyt dużą ilość obowiązków, m.in. hospitowanie zajęć, pomoc w pisaniu planu zawodowego. Napisanie planu rozwoju przysparza nauczycielom sporo trudności. Szczególnie nauczycielom mianowanym, którzy muszą spełnić wymagania w ciągu 9 miesięcy. Plan zawodowy to również kłopot dla dyrektora, który musi go zatwierdzić, a co za tym idzie, przeczytać jeszcze przed rozpoczęciem stażu przez danego nauczyciela. Ostatnim balastem jest dokumentowanie osiągnięć, a następnie sprawdzenie ich przez komisje kwalifikacyjne. Dokumentacja może mieć różną postać – pisemną, graficzną, świadectw czy nagrań audio-video, a komisje mają tylko 14 dni na sprawdzenie dokumentacji pod względem formalnym i dwa miesiące na przeprowadzenie postępowania. Finalnie nauczyciel, który przebrnie ścieżkę

awansu, zacznie się zastanawiać: czy było warto i prawdopodobnie dozna rozczarowania. Praktyka pokazała, że nauczyciele poczuli się zawiedzeni i zrezygnowani.

Ówczesną ideą przyświecającą nowej strukturze awansu było premiowanie „nauczycieli twórczych, kreatywnych, posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności, odważnie wchodzących w nową oświatową rzeczywistość oraz otwartych na proponowane zmiany. Elitę wśród wszystkich nauczycieli stanowić mieli nauczyciele dyplomowani – mistrzowie swojej profesji, którzy z uwagi na posiadany stopień awansu powinni mieć naturalne skłonności do nieustannego poszukiwania nowych rozwiązań, do unikania schematów i zachowań szablonowych, wprowadzający nową jakość do nowej reformującej się szkoły” (Kazimierowicz, 2008, s. 34). Czy te wzniosłe hasła mają swoje odzwierciedlenie w rzeczywistości? Szczególnie przeciwni stopniom awansu są nauczyciele z długoletnim stażem pracy. Czują się oni grupą najbardziej pokrzywdzoną. Żalą się, że ich dorobek odchodzi w zapomnienie, staje się nieistotny, a w zamian muszą skupić się biurokratycznie na planie rozwoju zawodowego na okres roku czy dwóch lat.

Po wprowadzeniu nowych przepisów wielu nauczycieli doznało rozczarowania, wówczas poczuli się nawet oszukani, gdyż znowelizowana *Karta Nauczyciela* nie bierze pod uwagę wcześniejszej drogi zawodowej, jak np. w przypadku osób, które przed zmianą otrzymały tytuł nauczyciela dyplomowanego, muszą go powtarzać. Jan Kowalczyk, wieloletni nauczyciel i pracownik poradni psychologicznej-pedagogicznej, stwierdza: „Znowelizowana *Karta* nie unieważnia nadanego mi wcześniej aktu powołania na stanowisko nauczyciela dyplomowanego. Nie każe mi też jednak drepnąć w miejscu. Stwarza mi jednak możliwość (niby) kolejnego awansu... ze stanowiska nauczyciela dyplomowanego na stopień nauczyciela dyplomowanego”. Dlatego Kowalczyk, jak i pozostali nauczyciele czują się „ofiarami systemu i niekompetencji oświatowych urzędników, którzy skutecznie blokują ruch oświatowego koła i czynią go bardziej kwadratowym” (Kowalczyk, 2001, s. 9). Sytuacja ta pokazuje jaskrawo jeden z wielu absurdów, jakie ujawniają się w wyniku reformy.

Dodatkowo lęk środowiska nauczycielskiego potęgowała „konieczność zmierzenia się z licznymi wymaganiami, zupełnie obcymi przeciętnemu nauczycielowi” (Kowalczyk, 2001, s. 9). To wyjaśnia, dlaczego nauczyciele postawieni w zupełnie nowej rzeczywistości, bez dostatecznych informacji, nie rozumiejący przepisów zaczęli przeciwstawiać się reformie i krytykować ideę awansowania.

