



# **Materiały dydaktyczne dla trenerów warsztatów**

## ***Szkoła jako środowisko pracy nauczyciela***

---

opracowane w ramach projektu  
***Przez Praktykę do zawodu – Program Praktyk Pedagogicznych***  
***w Wyższej Szkole Humanitas***



**Materiały przygotowane przez:**

**Fundacja HUMANITAS**

ul. Kilińskiego 43

41-200 Sosnowiec

tel. (32) 363 12 00

fax. (32) 363 12 07

## 1. Wprowadzenie

Materiały są przeznaczone dla prowadzących warsztaty „Szkoła jako środowisko pracy nauczyciela”. Warsztaty odbywają się w ramach projektu „Przez praktykę do zawodu – Program Praktyk Pedagogicznych w Wyższej Szkole Humanitas”, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.3 Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.2. Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli). Cel projektu stanowi stworzenie takiego programu praktyk pedagogicznych, który wyposaży studentów w umiejętności niezbędne do pełnienia funkcji nauczyciela i wychowawcy klasy.

Materiały są pomocne dla trenera prowadzącego warsztaty w celu realizacji poszczególnych ich elementów. Materiały stanowią zobrazowanie poszczególnych problemów przedstawionych w materiałach szkoleniowych.

Układ treściowy materiałów dydaktycznych odpowiada układowi materiałów szkoleniowych, przy czym wybór poszczególnych narzędzi zwartych w materiałach dydaktycznych oraz czas na nie poświęcony znajduje się w gestii trenera.

Warsztaty składają się z czterech bloków ćwiczeń. Każde spotkanie trwa 4 godziny. W trakcie każdego ze spotkań studenci pozyskają wiedzę teoretyczną by następnie wykonać w tym zakresie ćwiczenia pod okiem trenera, konsultując z nim swoje wątpliwości i problemy. Każde z ćwiczeń kończy się podsumowaniem, oceniającym jego przydatność dla realizacji postawionego celu warsztatów. Programem zostaną objęci studenci pedagogiki i filologii angielskiej (100 studentów – 94 kobiety i 6 mężczyzn). Warsztaty będą odbywać się w grupach dziesięcioosobowych.

## **Zasady prowadzenia warsztatów**

Warsztat jako forma zajęć dydaktycznych nie posiada swojej utrwalonej definicji ale każde opracowanie fachowe zwraca uwagę, że jest to formuła, w której przekazywaniu wiedzy teoretycznej towarzyszą praktyczne ćwiczenia umiejętności z zakresu omawianej problematyki. Istotą zajęć warsztatowych, odróżniającą je od innych form dydaktycznych, szczególnie wykładu akademickiego jest interakcja zachodząca pomiędzy prowadzącym a grupą warsztatową oraz interakcja pomiędzy osobami biorącymi udział w szkoleniu. W szkoleniu biorą udział osoby chcące zwiększyć poprzez udział w zajęciach swoje kompetencje w dziedzinie, której ono dotyczy, oraz trener – osoba prowadząca zajęcia i kontrolująca ich przebieg.

Aktywny udział oraz zaangażowanie uczestników to warunki aby warsztaty spełniły swoje zadanie. Odpowiedzialność za przebieg spotkania spoczywa nie tylko na trenerze, ale również pozostałych uczestnikach, którzy poprzez swoją pracę wzajemnie na siebie oddziałują.

Istotną kwestią jest także określenie zasad, które będą rządzić tak specyficzną formułą zajęć dydaktycznych. Ważne jest tu przede wszystkim to, aby słuchacze wykazywali się aktywnością, przy czym w związku z podejmowaną tematyką powstrzymywali się od oceniania innych uczestników, a przebieg spotkania zachowali w dyskrekcji. Każdy powinien mieć prawo do zabierania głosu podczas spotkania, także w celu lepszego zrozumienia podejmowanych treści, a na koniec do podsumowania. Prawo do popełniania błędów i rezygnacji z określonych ćwiczeń nie powinny wpływać na ogólną ocenę uczestnika.

## **Spotkanie I (4 godziny)**

Początek pierwszego spotkania to przedstawienie się przez trenera wraz z informacją o swoim przygotowaniu i doświadczeniu zawodowym. Możliwe jest także wzajemne przedstawienie się uczestników, co pozwala na pozyskanie większej swobody w ramach zaplanowanych ćwiczeń.

W dalszej kolejności trener powinien wyznaczyć cele warsztatów oraz przedstawić plan spotkań wraz z ich tematyką.

Każde z ćwiczeń proponowanych w ramach spotkania I wymaga używania standardowych przyborów biurowych (zeszyty, długopisy), a także tablicy i mazaków oraz narzędzi edukacyjnych wymienionych w ramach opisu poszczególnych ćwiczeń.

### **1. Miejsce systemu oświaty w państwie oraz rodzaje szkół i placówek oświatowych**

Założeniem tego punktu pierwszego spotkania jest sprawdzenie przez prowadzącego warsztaty orientacji uczestników w organizacji systemu oświaty, szczególnie w wymiarze ustrojowym, uwzględniającym rodzaje szkół i placówek oświatowych.

#### Ćwiczenie 1. Relacje zadań oświatowych do zadań państwa

Zadaniem ćwiczenia jest zidentyfikowanie roli i zadań szkół i placówek oświatowych na tle zdefiniowanych zadań państwa. Ćwiczenie powinno zostać przeprowadzone w grupach liczących po 5 uczestników. Każda z grup otrzymuje pocięte na paski fragmenty różnych ustaw ustrojowych, określających zadania poszczególnych instytucji i systemów w ramach działania państwa. Zadaniem każdej z grup jest wybór tych zadań, które w jej ocenie najlepiej pasują do systemu oświaty. Każda z grup może także samodzielnie, w ramach uzupełnienia dodać swoje „paski”. Następnie każda z grup uzasadnia swój wybór.

Ćwiczenie ma znaczenie nie tylko w wymiarze znajomości obowiązującego prawa ale nadto w wymiarze postrzegania zadań, które powinny tu występować (*de lege ferenda*).

#### Ćwiczenie 2. Struktura systemu oświaty

Zadaniem ćwiczenia jest zbudowanie obowiązującego i postulowanego systemu oświaty poprzez ułożenie drabinki następujących po sobie rodzajów szkół z otrzymanej „rozsypanki”. Zadaniem uczestników jest także napisanie własnej definicji pojęcia „szkoła”.

Elementem ćwiczenia jest ponadto ustalenie zależności pomiędzy ukończeniem szkoły niższego szczebla a poziomem wiedzy ucznia, umożliwiającym rozpoczęcie nauki w szkole

wyższego szczebla. Umożliwi to wypisanie wszystkich znanych uczestnikom typów szkół najlepiej w porządku chronologicznym – zaczynając od szkoły podstawowej, a na szkołach wyższych kończąc, wraz z ich opisem. Charakterystyka powinna zawierać przede wszystkim wiek dzieci i młodzieży uczących się w danym typie szkoły.

Podobnie jak ćwiczenie nr 1 powinno być realizowane w grupach, co pozwoli na osiągnięcie aspektu porównawczego. Na zakończenie ćwiczenia każda z grup uzasadnia swoją koncepcję, a prowadzący prezentuje aktualnie obowiązujący schemat. Dyskusja po zakończeniu ćwiczenia powinna oscylować wokół analizy czy znajomość definicji pojęcia szkoła jest potrzebna w zawodzie nauczyciela, oraz w którym typie szkół uczestnicy chcieliby w przyszłości pracować.

### Ćwiczenie 3. Rodzaje szkół i ich zadania

Ćwiczenie polega na dokonaniu charakterystyki poszczególnych, wyodrębnionych w systemie oświaty rodzajów szkół, w tym także określeniu ich zadań w stosunku do uczniów. Celem ćwiczenia jest zdefiniowanie pojęcia szkoły, poznanie funkcjonujących obecnie w Polsce typów szkół i rozmieszczenie ich w określonych przedziałach czasowych.

Podobnie, jak poprzednie ćwiczenia, tak i to, realizowane jest w 5-osobowych grupach z wykorzystaniem tablic i mazaków. Każda z grup, w oparciu o nabytą wiedzę określi jaką wiedzę lub umiejętności nabywa uczeń po ukończeniu szkoły określonego typu, a także nakreśli jego perspektywy w kolejnych szczeblach systemu edukacji.

Na zakończenie ćwiczenia grupy powinny wymienić się argumentacją.

## **2. Tworzenie szkół i placówek**

Ta część pierwszego spotkania powinna przybliżyć i sprawdzić umiejętność opisywania przez uczestników procedur tworzenia szkół i placówek oświatowych, w tym z uwzględnieniem podziału na publiczne i niepubliczne.

### Ćwiczenie 1. Wchodzimy w buty władzy

Celem ćwiczenia jest poznanie i uszeregowanie działań władzy publicznej, zarówno o charakterze państwowym, jak i samorządowym, które zmierzają do utworzenia, zmian, jak i likwidacji szkoły albo placówki oświatowej. W tym celu można podzielić uczestników na trzy grupy, z których każda będzie mieć inne zadanie, tzn. odpowiednio założenie, przekształcenie struktury albo likwidację szkoły. Po zakończeniu pracy uczestnicy

przedstawiają etapy działania zmierzające do osiągnięcia ustalonego celu.

Trener w oparciu o przedstawione koncepcje może następnie wywołać dyskusję na temat konsekwencji podejmowanych działań, szczególnie w zakresie interesu lokalnych społeczności oraz pracowników.

### Ćwiczenie 2. Niepubliczne czyli jakie

Biorąc pod uwagę istotną rolę czynnika niepublicznego w kształtowaniu systemu edukacji w Polsce, a także uwzględniając specyfikę tworzenia i działania placówki niepublicznej, celem ćwiczenia jest poznanie przez uczestników tych zagadnień.

Najlepszym rozwiązaniem może tu być praca zespołowa całej grupy, w ramach której poprzez działania mające charakter burzy mózgów powstanie koncepcja utworzenia niepublicznej szkoły albo placówki oświatowej. Trener powinien pełnić w tym zakresie rolę służebną zapisując na tablicy poszczególne elementy koncepcyjne, począwszy od określenia rodzaju placówki lub szkoły, przez jej nazwę, misję, specyfikę oraz sposób działania.

Elementem wspomagającym może tu być opracowanie szczegółowej koncepcji finansowania tego rodzaju działalności, w tym z wykorzystaniem środków publicznych.