Kłopotliwe w zrozumieniu były kryteria wyznaczone na kolejne stopnie awansu. Jak pisze nauczyciel Piotr Jezierski: „Kryteria wymagań na I, II czy też III stopień są podane zbyt ogólnie. Zapoznając się z nimi, odnosi się wrażenie, że nie ma specjalnych różnic między wymaganiami na poszczególne stopnie. Zasadnicza różnica polega na tym, że trzeba je zdobyć po kolei, w pewnych odstępach czasu”. Autor uważa również, iż kryteria te są niesprawiedliwe, zwłaszcza na pierwszym stopniu specjalizacji, gdyż „dorobek metodyczny oraz osiągnięcia zawodowe nauczycieli przystępujących do egzaminu na pierwszy stopień specjalizacji zawodowej są bardzo różnicowane. Jedni odbyli jedynie kurs zgodny z kierunkiem specjalizacji oraz mają

wyróżniającą ocenę pracy i 5-letni staż. Inni – kilka ukończonych kursów doskonalących, studia podyplomowe w zakresie drugiej specjalności, publikacje w miesięcznikach ogólnopolskich, mają w dorobku laureatów olimpiad przedmiotowych na szczeblu ogólnopolskim, prowadzą w bardzo ciekawy i nowatorski sposób lekcje” (Jeziński, 1999, s. 38). Mimo to zarówno pierwsi, jak i drudzy uzyskują ten sam stopień. Dlatego proponuje on, aby umożliwić zdobycie np. od razu trzeciego stopnia. Takie rozwiązanie pozwoliłoby uniknąć okoliczności, o jakich pisał Kowalczyk.

PAPIERKOMANIA, CZYLI DOKUMENTACJA ROZWOJU ZAWODOWEGO

Zmiany w *Karcie Nauczyciela* zbiegły się z reformą strukturalną szkolnictwa (powstanie gimnazjów). Z tego powodu nauczyciele poczuli się zagrożeni wizją utraty pracy, co w dużym stopniu wpłynęło na ich decyzję o uzupełnianiu wykształcenia poprzez studia podyplomowe. Z jednej strony należy uznać studiowanie za zjawisko wysoce pozytywne, z drugiej może przeszkadzać w pracy – absorbuje, odrywa od spraw codziennych szkoły, przy czym nabywane umiejętności nijak się czasem mają do tego, co nauczyciel robi. Bywa też, że program studium nie nadąża za zmianami, które się dokonują w pedagogice, dydaktykach i metodykach szczegółowych. Czy w takich okolicznościach studiowanie ma sens? To raczej sztuka dla sztuki. Nauczyciele podejmują dalsze kształcenie niejako pod przymusem, zagrożeni wizją utraty pracy lub w celu poprawy sytuacji materialnej.

Głównym argumentem wysnuwanym przeciwko idei awansowania jest tzw. „papierkomania”. Anna Wojciechowska obowiązek gromadzenia dokumentów nazywa „Kwitem na wszystko” – począwszy od wykształcenia, na dokumentowaniu wywiadówek skończywszy. Nie wspominając o tabelkach, wyliczeniach i zestawieniach niezbędnych organom prowadzącym, nadzorującym, ministerstwu, urzędowi statystycznym [...]. A każdy żąda danych w innym czasie i na odrębnym druku. Co więcej, wszystko, co się w szkole robi, musi być zgodne z procedurami. Nawet wyjście przedszkolaka do toalety wymaga specjalnego opisanie i ukonstytuowania. Tylko patrzeć, jak zaczną powstawać procedury pisania procedur” (Wojciechowska, 2005, s. 8). Wypełnianie tych wielu dokumentów zabiera nauczycielom sporo czasu, który mogliby poświęcić uczniom, co potwierdzają słowa Jacka Świerkockiego, Nauczyciela roku 2005: „Szkoły opanowała papieromania. Wszystko trzeba udokumentować. To ogromna strata czasu, który moglibyśmy poświęcić uczniom” (Staćzyk, 2005). Nie jest to odosobniona opinia. Nauczycielka przedszkola, Lidia Wiosna, przyznaje, że „ilość i znaczenie dokumentów dla kontrolujących rośnie w zastraszającym tempie, a w tym wszystkim ginie dziecko” (Miłoszowska, 2005, s. 11). Również Grażyna Fedoruk zauważa, że w stosie papierów zapomina się o uczniach: „Choć generalnie uważam, że istota awansu jest słuszna (mobilizuje nauczyciela do rozwoju), jednak jest zbyt pracochłonna w sposobie dokumentacji. Czas, który nauczyciel mógłby po-

święcić na pracę z dziećmi, musi przeznaczyć na pisanie o tym, co zrobił” (Fedoruk, 2004, s. 13). A Iwona Kucy, nauczycielka w przedszkolu, dodaje, że „pogoń za papierkami odebrała wielu pedagogom zdolność logicznego myślenia i doprowadziła do odsunięcia na boczny tor tego, co w pracy nauczycielskiej najistotniejsze, do zagubienia celu nadrzędnego, jakim jest dziecko i jego rozwój” (Miłoszowska, 2005, s. 11). Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź na to daje nam Grażyna Skrzydłowska, nauczycielka z 34-letnim stażem i dyrektorka przedszkola: „W bieganinie i potrzebie zaistnienia, w pogoni za sukcesami konkursowymi [...] zatracą się zdrowy rozsądek. Zbieramy więc dowody naszych poczynań to na potrzeby dyrektora, który musi na jakiejś podstawie ocenić dorobek zawodowy nauczyciela” (Skrzydłowska, 2007, s. 53). Przyczynę tego autorka widzi w braku zaufania do siebie nawzajem, ocenianie za to, co jest na papierze, a nie za faktyczne działania. Jej zdaniem „«zbędne papierki» nie są potrzebne dyrektorowi, który orientuje się, co się dzieje w placówce i jak pracują nauczyciele bez dodatkowych dokumentów” (Skrzydłowska, 2007, s. 53). Nie ulega wątpliwości, że nauczyciele muszą wypełnić ogromną liczbę dokumentów. Na pewno uproszczenie procedur dałoby im więcej czasu na pracę z uczniem i pozwoliłoby na skupieniu całej uwagi na pracy w szkole.

Trzeba również zauważyć, iż szczegółowe procedury związane z awansowaniem mogą przynieść odwrotny skutek do zamierzonego – mogą skutecznie zniechęcić nauczyciela. Píše o tym Tadeusz Hofmański, nauczyciel z ponad dwudziestoletnim stażem: „Nie chce mi się dowodzić, że pracuję. Nie chce mi się sporządzać planu rozwoju, bo w rutynie jeszcze nie zastygłem. Nie chce mi się na użytek bardzo ważnych person tworzyć dokumentacji obrazującej efekty pracy uzyskane w ciągu wskazanych iluś tam miesięcy. Nie mam czasu na zaspokojenie wymagań powstałych na urzędniczym biurku, idealnie wpisujących się w abstrakcje paragrafów, ponieważ mam do zrealizowania zadania naprawdę ważne dla dość pokaźnej grupki osób, których edukację w niemałym stopniu los powierzył w moje ręce, więc właśnie dlatego rzecz powinienem potraktować z najwyższą powagą” (Hofmański, 2004, s. 12).

Nauczyciele chętnie narzekają na biurokrację, a winą za to obarczają władze. Jednak w stosie zarzutów można dostrzec głosy mówiące, iż obowiązek dokumentowania motywuje do działania, a panaceum na „papieromanię” jest dobra organizacja. Krystyna Przewłocka, dyrektorka przedszkola, zauważa iż, nauczyciele sami często dodają sobie pracy: „czasem plan pracy zespołu czy rozwoju to cztery strony słowotoku, a gdyby wyłowić z tego konkretne zdania i terminy, wyjdzie może jedna kartka” (Miłoszowska, 2005, s. 11).

Stworzenie stopni awansu zawodowego miało wpłynąć na zmianę statusu nauczycieli, podnieść prestiż i autorytet zawodu oraz zwiększyć wynagrodzenie. Z tym ostatnim nauczyciele wiązali największe nadzieje, jednak szybko spotkało ich rozczarowanie. Pozbawiono ich dodatków za wysługę lat, dodatku motywacyjnego od gminny, dodatku funkcyjnego, stawki za nadgodziny oraz wynagrodzeń za zastępstwa doraźne (Gwiazda, 2001). Zdaniem nauczyciela Adama Gwiazdy: „ofiarami nowego systemu wynagrodzeń [...] stali się przede wszystkim nauczyciele o długim

stażu i dużym dorobku zawodowym, mierzonym liczbą olimpijczyków, absolwentów na studiach, publikacji, pracą społeczną w środowisku”. Argumentuje to tym, iż „dotychczas otrzymywali oni dodatki motywacyjne sięgające nawet pułapu 50% płacy zasadniczej, teraz zarabiają tyle samo, co ich młodzi, pracujący od kilku lat koledzy. Obecnie jedni i drudzy (ci drudzy po przepracowaniu trzech lat w szkole) zostali wg nowej *Karty Nauczyciela* «zrównani» stopniem nauczyciela mianowanego” (Gwiazda 2001, s. 34). Podobnie uważa cytowany już wcześniej P. Jezierski. Według niego na nowym systemie skorzystali nauczyciele ze stażem poniżej 10 lat. „Najsłabiej wzrosły pensje nauczycieli z najdłuższym stażem. W ogóle nie dostali podwyżki nauczyciele bez pełnych kwalifikacji. Nauczyciele z absolutorium, ale bez dyplomu wyższej uczelni w dawnej tabeli mieścili się wysoko, w rubryce «wyższe zawodowe». Teraz spadli na samo dno. Teoretycznie ich pensje nie tylko nie powinny wzrosnąć, ale nawet spaść, co – na szczęście – jest niemożliwe, bo nowa *Karta* gwarantuje im dodatek wyrównawczy. Zostają więc przy swoim starym uposażeniu” (Jezierski, 1999, s. 38).