### **3. Miejsce szkoły w środowisku lokalnym**

W tej części spotkania uczestnicy będą mogli sprawdzić, a jakim wymiarze działalność organów lokalnego samorządu terytorialnego wpływa na funkcjonowanie szkoły albo placówki oświatowej, a także w jaki sposób uregulowana jest współpraca pomiędzy władzami szkoły czy placówki, a także jej personelem.

### Ćwiczenie 1. Po co nam urząd

Celem tego ćwiczenia jest poznanie wpływu działań władzy samorządowej na poziomie gminy lub powiatu na funkcjonowanie szkoły lub placówki oświatowej. W tym celu zgłaszający się uczestnicy warsztatów w ilości od 2 do 3 osób mogą pełnić rolę władz samorządowych i w oparciu o materiały szkoleniowe mogą podejmować decyzję w stosunku do dyrekcji i nauczycieli szkoły lub placówki oświatowej, których role odgrywać będą pozostali uczestnicy.

Istotnym elementem ćwiczenia może być prezentacja możliwości negocjacyjnych oraz prowadzenia rokowań w odniesieniu do podejmowanych przez władze samorządowe decyzji.

Ćwiczenie może zakończyć dyskusja na temat możliwego rozszerzenia albo ograniczenia

wpływu działań władz samorządowych na sytuację szkoły lub innej placówki oświatowej funkcjonującej na ich obszarze.

Ćwiczenie 2. Po co do urzędu

Ćwiczenie ma charakter uzupełniający do poprzedniego, przy czym w tym wypadku chodzi o ustalenie możliwości korzystania przez nauczycieli i dyrekcję szkoły lub placówki oświatowej ze współpracy z władzami samorządowymi.

Można w tym celu zachować wcześniej zastosowany podział ról, a także zakończyć ćwiczenie dyskusją.



## **Spotkanie II (4 godziny)**

Początkiem drugiego spotkania może być opisanie wrażeń po poprzednim spotkaniu i ewentualne spostrzeżenia uczestników co do jego przebiegu.

Każde z ćwiczeń proponowanych w ramach spotkania II wymaga używania standardowych przyborów biurowych (zeszyty, długopisy), a także tablicy i mazaków oraz narzędzi edukacyjnych wymienionych w ramach opisu poszczególnych ćwiczeń.

### **1. Społeczne organy w systemie oświaty**

Celem tej części spotkania jest opisanie i ocena roli czynnika społecznego w funkcjonowaniu szkoły lub placówki oświatowej, jako partnera towarzyszącego nie tylko w wymiarze organizacyjnym ale także w pracy nauczycieli. Ćwiczenie w tej części spotkania dotyczyć będą dwóch, spośród poznanych przez uczestników organów społecznych w szkole, tzn. rady rodziców oraz samorządu uczniowskiego.

#### Ćwiczenie 1. Rodzic Twój przyjaciel

W ramach tego ćwiczenia uczestnicy powinni poznać specyfikę współpracy z rodzicami uczniów, którzy reprezentując czynnik społeczny tworzą radę rodziców.

Z uwagi na fakt, że działania i kompetencje rady rodziców dotyczą w przeważającej części współpracy z dyrekcją szkoły lub placówki, trener może podzielić grupę na dwie części, z których pierwsza będzie odgrywała rolę członków rady rodziców, a pozostała (2-osobowa) pełnić będzie funkcję dyrektora i jego zastępcy. Następnie trener wyjaśni uczestnikom formalne zależności pomiędzy nimi w zakresie odgrywanych ról z prośbą o rozstrzygnięcie kilku symulowanych problemów.

#### Ćwiczenie 2. Głos samorządu

Samorząd w każdej instytucji lub środowisku, w których funkcjonuje, pełni niezwykle istotną rolę, bowiem pozwala na uczestnictwo bezpośrednio zainteresowanych odbiorców usług w procesie działania i zarządzania podmiotem.

W oświacie problem nabiera jeszcze innego znaczenia, bowiem uczy młodych ludzi współdziałania, dialogu oraz współodpowiedzialności.

W celu diagnozy powyższych spostrzeżeń proponowane ćwiczenie polegać będzie na odgrywaniu ról społeczności nauczycielskiej i działającego w szkole samorządu

uczniowskiego. Szczególnie istotna będzie przy tym samoorganizacja samorządu. Grupa uczestników podzielona na dwie części będzie odgrywać rolę odpowiednio samorządu oraz grona pedagogicznego na czele z dyrektorem szkoły lub placówki. Część uczestników odgrywająca rolę samorządu będzie musiała określić swoje funkcje wewnątrz samorządu, co w istocie będzie pierwszym sprawdzianem organizacji i możliwości współdziałania. Następnie trener przedstawi dwa problemy do rozwiązania, tj. organizację szkolnej dyskoteki oraz uczestnictwo uczniów w ogólnopolskiej akcji charytatywnej.

Grupy uczestników przedstawią swój scenariusz każdej z imprez, uwzględniając rolę drugiej grupy.

Na koniec pod kierunkiem trenera w dyskusji zostanie oceniona rola samorządu uczniowskiego w funkcjonowaniu szkoły albo placówki oświatowej.

## **2. Prawo w szkole**

W tej części spotkania uczestnicy dokonają oceny treści i potrzeby obowiązywania poszczególnych aktów prawa powszechnie obowiązującego w zakresie działania szkół lub placówek oświatowych.

### Ćwiczenie 1. Statuty, regulaminy...

Celem ćwiczenia jest wskazanie najważniejszych założeń regulacji wewnętrznych funkcjonujących w szkole albo placówce w postaci określonych dokumentów. W tym ćwiczeniu wszyscy uczestnicy szkolenia pracują wspólnie. Stosując technikę „burza mózgów”, wymieniają dokumenty wewnętrzne i określające zasady jej pracy – nauczycieli, uczniów, dyrektora. Trener, dysponując przykładowymi regulacjami wewnętrznymi (statut, czy system oceniania) może przykładowo cytować niektóre ich postanowienia omawiając każdy z nich i prosząc uczestników o wskazanie korzyści, jakie płyną z posiadania przez szkołę danego dokumentu.

### Ćwiczenie 2. Rozkład jazdy...

Istotne znaczenie dla organizacji pracy szkoły lub placówki ma tygodniowy rozkład zajęć lekcyjnych i pozalekcyjnych, czyli powtarzająca się w cyklu tygodniowym struktura czasu szkolnego uczniów, nauczycieli i wychowawców.

Celem ćwiczenia jest próba stworzenia tygodniowego rozkładu zajęć dla jednej grupy przedszkolnej z uwzględnieniem realizacji podstawy programowej. Forma burzy mózgów będzie nakierowana także na potrzeby kadrowe.

### **3. Dokumentacja wewnętrzna szkoły**

Ta część spotkania ma pomóc studentom w sprawdzeniu uzyskanej w trakcie studiów wiedzy na temat tworzenia dokumentacji obowiązującej w placówkach oświatowych. Przed rozpoczęciem warsztatów studenci powinni już wiedzieć, jak budować konspekty, scenariusze lekcji, plany wynikowe i wychowawcze, Szczególny nacisk należy położyć na sprawdzenie, czy studenci znają elementy składowe konspektów zajęć, czy wiedzą, jak z nich korzystać i jak je modyfikować na potrzeby różnych lekcji. Ważna w tym kontekście będzie także wiedza z zakresu programów autorskich, a także z zakresu elektronicznych form dokumentacji kształcenia.

#### Ćwiczenie 1. Sporządzanie konspektu lekcji wychowawczej

Celem ćwiczenia jest wykształcenie u studentów umiejętności pisania konspektu poprzez pobudzenie kreatywności studentów i kształtowanie umiejętności planowania i organizowania zajęć.

Przed ćwiczeniem trener powinien podpowiedzieć, na co zwracać uwagę przy pisaniu konspektu, a czego unikać. Następnie studenci w parach opracowują konspekt lekcji wychowawczej na podany przez trenera temat, przy czym każda para powinna otrzymać inne zagadnienie do opracowania. Dobrze jest, aby temat był aktualny i ważny z punktu widzenia uczniów oraz ich problemów, np. radzenie sobie ze stresem w szkole i poza nią; tworzenie życiowych planów; rozpoznawanie własnych uczuć i emocji; różne sposoby spędzania czasu wolnego.

Po zakończeniu prac studenci omawiają stworzone przez siebie konspekty.

#### Ćwiczenie 2. Dziennik „papierowy” czy elektroniczny?

Celem ćwiczenia jest zapoznanie studentów z elektroniczną formą dokumentowania zajęć oraz wskazanie przez uczestników zalet i wad korzystania przez nauczycieli z dzienników internetowych.

Ćwiczenia polegają na pracy w dwóch grupach, z których pierwsza wymienia zalety stosowania dziennika internetowego dla nauczyciela, uczniów i ich rodziców, a druga wskazuje minusy korzystania wyłącznie z dziennika elektronicznego.

### Ćwiczenie 3. Autorskie programy nauczania

Celem ćwiczenia jest zapoznanie studentów z zasadami tworzenia autorskich programów nauczania. Trener dzieli studentów na trzy grupy. Grupy otrzymują kartki papieru – zadaniem uczestników warsztatów jest spisanie, jakie elementy musi zawierać autorski program nauczania. Studenci przedstawiają swoje pomysły, trener sprawdza, czy wszystkie grupy uwzględniły niezbędne elementy składowe programów.

Formą analizy proponowanych programów może być burza mózgów gdzie studenci wyjaśniają, jak powinno się konstruować program, jakie są etapy jego powstawania, jakie czynności należy wykonać przed tworzeniem własnego programu, na czym powinien się on opierać.

## **Spotkanie III (4 godziny)**

Podobnie, jak spotkanie drugie, tak i trzecie może rozpocząć się od podzielenia się wrażeniami z poprzedniego spotkania i wyrażenia oczekiwań w odniesieniu do następnego.

Każde z ćwiczeń proponowanych w ramach spotkania III wymaga używania standardowych przyborów biurowych (zeszyty, długopisy), a także tablicy i mazaków oraz narzędzi edukacyjnych wymienionych w ramach opisu poszczególnych ćwiczeń.

### **1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna**

Skoro założeniem jest to, że pomoc psychologiczno-pedagogiczna udzielana w przedszkolu, szkole i placówce rodzicom uczniów i nauczycielom polega na wspieraniu rodziców i nauczycieli w rozwiązywaniu problemów wychowawczych i dydaktycznych oraz rozwijaniu ich umiejętności wychowawczych w celu zwiększania efektywności pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla uczniów, ćwiczenia są w tym zakresie elementem koniecznym.