Powyzsze wypowiedzi potwierdzają, że nauczyciele pokonują następujące po sobie szczeble awansu celem podwyższenia płacy zasadniczej. Wynika to również z badań Marka Kazimierowicza, które wykazały, że aż 73,7% ankietowanych starających się o stopień nauczyciela dyplomowanego kieruje się nadzieją na wyższe zarobki (Kazimierowicz, 2008). A wydawałoby się, że najważniejszy w tym wszystkim jest uczeń, że to ze względu na niego nauczyciel wciąż się doksztalca. Jednak „misja”, jaką mają do spełnienia nauczyciele, odeszła na dalszy plan.

W większości przypadków nauczyciele nie są zadowoleni z systemu awansu zawodowego. Częściej na nową sytuację narzekają ci z długoletnim doświadczeniem. Sprostanie nowym wymaganiom sprawia im więcej trudności, bo zmusza ich do zmiany metod pracy, sposobów prowadzenia lekcji, do których są przyzwyczajeni od dłuższego czasu. Mniejszy opór wykazują nauczyciele z krótkim stażem pracy. Są oni bardziej otwarci na innowacje i chętniej uczestniczą w różnych formach doskonalenia. Dlatego może lepiej by było, gdyby proces awansowania nie wiązał z finansami? Gdyby bardziej liczyły się osiągnięcia w pracy pedagogicznej, a nie staż pracy? Albo gdyby rzeczywiście kwestię wynagradzania nauczycieli pozostawić wyłącznie dyrektorom szkół, którzy nie muszą śledzić krok po kroku planów zawodowych, bo przecież znają swoich pracowników i wiedzą, jak wywiązują się oni ze swoich obowiązków.

Awans zawodowy nauczyciele uważają za zbędną biurokrację. Sposobem na rozwiązanie tego problemu byłoby uproszczenie procedur, sprawniejszy dialog na linii rządzący – Związek Nauczycielstwa Polskiego, wzajemna pomoc w środowisku nauczycielskim, większe wsparcie dyrektorów szkół. Jeśli to się nie zmieni, czeka nas kolejna fala krytyki wraz z wejściem w życie nowej ustawy.

ZAKOŃCZENIE

Doskonalenie zawodowe nauczycieli stało się obecnie priorytetem zmian w systemie oświaty, ponieważ to od niego zależy poziom edukacji w przyszłości. Reforma systemu oświaty wymaga od nauczyciela nie tylko kompetencji dydaktyczno-wychowawczych, ale też tych związanych z rozwojem nauki i techniki (np. obsługa komputera).

Nauczyciele, uczęszczając na szkolenia, kursy czy studia podyplomowe, kierują się przede wszystkim pobudkami finansowymi. W takim przypadku motywacja zewnętrzna jest dużo silniejsza niż wewnętrzna. Nierzadko zdarza się również, że nauczyciele pełni pasji, zaangażowani w pracę tracą zapał i chęć rozwijania się wskutek zderzenia z dokumentami, jakie muszą wypełnić, pokonując kolejno szczeble awansu zawodowego.

Wydaje się, że trudności nauczycieli związane z drogą awansowania wynikają z braku pewnych umiejętności zawodowych: 1. projektowania – planowania pracy dydaktyczno-wychowawczej, przewidywania wyników planowania, analizy sytuacji dydaktyczno-wychowawczych i właściwego rozwiązywania; 2. adaptacyjnych – zastosowania sposobów pracy i rozkładania pracy, rozwiązywania problemów metodycznych w zależności od warunków uczenia się; 3. poznawczych – analizy i interpretacji działalności własnej i innych; 4. komunikacyjnych – utrzymywania porozumienia z uczniami, rodzicami, nauczycielami i zwierzchnikami (Duraj-Nowakowa, 2002). Wskazane kompetencje to pole do pracy dla uczelni wyższych i kadry nauczającej przyszłych pedagogów, bo to w ich rękach leży los potencjalnych nauczycieli, wychowawców.