Szczególnie istotne jest to, aby proponowane ćwiczenia miały w tej części charakter abstrakcyjny, co oznacza, że grupa rozstrzyga problemy wymyślone przez uczestników lub prowadzącego.

#### Ćwiczenie 1: Dlaczego warto współpracować?

Celem ćwiczenia jest zapoznanie się przez studentów z zakresami pracy poradni psychologiczno-pedagogicznych, a także przygotowanie do przyszłego współdziałania z poradnią. Osiągnięcie celu może być możliwe poprzez podział uczestników na trzy grupy, z których każda otrzymuje odmienne polecenie.

Pierwsza grupa zapisuje sytuacje, w których nauczyciel powinien zalecić uczniowi skorzystanie z usług poradni.

Druga grupa wskazuje przypadki, w których nauczyciel może i powinien zgłosić się do poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Trzecia grupa wskazuje sytuacje, w jakich rodzice uczniów mogą zgłosić się do poradni.

Istotnym elementem ćwiczenia jest dyskusja pomiędzy grupami, która może przybrać formę wymiany argumentów i kontrargumentów.

Efektem ćwiczenia jest uświadomienie przyszłym nauczycielom, dlaczego współpraca z poradnią odgrywa ważną rolę w pomaganiu uczniom.

### Ćwiczenie 2. Diagnozujemy

Celem ćwiczenia jest wymiana wiadomości oraz zdobycie umiejętności diagnozowania uczniów w zakresie najczęstszych problemów pojawiających się u dzieci i młodzieży w postaci zespołu nadpobudliwości psychoruchowej (ADHD), fobii szkolnej oraz dysleksji. Prowadzący warsztaty przedstawia grupie opisy kilku przypadków, w których istnieje podejrzenie problemów, o których mowa wyżej, przy czym w założeniu jest także i to, że wśród opisanych przypadków są i takie, których nie można zakwalifikować jako wymienione rodzaje zaburzeń.

Następnie grupa powinna określić, czy opisani uczniowie mają, a jeżeli tak, to jaki problem. Kiedy studenci poznają już właściwą diagnozę, pod okiem trenera spisują na tablicy cechy charakterystyczne danych problemów oraz możliwości doradztwa uczniom z takimi problemami, przede wszystkim zmierzające do tego, jak można im pomóc, zanim trafią do właściwego specjalisty.

Ćwiczenie powinna zakończyć dyskusja na temat przyczyn obecnego stanu, w tym także społecznego odbioru zaburzeń występujących u uczniów.

Z uwagi na doniosłość problemów ćwiczenie może zająć około 2 h lekcyjnych.

## **2. Relacje rodziców ucznia ze szkołą**

Niejako w nawiązaniu do ćwiczenia z zakresu współpracy z radą rodziców, kontynuacją może być ćwiczenie z zakresu współdziałania nauczyciela z rodzicami uczniów.

### Ćwiczenie 1. WYWIADÓWKA

Najczęstszą formą współpracy nauczyciela z rodzicami, poza indywidualnymi konsultacjami, są wywiadówki lub inne ogólne zebrania. Założeniem ćwiczenia jest symulacja wywiadówki na której nauczyciel będzie rozmawiał z rodzicami na temat postępów w nauce swoich uczniów oraz innych spraw organizacyjnych.

W tym celu poprosi któregoś z uczestników o odegranie roli nauczyciela, a pozostała część wcieli się w rolę rodziców.

Hipotetyczna wywiadówka może być w tym przypadku forum dyskusji na tematy zaproponowane przez trenera, przy czym w trakcie symulowanej wywiadówki mogą pojawić się także tematy proponowane przez samych uczestników.

Dla zobrazowania specyfiki ról w symulowanej wywiadówce, dobrze byłoby, gdyby rolę nauczyciela odgrywały w krótkich odstępach czasu poszczególni uczestnicy, a więc by była to

rola przechodnia.

Zakończeniem ćwiczenia powinna być dyskusja na temat znaczenia kontaktów z rodzicami, a także na temat ewentualnych problemów powstających na tym tle.

## **Spotkanie IV (4 godziny)**

Podobnie jak poprzednio wstępem może być opinia na temat zakończonych spotkań.

Każde z ćwiczeń proponowanych w ramach spotkania IV wymaga używania standardowych przyborów biurowych (zeszyty, długopisy), a także tablicy i mazaków oraz narzędzi edukacyjnych wymienionych w ramach opisu poszczególnych ćwiczeń.

Z uwagi na rozbudowaną tematykę norm prawa obowiązującego, wskazanym byłoby zaopatrzenie uczestników we fragmenty najważniejszych aktów prawnych, dołączonych do materiałów.

### **Sprawy pracownicze**

Spotkanie powinno służyć wyrobieniu u studentów kierunków nauczycielskich umiejętności diagnozy indywidualnych stosunków pracy w zawodzie nauczyciela w sposób uwzględniający brzmienie przepisów powszechnie obowiązujących oraz pragmatycznych, zawartych w Karcie Nauczyciela. Diagnoza pracowniczego wymiaru zawodu nauczyciela powinna służyć także wyrobieniu opinii na temat obowiązujących regulacji prawnych, co istotne z punktu widzenia społecznego odbioru regulacji szczególnych adresowanych do grona nauczycielskiego. Istotną rolę pełnić będzie także skłonienie nauczycieli do refleksji ukierunkowanej na propozycje zmian w obowiązującym stanie prawnym. Co do zasady myślą przewodnią spotkania będą także założenia awansu zawodowego, jako specyficznego ujęcia tzw. rygorów selekcyjnych.

Spotkanie opierać się będzie w dużej mierze na aktualnym brzmieniu Karty Nauczyciela, stąd wskazanym byłoby dysponowanie tekstem ustawy przez uczestników.

#### Ćwiczenie 1: „Karta Nauczyciela na stół”

Celem ćwiczenia jest poznanie opinii studentów na temat specyfiki regulacji pragmatycznej jaka związana jest z wykonywaniem zawodu nauczyciela oraz sprawdzenie wiedzy studentów na temat Karty Nauczyciela.

Trener pyta studentów o ich zdanie na temat pozycji prawnej nauczycieli, przysługujących im przywilejów i ich uzasadnienia (powinien odnieść się do funkcjonujących w świadomości społecznej stereotypów o zawodzie nauczyciela jako profesji łatwej, uprzywilejowanej i o nauczycielach jako grupie zawodowej nastawionej mocno roszczeniowo).

W związku z faktem opierania się każdej regulacji pragmatycznej na uprzywilejowaniu w odniesieniu do ogółu pracowników trener wzbudza dyskusję na temat tego, jakie przywileje



powinny przysługiwać nauczycielom z racji wykonywanego zawodu?

Zgłaszane przez uczestników opinie i pomysły trener powinien zapisać na tablicy, co spowoduje że w toku wspólnej dyskusji, studenci sformułują własne założenia dla „alternatywnej Karty Nauczyciela”.

Kolejnym elementem ćwiczenia powinno być skonfrontowanie pomysłów zgłoszonych przez studentów z faktycznym stanem prawnym wynikającym z Karty Nauczyciela. Trener powinien wspólnie z grupą wyposażoną w egzemplarze tego dokumentu omówić każdą ze zgłoszonych propozycji – czy podobne rozwiązanie uwzględnia Karta Nauczyciela, czy też nie.

Podsumowaniem ćwiczenia może być dyskusja koncentrująca się wokół zagadnień zasadności obowiązywania Karty Nauczyciela oraz jej obecnego brzmienia.

### Ćwiczenie 2: Umowa czy mianowanie, oto jest pytanie

Regulacje pragmatyczne Karty Nauczyciela zakładają dualizm podstawy nawiązania stosunku pracy w postaci mianowania albo umowy o pracę, niezależnie od stopni awansu zawodowego. Akt kreujący stosunek pracy ma znaczenie, szczególnie w zakresie jego trwałości, chociaż pól różnicowania jest więcej.

Założeniem ćwiczenia jest analiza porównawcza stosunku pracy z mianowania do stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę.

Zakładając powyższy cel trener będzie pytał uczestników warsztatów jakie elementy są według ich oceny istotne z punktu widzenia stosunku pracy nauczyciela akademickiego, a następnie będzie zapisywał na tablicy, które z nich uregulowane są w sposób jednakowy, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy, a które się różnią i jak się różnią.

Zapisane elementy powinna zakończyć dyskusja o zasadności dyferencjacji stosunku pracy nauczyciela przy użyciu kryterium aktu kreującego.

### Ćwiczenie 3: Planujemy swój rozwój zawodowy

Celem ćwiczenia jest wdrożenie do planowania działań doksztalających i samodoskonalących. Trener, omawiając zagadnienia związane z awansem nauczycielskim, powinien położyć szczególny nacisk na kwestię znaczenia podejmowania aktywnych działań podnoszących kwalifikacje i doskonalących warsztat pracy dla nauczyciela na każdym etapie kariery zawodowej. Uzupełnieniem tej problematyki powinno być zaproponowane ćwiczenie polegające na zaplanowaniu kroków, jakie mogą podjąć w tej dziedzinie.

Z uwagi na rozbudowane normy kształtujące zagadnienia awansu zawodowego w systemie

oświaty, wskazanym byłoby dysponowanie przez uczestników właściwymi przepisami obowiązującymi w tym zakresie.

Celem ćwiczenia jest także przygotowanie uczestników do podejmowania działań w ramach nauczycielskiego awansu zawodowego, zapoznanie z zasadami tworzenia planu rozwoju zawodowego.

Trener po omówieniu zasad awansu zawodowego nauczycieli pod kątem koniecznej dokumentacji i wymaganych dokumentów proponuje studentom zapoznanie się z przykładowym planem rozwoju zawodowego i próbę samodzielnego przygotowania takiego dokumentu. Po zakończeniu pracy zainteresowani uczestnicy mogą zaprezentować swoje plany działań samodoskonalących wraz z uzasadnieniem poszczególnych kroków.

Na zakończenie ćwiczenia wskazana byłaby dyskusja na temat obecnego systemu awansu zawodowego nauczyciela, także w wymiarze postulatywnym.

#### Ćwiczenie 4. Mam prawo ale i obowiązek – treść stosunku pracy

Celem ćwiczenia jest sprawdzenie wiedzy posiadanej przez uczestników na temat praw i obowiązków posiadanych przez nauczycieli.

Uczestnicy dzielą się na grupy po 2–4 osoby. Na kartce papieru podzielonej na połowę uczestnicy po jednej stronie wypisują obowiązki nauczyciela (np. ciągle dokształcanie się, podnoszenie kwalifikacji), po drugiej prawa bądź przywileje, jakie są gwarantowane na stanowisku nauczyciela (np. wybór podręczników, wzrost wynagrodzenia wraz z awansem zawodowym). Następnie odczytują swoje propozycje, a trener zapisuje je na tablicy.