BIBLIOGRAFIA

- Duraj-Nowakowa, K. (2002). *Nauczyciel: kultura – osoba – zawód*. Kielce.
- Fedoruk, G. (2004). Szkoła jak orkiestra. *Głos Nauczycielski*, 11.
- Gwiazda, A. (2001). Ambiwalentna polityka wynagradzania nauczycieli. *Edukacja i Dialog*, 10.
- Hofmański, T. (2004). Uparta wiara w cuda. *Głos Nauczycielski*, 12.
- Jarmuż, A. (2017). *Zmiany w Karcie Nauczyciela przesądzone. Pierwsze już od stycznia*. Pobrano z lokalizacji: <http://www.gloswielkopolski.pl/edukacja/a/zmiany-w-karcie-nauczyciela-przesadzone-pierwsze-juz-od-stycznia,12728522/>.
- Jezierski, P. (1999). Reformowanie a ocenianie nauczycieli. *Edukacja i Dialog*, 3.
- Kazimierowicz, M. (2008). Czy awans oznacza zmianę?. *Nowa Szkoła*, 9.
- Kowalczyk, J. (2001). Kwadratura Koła. *Głos Nauczycielski*, 43.
- Miłoszowska, E. (2005). Zaufanie kontrolowane. *Głos Nauczycielski*, 43.

- Skrzydłowska, G. (2007). W pogoni za awansem. *Wychowanie w Przedszkolu*, 5.
- Stańczyk, A. (2005). *Przy uczniach nabieram prędkości – mówi nauczyciel roku*. Pobrano z lokalizacji: <http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114873,2967063.html>.
- Ślęczka, R. (2004). Rozwój zawodowy nauczyciela – założenia, oczekiwania i rzeczywistość. W: H. Kosętko, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.), *Edukacja nauczycielska wobec zadań reformy*. Kraków.
- Projekt ustawy o finansowaniu zadań oświatowych*. (2017). Pobrano z lokalizacji: www.premier.gov.pl/wydarzenia/decyzje-rzadu/projekt-ustawy-o-finansowaniu-zadan-oswiatowych.html.
- Wojciechowska, A. (2005). Kwit na wszystko. *Głos Nauczycielski*, 43.

AWANS ZAWODOWY – SAMOROZWÓJ NAUCZYCIELI CZY ZBĘDNA BIUROKRACJA?

Słowa kluczowe: awans zawodowy, *Karta Nauczyciela*, reforma, rozwój zawodowy, biurokracja

Streszczenie: Obserwując historię reform oświatowych w Polsce, możemy zauważyć powtarzającą się prawidłowość – opór nauczycieli, szczególnie jeśli zmiany dotyczą ich samych. Skupiamy się na tematyce awansu zawodowego i związanej z nim nowelizacji *Karty Nauczyciela*. Nauczyciele na drodze do awansu zawodowego muszą zmagać się problemami. Nauczyciele mają trudności w zrozumieniu wielu wytycznych zawartych w *Karcie Nauczyciela*. Doksztalają się w obawie przed utratą pracy, a nie w trosce o swój rozwój; dokumentowanie swoich osiągnięć i postępów nazywają zbieraniem niepotrzebnych papierków. W gąszczu narzekań można odnaleźć tylko garstkę głosów chwalebnych ideę awansowania. Przez analizę i zestawienie różnych wypowiedzi nauczycieli dotyczących wprowadzonych zmian próbujemy rozstrzygnąć kwestię, czy awans zawodowy przyczynia się do rozwoju nauczycieli, czy jest tylko zbędną biurokracją.



PROFESSIONAL PROMOTION – SELF-DEVELOPMENT OF TEACHERS OR UNNECESSARY BUREAUCRACY?

Keywords: professional advancement, Teachers' Charter, reform, professional development, bureaucracy

Abstract: In the history of educational reforms in Poland, we can observe repeated regularity – the resistance of teachers, especially if the changes concern themselves. We focus on the subject of career advancement and the related revision of the Teacher's Charter. Teachers on the way to career advancement have to deal with problems. Teachers have difficulty with understanding many of the guidelines included in the Teacher's Charter. They learn to be afraid of losing their job, not for the sake of their development, and they document their achievements and progress as collecting unnecessary papers. In the maze of complaints, you can find only a handful of votes praising the idea of promotion. By analyzing and comparing the various statements of teachers about the introduced changes, we try to resolve the question of whether professional promotion contributes to the development of teachers, or is just an unnecessary bureaucracy.