W celu podsumowania obowiązków nauczyciela i praw, które mu przysługują, trener odczytuje to, co zostało zapisane na tablicy i proponuje dyskusję.

Jeśli uważa, że grupa pominęła jakiś istotny element, omawia go i zapisuje na tablicy (np. obowiązek brania udziału w radzie pedagogicznej). Prosi również grupę o przyjrzenie się zapisanym prawom i obowiązkom – być może któremuś z uczestników przyjdzie do głowy nowy zapis, który można umieścić wśród praw lub obowiązków.

#### Ćwiczenie 5: Nauczyciel w społeczeństwie informacyjnym i informatycznym

Zmieniająca się rzeczywistość, wyłanianie się gospodarki opartej na wiedzy z uwzględnieniem budowy społeczeństwa informacyjnego oraz ciągłym rozwojem nowych technologii, to zjawiska które nie tylko nie omijają oświaty, ale stają się dla niej warunkiem funkcjonowania.

Uwzględnienie tego rodzaju zjawisk jest konieczne w zakresie przygotowania do pracy

w charakterze nauczyciela.

Biorąc pod uwagę powyższe, celem ćwiczenia jest zebranie od uczestników informacji jaki wpływ wywierają zjawiska społeczeństwa informacyjnego oraz informatycznego na proces edukacji oraz uczenia się uczniów.

Wnioski zgłaszane przez uczestników trener zapisuje na dwóch tablicach, przy czym na jednej w charakterze szans, a na drugiej w charakterze zagrożeń.

Podsumowaniem ćwiczenia może być dyskusja na temat sposobów pozyskiwania informacji we współczesnym świecie oraz wykorzystywanych urządzeń informatycznych i elektronicznych.

### Ćwiczenie 6. Grono nauczycielskie

Celem ćwiczenia jest poznanie przez uczestników możliwych problemów związanych z pracą w szkole w wymiarze utrwalenia umiejętności dobrej komunikacji z innymi, praca nad umiejętnością dyskusowania, argumentowania.

Trener łączy studentów w pary, a ćwiczenie polega na odgrywaniu scenek, w których nauczyciele rozmawiają między sobą. Wybrane pary mogą zaprezentować swoją scenkę na forum warsztatu. Uczestnicy mogą wymyślić dodatkowe informacje potrzebne do scenki.

Scenki mogą dotyczyć:

- a) Inicjatywy w rozwiązywaniu problemów innego nauczyciela,
- b) Zastępstwa koleżeńskiego.
- c) Interwencji w sprawie uwag uczniów w odniesieniu do innego nauczyciela.

## **Podsumowanie**

W ramach podsumowania, następującego w ciągu ostatnich kilku minut czwartego spotkania wskazaną jest dyskusja na temat użyteczności proponowanych ćwiczeń oraz ich efektywności.

Uczestnicy powinni mieć prawo ocenić konstrukcję materiału omawianego podczas warsztatów oraz zgłosić wnioski na przyszłość idące w kierunku wzbogacenia merytorycznego warsztatów, w tym także w zakresie używanych narzędzi i metod dydaktycznych.

## **Załączniki**

### **Załącznik nr 1**

#### **Spotkanie I, Ćwiczenie 1 (wycięte paski)**

##### **Zadania systemu oświaty:**

- 1) realizacja prawa każdego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej do kształcenia się oraz prawa dzieci i młodzieży do wychowania i opieki, odpowiednich do wieku i osiągniętego rozwoju;
- 2) wspomaganie przez szkołę wychowawczej roli rodziny;
- 3) możliwość zakładania i prowadzenia szkół i placówek przez różne podmioty;
- 4) dostosowanie treści, metod i organizacji nauczania do możliwości psychofizycznych uczniów, a także możliwość korzystania z pomocy psychologiczno-pedagogicznej i specjalnych form pracy dydaktycznej;
- 5) możliwość pobierania nauki we wszystkich typach szkół przez dzieci i młodzież niepełnosprawną oraz niedostosowaną społecznie, zgodnie z indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz predyspozycjami;
- 6) opieka nad uczniami niepełnosprawnymi przez umożliwianie realizowania zindywidualizowanego procesu kształcenia, form i programów nauczania oraz zajęć rewalidacyjnych;
- 7) opieka nad uczniami uzdolnionymi poprzez umożliwianie realizowania indywidualnych programów nauczania oraz ukończenia szkoły każdego typu w skróconym czasie;
- 8) upowszechnianie dostępu do szkół, których ukończenie umożliwia dalsze kształcenie w szkołach wyższych;
- 9) możliwość uzupełniania przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych;
- 10) zmniejszanie różnic w warunkach kształcenia, wychowania i opieki między poszczególnymi regionami kraju, a zwłaszcza ośrodkami wielkomięjskimi i wiejskimi;
- 11) utrzymywanie bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach i placówkach;
- 12) upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o zasadach zrównoważonego rozwoju oraz kształtowanie postaw sprzyjających jego wdrażaniu w skali lokalnej, krajowej i globalnej;
- 13) opieka nad uczniami pozostającymi w trudnej sytuacji materialnej i życiowej;
- 14) dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy;

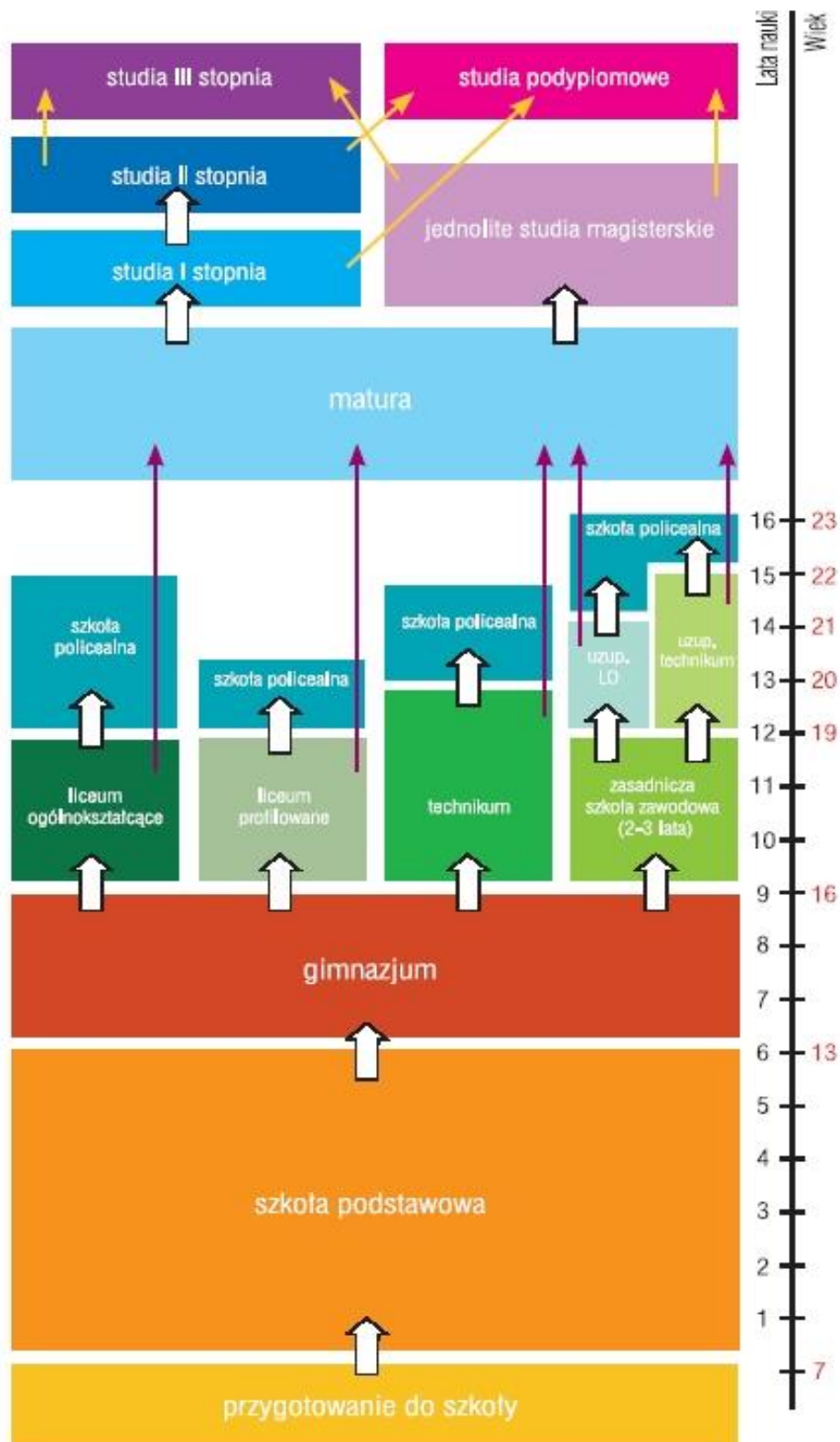
- 15) kształtowanie u uczniów postaw przedsiębiorczości sprzyjających aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym;
- 16) przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia;
- 17) stwarzanie warunków do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego;
- 18) upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży wiedzy o bezpieczeństwie oraz kształtowanie właściwych postaw wobec zagrożeń i sytuacji nadzwyczajnych.

### **Zadania innych struktur państwa**

- 1) opracowanie i realizacja gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych ze szczególnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka;
- 2) sporządzanie oceny w zakresie pomocy społecznej;
- 3) udzielanie schronienia, zapewnienie posiłku oraz niezbędnego ubrania osobom tego pozbawionym;
- 4) przyznawanie i wypłacanie zasiłków okresowych;
- 5) przyznawanie i wypłacanie zasiłków celowych;
- 6) przyznawanie i wypłacanie zasiłków celowych na pokrycie wydatków powstałych w wyniku zdarzenia losowego;
- 7) przyznawanie i wypłacanie zasiłków celowych na pokrycie wydatków na świadczenia zdrowotne osobom bezdomnym oraz innym osobom niemającym dochodu i możliwości uzyskania świadczeń na podstawie przepisów o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych;
- 8) przyznawanie zasiłków celowych w formie biletu kredytowanego;
- 9) opłacanie składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osobę, która zrezygnuje z zatrudnienia w związku z koniecznością sprawowania bezpośredniej, osobistej opieki nad długotrwale lub ciężko chorym członkiem rodziny oraz wspólnie niezamieszkującymi matką, ojcem lub rodzeństwem;
- 10) praca socjalna;
- 11) organizowanie i świadczenie usług opiekuńczych, w tym specjalistycznych, w miejscu zamieszkania, z wyłączeniem specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi;
- 12) prowadzenie i zapewnienie miejsc w mieszkaniach chronionych;

## Załącznik nr 2

### Spotkanie I, Ćwiczenie 2, 3



Źródło: [www.menis.gov.pl](http://www.menis.gov.pl)

### **Załącznik nr 3**

#### **Wewnątrzszkolny system oceniania**

#### **Spotkanie 2, temat 2, ćwiczenie 1**

##### *Rozdział 1*

#### **Ogólne założenia systemu oceniania**

##### § 1

1. Ocenianie wewnątrzszkolne osiągnięć edukacyjnych ucznia polega na rozpoznaniu przez nauczyciela poziomu i postępów w opanowaniu przez ucznia wiadomości i umiejętności w stosunku do wymagań edukacyjnych wynikających z podstawy programowej, realizowanego programu nauczania oraz na formułowaniu oceny.
2. Ocenianie wewnątrzszkolne ma na celu:
  - a. informowanie ucznia o poziomie jego osiągnięć edukacyjnych i jego zachowaniu oraz postępach w tym zakresie;
  - b. pomoc uczniom w samodzielnym planowaniu swojego rozwoju;
  - c. motywowanie ucznia do dalszych postępów w nauce i zachowaniu;
  - d. dostarczeniu rodzicom /prawnym opiekunom/ i nauczycielowi informacji o postępach, trudnościach w nauce i zachowaniu oraz specjalnych uzdolnieniach ucznia;
  - e. umożliwienie nauczycielowi doskonalenia organizacji metod pracy dydaktyczno – wychowawczej.

##### *Rozdział 2*

#### **Ogólne zasady oceniania**

##### § 2.

1. Nauczyciel na początku każdego roku szkolnego informuje uczniów i rodziców /prawnych opiekunów/ o wymaganiach edukacyjnych wynikających z realizowanego przez siebie programu nauczania oraz sposobach sprawdzania osiągnięć edukacyjnych uczniów.
2. Wychowawca klasy na początku każdego roku szkolnego informuje uczniów oraz ich rodziców /prawnych opiekunów/ o zasadach oceniania zachowania.
3. Nauczyciel jest zobowiązany, na podstawie opinii poradni psychologiczno – pedagogicznej lub innej poradni specjalistycznej, dostosować wymagania edukacyjne do indywidualnych potrzeb psychofizycznych i edukacyjnych ucznia, u którego stwierdzono zaburzenia i odchylenia rozwojowe lub specyficzne trudności w uczeniu się,



uniemożliwiający sprostanie tym wymaganiom.

4. Dyrektor szkoły podejmuje decyzję o zwolnieniu ucznia z zajęć wychowania fizycznego, zajęć komputerowych na podstawie opinii o ograniczonych możliwościach uczestniczenia w tych zajęciach, wydanej przez lekarza na czas określony w tej opinii.
5. Jeżeli okres zwolnienia ucznia z zajęć wychowania fizycznego, zajęć komputerowych uniemożliwia ustalenie śródrocznej lub rocznej oceny klasyfikacyjnej, w dokumentacji przebiegu nauczania zamiast oceny klasyfikacyjnej wpisuje się „zwolniony” lub „zwolniona”
6. Oceny są jawne zarówno dla ucznia, jak i jego rodziców /prawnych opiekunów/. Sprawdzone i ocenione pisemne prace kontrolne uczeń i jego rodzice /prawni opiekunowie/ otrzymują do wglądu na zasadach określonych przez nauczyciela.
7. Nauczyciel na prośbę ucznia lub rodzica /prawnego opiekuna/, powinien uzasadnić wystawioną ocenę.
8. Zasady oceniania z religii regulują odrębne przepisy.

### *Rozdział 3*

#### **Klasyfikacja śródroczna i roczna**

##### § 3.

1. W szkole ustala się klasyfikację śródroczną w połowie roku szkolnego w styczniu i klasyfikację roczną na koniec zajęć dydaktyczno – wychowawczych.
2. Rok szkolny dzieli się na dwa semestry. Pierwszy trwa od początku roku szkolnego do końca stycznia. Drugi od początku lutego do 31 sierpnia każdego roku.
3. Klasyfikacja śródroczna polega na okresowym podsumowaniu osiągnięć z zajęć edukacyjnych, określonych w szkolnym planie nauczania, i zachowania ucznia oraz ustaleniu śródrocznej oceny klasyfikacyjnej z zajęć edukacyjnych i śródrocznej oceny klasyfikacyjnej zachowania.
4. Klasyfikacja roczna polega na podsumowaniu osiągnięć edukacyjnych z zajęć edukacyjnych i zachowania ucznia w danym roku szkolnym oraz ustaleniu jednej rocznej oceny klasyfikacyjnej z zajęć edukacyjnych i rocznej oceny klasyfikacyjnej zachowania.
5. Roczna ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych uwzględnia poziom opanowania przez ucznia wiadomości i umiejętności z zakresu wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla I etapu edukacyjnego oraz wskazuje potrzeby rozwojowe i edukacyjne ucznia związane z przewyższaniem trudności w nauce lub

rozwijaniem zdolności.

6. Oceny klasyfikacyjne śródroczne i roczne osiągnięć uczniów są ocenami opisowymi.
7. Oceny klasyfikacyjnej śródrocznej i rocznej dokonuje nauczyciel prowadzący zajęcia edukacyjne.
8. Przy ustaleniu oceny z zakresu edukacji plastycznej, muzycznej, zajęć technicznych, wychowania fizycznego należy w szczególności brać pod uwagę wysiłek wkładany przez ucznia w wywiązywaniu się z obowiązku wynikającego ze specyfiki tych zajęć.
9. Na miesiąc przed rocznym, klasyfikacyjnym posiedzeniem rady pedagogicznej poszczególni nauczyciele są zobowiązani poinformować uczniów i ich rodziców (prawnych opiekunów) o ewentualnym zagrożeniu ucznia oraz o przewidywanej ocenie za osiągnięcia ucznia i ocenie z zachowania

#### *Rozdział 4*

#### **Kryteria oceniania ucznia**

##### § 4.

1. Bieżąca praca ucznia oceniana jest w zapisach słownych lub literowych:

„**WSPANIALE**” - „**W**” – wykonałeś pracę bardzo dokładnie i starannie. Twoja praca może być wzorem dla innych.

„**ŁADNIE**” - „**Ł**” – pracę wykonałeś, ale nie wszystko ci się udało. Zrobiłeś kilka błędów.

„**POSTARAJ SIĘ**” - „**P**” – w pracy popełniłeś sporo błędów. Twoja praca jest niestaranna. Popracuj więcej, a osiągniesz sukces.

„**UWAŻAJ**” – „**U**” – nie wykonałeś pracy, jednak możesz to zmienić. Popracuj, a na pewno ci się uda.

2. Nauczyciel w zależności od swojej inwencji twórczej w ocenianiu wewnątrzszkolnym może wprowadzić różne formy ocen cząstkowych np.: pieczątki, naklejki, obrazki, umowne znaczki itp., które stanowią dodatkową ocenę motywującą. Jej forma może ulec zmianie ze względu na możliwość utraty jej znaczenia w oczach dziecka. Zmiany można dokonać po uprzednim uzgodnieniu z rodzicami /prawnymi opiekunami/.
3. W przypadku trudności w nabywaniu wiedzy i umiejętności, uczeń może korygować przyczyny niepowodzeń szkolnych poprzez:

- a. zajęcia wyrównawcze,
- b. zajęcia korekcyjno – kompensacyjne,
- c. pracę indywidualną,
- d. kontakty indywidualne nauczyciela z rodzicami w celu określenia metod i form pracy z dzieckiem.

## *Rozdział 5*

### **Sposoby sprawdzania osiągnięć edukacyjnych uczniów i sposoby informowania o osiągnięciach**

#### § 5.

1. Nauczyciel sprawdza wiedzę i umiejętności uczniów stosując testy sprawdzające, prace klasowe, dyktanda. Stosuje tu ocenę punktową mającą na celu wskazanie ilości uzyskanych punktów, w stosunku do liczby możliwych do uzyskania.
2. Ocenie punktowej towarzyszy komentarz pisemny zawierający wskazówki do dalszej pracy lub ocena motywacyjna np.: znaczek, naklejka itp., w zależności od ustaleń przyjętych przez nauczyciela w klasie.
3. Słowna lub literowa forma oceniania funkcjonuje w dokumentacji szkolnej tj. dziennikach lekcyjnych, zeszytach i innych formach pracy ucznia.
4. Ocenę osiągnięć ucznia nauczyciel dokonuje w listopadzie, marcu i maju na podstawie ocen częściowych i obserwacji pracy ucznia, wypełniając „Indywidualną kartę postępów pracy ucznia”.
5. Indywidualna karta postępów pracy ucznia jest zestawieniem informacji, wiedzy i umiejętności, w określaniu których stosuje się następujące znaki:
  - opanowane wiadomości i umiejętności praktyczne;
  - czasami w opanowanym materiale popełnia błędy;
  - wiadomości i umiejętności jeszcze nie opanowane przez ucznia;
  - wiadomości i umiejętności nie obowiązujące w danym semestrze.
6. Formami informowania rodziców są:
  - a. kontakty bezpośrednie, tj. zebrania klasowe, konsultacje z rodzicami, rozmowy

indywidualne z inicjatywy nauczyciela, zapraszanie rodziców na zajęcia edukacyjne, wizyty nauczyciela w domu rodzinnym ucznia, rozmowy indywidualne z inicjatywy rodzica.

- b. kontakty pośrednie, tj. wpisy w dzienniczku ucznia, indywidualne karty postępów ucznia.

## *Rozdział 6*

### **Zasady oceniania zachowania**

#### § 6.

1. W klasach I – III szkoły podstawowej ocena zachowania jest oceną opisową.
2. Przy ustalaniu oceny zachowania uczniów uwzględnia się przestrzeganie zasad obowiązujących w środowisku szkolnym:
  - a. przestrzeganie ustalonych zasad zachowania się w klasie i w szkole,
  - b. systematyczne wykonywanie pracy domowej,
  - c. punktualne przychodzenie na zajęcia szkolne,
  - d. aktywne uczestniczenie w lekcjach,
  - e. właściwe wypełnianie obowiązków dyżurnego,
  - f. doprowadzanie rozpoczętej pracy do końca,
  - g. dbanie o estetykę zeszytów, książek i przyborów szkolnych,
  - h. zachowanie ładu i porządku w miejscu pracy, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa,
3. Przy ustalaniu oceny zachowania uczniów uwzględnia się przestrzeganie zasad współżycia społecznego i form etycznych:
  - a. umiejętne współdziałanie z rówieśnikami w szkole,
  - b. opanowanie swoich emocji takich jak: gniew, kłótność, złość, agresja, płacz, zazdrość,
  - c. uważne słuchanie i wykonywanie poleceń nauczycieli i innych pracowników szkoły,
  - d. używanie form grzecznościowych,
  - e. prezentowanie postawy koleżeńskiej,
  - f. nawiązywanie kontaktów w kulturalny sposób,
  - g. podejmowanie zadań w klasie z własnej inicjatywy,
  - h. dotrzymywanie obietnic i zobowiązań,
  - i. dbanie o higienę osobistą i wygląd zewnętrzny,

- j. obiektywne ocenianie siebie i innych,
  - k. dokładanie starań, mimo braku predyspozycji psychiczno – fizycznych, aby sprostać wspólnie ustalonym wymaganiom.
4. Przy ustalaniu oceny klasyfikacyjnej zachowania ucznia, u którego stwierdzono zaburzenia lub odchylenia rozwojowe, należy uwzględnić wpływ stwierdzonych zaburzeń lub odchyżeń na jego zachowanie na podstawie orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo indywidualnego nauczania lub opinii poradni psychologiczno – pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej.
5. Uczniowie za swoje zachowanie w ciągu roku otrzymują symboliczne medale w postaci pieczętek tj. :
- ZŁOTY** – można Cię naśladować. Jesteś wzorem dla innych. Gratuluję.
  - SREBRNY** – starasz się. Zdarzają Ci się drobne uchybienia. Wykazujesz chęć poprawy.
  - BRAZOWY** – popraw się. Nie spełniasz wszystkich wymagań. Wykaż chęć poprawy. Stać Cię na to.
  - MIEJSCE BEZMEDALOWE** – masz jeszcze szansę. Świadomie łamiesz zasady zachowania. Zawsze masz szansę poprawy. Czekamy na to.
6. Oceny zachowania dokonuje wychowawca po uwzględnieniu uwag rówieśników oraz innych pracowników szkoły. Ocena wychowawcy jest ostateczna.

## *Rozdział 7*

### **Sposoby dokumentowania osiągnięć i postępów uczniów**

#### § 7.

1. Każdy nauczyciel posiada opracowany na piśmie zbiór wymagań programowych oraz szczegółowe kryteria oceniania osiągnięć edukacyjnych.
2. Podstawa programowa, zbiór wymagań programowych edukacji wczesnoszkolnej, wewnątrz szkolny system oceniania, szkolny zestaw programów nauczania i podręczników dostępny jest w bibliotece.
3. Szczegółowe kryteria oceniania zachowania ucznia dostępne są u wychowawcy klasy i dla ogółu społeczności na tablicach na korytarzu szkolnym.
4. Podstawowym dokumentem rejestrującym osiągnięcia uczniów jest dziennik lekcyjny.
5. Nauczyciel może prowadzić zeszyt do bieżącego gromadzenia informacji o uczniu i jego postępach.
6. Zeszyt nie zwalnia nauczyciela z odnotowywania informacji w dzienniku.

7. Nauczyciel gromadzi dokumentację o osiągnięciach i postępach ucznia w segregatorach lub teczkach. Są nimi:
  - a. testy sprawdzające;
  - b. prace klasowe;
  - c. indywidualne karty postępów pracy ucznia;
  - d. karty samooceny ucznia, które są wypełniane dwa razy do roku po I i II półroczu nauki. Kartę samooceny ucznia opracowuje nauczyciel.
8. Zgromadzone informacje o postępach i osiągnięciach uczniów mogą być udostępnione rodzicom /prawnym opiekunom/ na zebraniach klasowych, spotkaniach indywidualnych z rodzicami oraz przełożonym i władzom zwierzchnim.
9. Dla uczniów zakłada się i prowadzi arkusze ocen według wzoru określonego przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. W arkuszach ocen wpisuje się wyniki klasyfikacji rocznej.

## *Rozdział 8*

### **Zasady promowania uczniów**

#### § 8.

1. Uczeń klasy I – III szkoły podstawowej otrzymuje promocję do klasy programowo wyższej, jeżeli jego osiągnięcia edukacyjne w danym roku szkolnym, oceniono pozytywnie.
2. Na wniosek rodziców /prawnych opiekunów/ i po uzyskaniu zgody wychowawcy klasy lub na wniosek wychowawcy klasy i po uzyskaniu zgody rodziców /prawnych opiekunów/ rada pedagogiczna może postanowić o promowaniu ucznia klasy I i II do klasy programowo wyższej również w ciągu roku szkolnego.
3. W wyjątkowych przypadkach rada pedagogiczna może postanowić o powtarzaniu klasy przez ucznia kl. I – III na wniosek wychowawcy klasy oraz po zasięgnięciu opinii rodziców (prawnych opiekunów) ucznia.
4. Uczeń otrzymuje świadectwo ukończenia klasy po każdym roku edukacji.
5. Rodzice (prawni opiekunowie) mogą zgłosić zastrzeżenia do dyrektora szkoły, jeżeli uznają, że roczna (semestralna) ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych lub roczna ocena klasyfikacyjna z zachowania została ustalona niezgodnie z przepisami prawa dotyczącymi trybu ustalania tej oceny w terminie 7 dni od dnia zakończenia zajęć dydaktyczno – wychowawczych.
6. W szkole obowiązują wzory świadectw zatwierdzone przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

## *Rozdział 9*

### **Zasady nagradzania uczniów**

#### § 9.

1. Po zakończeniu I etapu kształcenia uczniowie klas trzecich otrzymują dyplomy.
2. Uczniowie, którzy w ciągu roku szkolnego reprezentowali szkołę w konkursach międzyszkolnych i uzyskali wysokie lokaty otrzymują na zakończenie roku szkolnego dyplomy lub nagrody rzeczowe.
3. Na wniosek nauczyciela wychowawcy rada pedagogiczna może przyznać uczniowi szczególnie wyróżniającemu się w szkole nagrodę specjalną.
4. Szczegółowe zasady dotyczące nagradzania uczniów określa statut szkoły.

## *Rozdział 10*

### **Ogólne procedury ewaluacji WSO**

#### § 10.

1. Ewaluacji WSO dokonuje zespół nauczycieli powołany przez dyrektora szkoły co najmniej raz na trzy lata.
2. Zespół do spraw ewaluacji WSO wykonuje następujące prace:
  - a. opracowuje narzędzia do pomiaru WSO;
  - b. dokonuje pomiaru WSO pod koniec roku szkolnego;
  - c. opracowuje wyniki pomiaru;
  - d. na rocznym posiedzeniu rady pedagogicznej przedstawia wyniki pomiaru WSO i projekt uchwały, która po pozytywnym zaopiniowaniu stanowi element modyfikujący WSO;
  - e. dokonuje modyfikacji WSO.

## *Rozdział 11*

### **Postanowienia końcowe**

#### § 11.

Niniejszy regulamin może ulec nowelizacji na wniosek: nauczyciela, nauczycieli, dyrektora szkoły, zmiany rozporządzenia MEN i po pozytywnym zaopiniowaniu przez radę pedagogiczną.

## Załącznik nr 4

### Spotkanie IV

#### Procedura awansu zawodowego

Awans zawodowy nauczyciela regulowany jest następującymi aktami prawnymi:

- Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (Rozdział 3a, Awans zawodowy nauczycieli), wraz ze zmianami,
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 01 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli

Jeżeli w trakcie swojej pracy zawodowej uzyskałeś kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów lub do prowadzenia innych zajęć niż te, które zostały określone w otrzymanym przez Ciebie akcie nadania stopnia, albo w innych rodzajach szkół niż określone w tym akcie, możesz na swój wniosek otrzymać nowy akt nadania tego stopnia od dyrektora lub odpowiedniego organu, z zapisem nowych kwalifikacji i typów szkół, w których możesz być zatrudniony (art. 9f ust. 1 KN)

Warunkiem nadania kolejnego stopnia awansu zawodowego jest posiadanie przez nauczyciela:

- wymaganych kwalifikacji (wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli),
- odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego,
- uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej (dotyczy to awansu na nauczyciela kontraktowego i dyplomowanego) lub zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną (dotyczy to ubiegania się o stopień nauczyciela mianowanego).

Twoim zadaniem było napisanie Planu Rozwoju Zawodowego na okres stażu z uwzględnieniem:

- specyfiki i potrzeb szkoły;
- zadań do zrealizowania zgodnie z rozporządzeniem o awansie zawodowym;
- wymagań kwalifikacyjnych potrzebnych do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego;
- Twojej wiedzy, umiejętności i doświadczenia.



## **Nauczyciel stażysta**

*"...Zgodnie z art. 10 ust. 2 Karty Nauczyciela osobę rozpoczynającą pracę w szkole (i posiadającą wymagane kwalifikacje) zatrudnia się na okres jednego roku szkolnego w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego. Przepisy Karty nie przewidują możliwości zatrudnienia takiej osoby na innych zasadach, w tym również w trakcie roku szkolnego. Zatem nauczyciel stażysta rozpoczyna staż z dniem nawiązania stosunku pracy, tj. z początkiem roku szkolnego..."*

Tok postępowania:

Z dniem nawiązania stosunku pracy osoba zatrudniona uzyskuje automatycznie tytuł nauczyciela stażysty i rozpoczyna dziewięciomiesięczny okres stażu, aby uzyskać stopień nauczyciela kontraktowego.

Wyjątek stanowią nauczyciele akademiccy legitymujący się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej oraz osoby posiadające co najmniej pięcioletni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy, uzyskują one z dniem nawiązania stosunku pracy stopień nauczyciela kontraktowego.

Warunkiem nadania stopnia nauczyciela kontraktowego nauczycielowi stażyście jest:

1. posiadanie odpowiednich kwalifikacji (Karta Nauczyciela Art. 9, ust. 1 pkt. 1),
2. odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego,
3. uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzonej rozmowie.

W trakcie trwania stażu nauczyciel powinien:

1. Poznawać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły, w tym:
  - a. przepisy związane z funkcjonowaniem szkoły;
  - b. sposób prowadzenia dokumentacji obowiązującej w szkole;
  - c. przepisy dotyczące zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków nauki i pracy;
2. Uczestniczyć jako obserwator w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innych nauczycieli, w wymiarze co najmniej jednej godziny zajęć w miesiącu i omówić z prowadzącym obserwowane zajęcia.
3. Prowadzić zajęcia z uczniami, w obecności opiekuna stażu lub dyrektora szkoły, w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu oraz omawiać je z osobą, w obecności której zajęcia zostały przeprowadzone.
4. Uczestniczyć w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli - z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż.

Niezbędne wymagania do zostania nauczycielem kontraktowym obejmują:

1. Znajomość organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.
2. Umiejętność prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację statutowych zadań szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.
3. Znajomość środowiska uczniów, ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem uczniów.
4. Umiejętność omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć.

Nauczyciel stażysta zobowiązany jest do realizacji własnego planu rozwoju zawodowego zatwierdzonego przez dyrektora szkoły.

Nauczyciel stażysta przedkłada dyrektorowi szkoły projekt planu rozwoju zawodowego w terminie 20 dni od dnia rozpoczęcia zajęć.

Dyrektor szkoły zatwierdza projekt planu rozwoju zawodowego nauczyciela w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia zajęć lub zwraca go nauczycielowi do poprawy ze wskazaniem, w formie pisemnej, zakresu niezbędnych zmian.

Nauczyciel obowiązany jest niezwłocznie poprawić projekt planu rozwoju zawodowego zgodnie z zaleceniami dyrektora szkoły i ponownie przedłożyć projekt dyrektorowi szkoły

Dyrektor szkoły przydziela opiekuna stażu, którego zadaniem jest udzielanie pomocy w przygotowaniu i realizacji planu rozwoju zawodowego oraz opracowanie projektu oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

Dyrektor szkoły zapewnia nauczycielowi odbywającemu staż warunki do:

1. obserwacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych prowadzonych w szkole, w szczególności zajęć prowadzonych przez nauczyciela tego samego przedmiotu lub rodzaju zajęć w tej samej lub innej szkole;
2. udziału w formach kształcenia ustawicznego, jeżeli wynika to z zatwierdzonego planu rozwoju zawodowego i potrzeb szkoły;
3. korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej poradni psychologiczno - pedagogicznej lub innych placówek i instytucji oświatowych.

Po zakończeniu stażu nauczyciel zobowiązany jest do przedstawienia dyrektorowi szkoły sprawozdania z realizacji planu rozwoju w terminie 30 dni od dnia zakończenia stażu.

Opiekun stażu przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu w terminie 14 dni od dnia zakończenia stażu przez nauczyciela.

Dyrektor szkoły w oparciu o projekt oceny opracowany przez opiekuna stażu oraz po zasięgnięciu opinii rady rodziców ustala ocenę dorobku zawodowego nauczyciela z uwzględnieniem stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela w terminie nie

dłuższym niż 21 dni od daty złożenia sprawozdania.

Nauczyciel stażysta składa wniosek o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego w roku uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

Dyrektor szkoły powołuje komisję kwalifikacyjną dla nauczycieli ubiegających się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego.

W skład komisji wchodzi:

1. dyrektor (wicedyrektor), jako jej przewodniczący,
2. przewodniczący zespołu przedmiotowego (wychowawczego), a jeżeli zespół taki nie został w tej szkole powołany - nauczyciel mianowany lub dyplomowany zatrudniony w szkole, a w przypadku przedszkola, szkoły lub placówki, o których mowa w ustawie Karta Nauczyciela art. 1 ust. 2 pkt 2, w których nie są zatrudnieni nauczyciele mianowani lub dyplomowani - nauczyciel kontraktowy,
3. opiekun stażu.

W pracach komisji, o ile nie wchodzi w ich skład, może brać również udział w charakterze obserwatora przedstawiciel organu prowadzącego szkołę i organu sprawującego nadzór pedagogiczny, a na wniosek nauczyciela w skład komisji, wchodzi przedstawiciel związku zawodowego wskazany we wniosku.

W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzanej przez komisję, nauczyciel :

1. Przedstawia sprawozdanie z realizacji planu rozwoju zawodowego.
2. Odpowiada na pytania członków komisji dotyczące wymagań, których spełnienie jest niezbędne dla uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego.

Po uzyskaniu akceptacji komisji w drodze decyzji administracyjnej dyrektor szkoły nadaje nauczycielowi stopień nauczyciela kontraktowego. Nauczycielom, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 oraz art. 9e ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela, odpowiedni stopień awansu zawodowego nadaje właściwy minister.

W przypadku negatywnej oceny dorobku zawodowego, lub nieuzyskania akceptacji komisji kwalifikacyjnej nauczyciel może złożyć wniosek o jeden dodatkowy staż w wymiarze 9 miesięcy. Staż ten rozpoczyna się z dniem 1 września. Ponowna ocena dorobku może być dokonana po odbyciu tego stażu.

Do ponownej rozmowy kwalifikacyjnej można przystąpić tylko jeden raz w danej szkole.

### **Nauczyciel kontraktowy**

*Branie odpowiedzialności za swoją pracę i jej efekty - planowanie własnego rozwoju*

Tok postępowania

Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej dwóch lat, na swój wniosek złożony do dyrektora szkoły. Nauczyciel rozpoczyna staż, który trwa 2 lata i 9 miesięcy z początkiem roku szkolnego, nie później jednak niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć.

W przypadku nawiązania stosunku pracy po upływie terminu, o którym mowa w ust. 1 Art.9d.1 KN (czyli 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć) nauczyciel nie rozpoczyna stażu do końca tego roku szkolnego.

#### Skrócenie stażu

Nauczyciel kontraktowy posiadający co najmniej stopień naukowy doktora może ubiegać się o uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego po odbyciu stażu trwającego rok i 9 miesięcy. Dyrektor szkoły może nauczycielowi kontraktowemu skrócić staż do roku i 9 miesięcy, jeżeli uzyskał awans zgodnie art. 9a ust. 3 KN:

Nauczyciele akademicy legitymujący się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole wyższej lub osoby posiadające co najmniej pięcioletni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy uzyskują z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole stopień nauczyciela kontraktowego, z zastrzeżeniem ust. 4.

Natomiast:

Nauczyciele akademicy, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej 3-letnim okresem pracy w szkole wyższej, z dniem nawiązania stosunku pracy w zakładzie kształcenia nauczycieli uzyskują stopień nauczyciela mianowanego.

Nauczyciel kontraktowy projekt planu rozwoju zawodowego załącza do wniosku o rozpoczęcie stażu, skierowanego do dyrektora szkoły. Dyrektor szkoły w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia zajęć zatwierdza projekt planu rozwoju zawodowego nauczyciela lub zwraca go nauczycielowi do poprawy z pisemną adnotacją określającą zakres niezbędnych zmian. Nauczyciel obowiązany jest niezwłocznie poprawić projekt planu rozwoju zawodowego, zgodnie z zaleceniami dyrektora i ponownie przedłożyć.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w czasie trwania stażu, dyrektor szkoły może pisemnie zobowiązać nauczyciela do zmiany planu rozwoju zawodowego lub zmienić nauczycielowi opiekuna stażu; nauczyciel w trakcie stażu może wprowadzać zmiany do planu rozwoju zawodowego za zgodą dyrektora.

Dyrektor szkoły powinien nauczycielowi odbywającemu staż zapewnić warunki do:

1. obserwacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych prowadzonych w szkole, w szczególności zajęć prowadzonych przez nauczyciela tego samego przedmiotu lub podobnego rodzaju zajęć w tej samej lub innej szkole;

2. udziału w formach kształcenia ustawicznego, jeżeli wynika to z zatwierdzonego planu rozwoju zawodowego i potrzeb szkoły;
3. korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej PPP lub innych placówek i instytucji oświatowych.

W trakcie stażu nauczyciel ma przydzielonego przez dyrekcję szkoły opiekuna, którego zadaniem jest udzielanie pomocy w przygotowaniu i realizacji planu rozwoju zawodowego. Do zadań opiekuna należy także opracowanie projektu oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

Nauczyciel kontraktowy, aby otrzymać stopień nauczyciela mianowanego, musi spełniać określone ustawą warunki:

1. Posiadać odpowiednie kwalifikacje (Karta Nauczyciela Art. 9, ust. 1 pkt. 1).
2. Odbyć staż zakończony pozytywną oceną dorobku zawodowego.
3. Zdać egzamin przed komisją egzaminacyjną.

Ubiegając się o stopień nauczyciela mianowanego, nauczyciel w szczególności powinien:

1. Uczestniczyć w pracach organów szkoły związanych z realizacją zadań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych wynikających ze statutu oraz potrzeb szkoły.
2. Pogłębiać wiedzę i umiejętności zawodowe, samodzielnie lub przez udział w różnych formach kształcenia ustawicznego.
3. Poznawać przepisy dotyczące systemu oświaty, a w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 2 i ust. 1a Karty Nauczyciela przepisy dotyczące pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły - z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż.

Niezbędnymi wymaganiami są:

1. Umiejętność organizacji i doskonalenia warsztatu pracy, dokonywania ewaluacji własnych działań, a także ich skuteczności i dokonywania zmian w tych działaniach; w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1a Karty Nauczyciela umiejętność samodzielnego opracowania indywidualnych planów pracy z dzieckiem i prowadzenia karty pobytu dziecka w oraz aktywnego działania w zespole do spraw okresowej oceny sytuacji wychowanków.
2. Umiejętność uwzględniania w pracy potrzeb rozwojowych uczniów, problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych.
3. Umiejętność wykorzystywania w pracy technologii informacyjnej i komunikacyjnej.
4. Umiejętność zastosowania wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki oraz

ogólnych zagadnień z zakresu oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w rozwiązywaniu problemów związanych z zakresem realizowanych przez nauczyciela zadań.

5. Umiejętność posługiwania się przepisami dotyczącymi systemu oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.

Po zakończeniu stażu nauczyciel zobowiązany jest do przedstawienia dyrektorowi szkoły sprawozdania z realizacji planu rozwoju w terminie 30 dni od dnia zakończenia stażu.

Opiekun stażu przedstawia dyrektorowi szkoły projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu w terminie 14 dni od dnia zakończenia stażu przez nauczyciela.

Dyrektor szkoły w oparciu o projekt oceny opracowany przez opiekuna stażu oraz po zasięgnięciu opinii rady rodziców ustala ocenę dorobku zawodowego nauczyciela z uwzględnieniem stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela w terminie nie dłuższym niż 21 dni od daty złożenia sprawozdania.

Nauczyciel kontraktowy składa wniosek do organu prowadzącego szkołę o podjęcie postępowania egzaminacyjnego w roku uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu. W przypadku niedotrzymania terminu złożenia wniosku, nauczyciel ponownie odbywa staż w pełnym wymiarze.

Nauczyciele, którzy złożą wnioski o podjęcie postępowania egzaminacyjnego do dnia 30 czerwca - otrzymują decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 sierpnia danego roku; nauczyciele, którzy złożą wnioski do dnia 31 października danego roku, otrzymują decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 grudnia danego roku.

Komisję egzaminacyjną powołuje organ prowadzący szkołę.

W skład komisji wchodzi:

1. przedstawiciel organu prowadzącego szkołę, jako jej przewodniczący;
2. przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
3. dyrektor szkoły;
4. dwaj eksperci z listy ekspertów ustalonej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

W pracach komisji, o ile nie wchodzi w ich skład, może brać również udział w charakterze obserwatora przedstawiciel organu prowadzącego szkołę i organu sprawującego nadzór pedagogiczny; a na wniosek nauczyciela, w skład komisji wchodzi przedstawiciel związku zawodowego wskazany we wniosku.

Komisja egzaminacyjna przeprowadza egzamin, w czasie którego nauczyciel:

1. Dokonuje prezentacji dorobku zawodowego.
2. Odpowiada na pytania członków komisji dotyczące wymagań, których spełnienie jest niezbędne dla uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego.

Komisja egzaminacyjna wydaje nauczycielowi zaświadczenie o zdaniu egzaminu. Rejestr wydanych zaświadczeń prowadzi odpowiednio dyrektor szkoły lub organ, który powołał komisję.

Po zdaniu egzaminu, stopień nauczyciela mianowanego nadaje w drodze decyzji administracyjnej organ prowadzący szkołę.

Nauczycielom, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 oraz art. 9e ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela, odpowiedni stopień awansu zawodowego nadaje właściwy minister.

W przypadku, gdy ostateczna ocena dorobku zawodowego nauczyciela jest negatywna, na wniosek nauczyciela i za zgodą dyrektora szkoły, ponowna ocena dorobku może być dokonana po odbyciu, jednego dodatkowego stażu w wymiarze 9 miesięcy.

Ponownie do egzaminu nauczyciel może przystąpić tylko jeden raz w danej szkole.

### **Nauczyciel mianowany**

Tok postępowania kwalifikacyjnego

Nauczyciel mianowany ubiega się o stopień nauczyciela dyplomowanego.

Nauczyciel mianowany może rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej roku od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego na swój wniosek złożony do dyrektora szkoły. Rozpoczyna staż z początkiem roku szkolnego, nie później jednak, niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć. Staż trwa 2 lata i 9 miesięcy.

Nauczyciel posiadający, co najmniej stopień naukowy doktora, może ubiegać się o kolejny stopień awansu zawodowego po odbyciu stażu trwającego rok i 9 miesięcy.

Nauczyciel mianowany projekt planu rozwoju zawodowego załącza do wniosku o rozpoczęcie stażu, skierowanego do dyrektora szkoły. Dyrektor szkoły w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia zajęć zatwierdza projekt planu rozwoju zawodowego nauczyciela lub zwraca go nauczycielowi do poprawy z pisemną adnotacją określającą zakres niezbędnych zmian. Nauczyciel obowiązany jest niezwłocznie poprawić projekt planu rozwoju zawodowego, zgodnie z zaleceniami dyrektora i ponownie przedłożyć.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w czasie trwania stażu, dyrektor szkoły może pisemnie zobowiązać nauczyciela do zmiany planu rozwoju zawodowego; nauczyciel

w trakcie stażu może wprowadzać zmiany do planu rozwoju zawodowego za zgodą dyrektora.

Dyrektor szkoły powinien nauczycielowi odbywającemu staż zapewnić warunki do:

1. obserwacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych oraz innych prowadzonych w szkole, w szczególności zajęć prowadzonych przez nauczyciela tego samego przedmiotu lub podobnego rodzaju zajęć w tej samej lub innej szkole;
2. udziału w formach kształcenia ustawicznego, jeżeli wynika to z zatwierdzonego planu rozwoju zawodowego i potrzeb szkoły;
3. korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej PPP lub innych placówek i instytucji oświatowych.

Warunkiem nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego nauczycielowi mianowanemu jest:

1. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji (Karta Nauczyciela Art. 9, ust. 1 pkt. 1).
2. Odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego
3. Uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie.

Nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w okresie odbywania stażu powinien w szczególności:

1. Podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu i metod pracy, w tym doskonalenie umiejętności stosowania technologii informacyjnej i komunikacyjnej.
2. Realizować zadania służące podniesieniu jakości pracy szkoły.
3. Pogłębiać wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi oraz podniesieniu jakości pracy szkoły, samodzielnie lub przez udział w różnych formach kształcenia ustawicznego - z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa staż.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego obejmują:

1. Uzyskanie pozytywnych efektów w pracy dydaktycznej, wychowawczej lub opiekuńczej na skutek wdrożenia działań mających na celu doskonalenie pracy własnej i podniesienie jakości pracy szkoły, a w przypadku nauczycieli, o których mowa art. 9e ust.1-3 Karty Nauczyciela - uzyskanie pozytywnych efektów w zakresie realizacji zadań odpowiednio na rzecz oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją;
2. Wykorzystanie w pracy technologii informacyjnej i komunikacyjnej;
3. Umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym prowadzenie otwartych zajęć, w szczególności dla nauczycieli stażystów



i kontraktowych, prowadzenie zajęć dla nauczycieli w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego lub innych zajęć;

4. Realizację co najmniej trzech z następujących zadań:
  - a. opracowanie i wdrożenie programu działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych odpowiednio z oświatą, pomocą społeczną lub postępowaniem w sprawach nieletnich,
  - b. wykonywanie zadań doradcy metodycznego, egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, eksperta komisji kwalifikacyjnej lub egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy, rzeczoznawcy do spraw programów nauczania, programów wychowania przedszkolnego, podręczników lub środków dydaktycznych, a w przypadku nauczycieli szkół artystycznych - także konsultanta współpracującego z Centrum Edukacji Artystycznej,
  - c. poszerzenie zakresu działań szkoły, w szczególności dotyczących zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych,
  - d. uzyskanie umiejętności posługiwania się językiem obcym na poziomie zaawansowanym, a w przypadku nauczycieli języków obcych - uzyskanie umiejętności posługiwania się drugim językiem obcym na poziomie zaawansowanym,
  - e. wykonywanie zadań na rzecz oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich we współpracy z innymi osobami, instytucjami samorządowymi lub innymi podmiotami,
  - f. uzyskanie innych znaczących osiągnięć w pracy zawodowej.
5. Umiejętność rozpoznawania i rozwiązywania problemów edukacyjnych, wychowawczych lub innych, z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.

Po zakończeniu stażu nauczyciel zobowiązany jest do przedstawienia dyrektorowi szkoły sprawozdania z realizacji planu rozwoju w terminie 30 dni od dnia zakończenia stażu.

Dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii rady rodziców ustala ocenę dorobku zawodowego nauczyciela z uwzględnieniem stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela w terminie nie dłuższym niż 21 dni od daty złożenia sprawozdania.

Ocena dorobku zawodowego nauczyciela może być pozytywna lub negatywna. Ocena sporządzana jest na piśmie i zawiera uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania. Nauczyciel może się odwołać od ustalonej oceny dorobku zawodowego do organu

sprawującego nadzór pedagogiczny w terminie 14 dni od dnia jej otrzymania. Organ sprawujący nadzór pedagogiczny rozpatruje odwołanie w terminie 21 dni. Ocena dorobku zawodowego nauczyciela ustalona przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny jest ostateczna.

Nauczyciel składa wniosek do organu sprawującego nadzór pedagogiczny o uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej w ciągu trzech lat od uzyskania pozytywnej oceny dorobku zawodowego za okres stażu. W przypadku niedotrzymania terminu złożenia wniosku, nauczyciel ponownie odbywa staż w pełnym wymiarze.

Do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego nauczyciele mogą dołączyć inną dokumentację świadczącą o ich osiągnięciach zawodowych.

Forma dokumentacji

1. Opis i analiza realizacji wymagań (paragraf 8 ust.2 pkt 1-3) ze wskazaniem wpływu podejmowanych działań na podniesienie jakości realizowanego w szkole procesu dydaktyczno-wychowawczego;
2. Sprawozdanie z realizacji wybranych zadań (paragraf 8 ust.2 pkt 4) oraz uzyskanych efektów;
3. Dyplomy lub świadectwa potwierdzające zaawansowaną znajomość języka obcego (Rozporządzenie MENiS z dnia 10 września 2002 r.);
4. Opis i analiza co najmniej dwóch przypadków rozpoznania i rozwiązania problemów edukacyjnych, wychowawczych lub innych.
5. Zaświadczenia i dokumenty potwierdzające pełnienie funkcji, prowadzenie działań lub wykonywanie zadań związanych ze spełnianiem wymagań paragrafu 8 ust.2, jeżeli nie wynika to z planu rozwoju zawodowego i sprawozdania z jego realizacji;
6. Nauczyciele przedmiotów artystycznych mogą przedstawić dokumentację w formie wynikającej z ich działalności.

Dyrektor szkoły lub właściwy organ nadający stopień awansu zawodowego powiadamia nauczyciela, który złożył wniosek o terminie i miejscu przeprowadzenia rozmowy, co najmniej, 14 dni przed datą posiedzenia komisji.

Nauczyciele, którzy złożą wnioski o podjęcie postępowania egzaminacyjnego do dnia 30 czerwca - otrzymują decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 sierpnia danego roku; nauczyciele, którzy złożą wnioski do dnia 31 października danego roku, otrzymują decyzję o nadaniu lub o odmowie nadania stopnia awansu zawodowego w terminie do dnia 31 grudnia danego roku.

Komisję kwalifikacyjną powołuje organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

W skład komisji wchodzi:

1. przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, jako jej przewodniczący, a w przypadku nauczyciela, o którym mowa w art. 9e ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, także przedstawiciel organu prowadzącego szkołę;
2. dyrektor szkoły, z wyjątkiem przypadku gdy o awans ubiega się dyrektor szkoły;
3. trzech ekspertów z listy ekspertów ustalonej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

W pracach komisji, o ile nie wchodzi w ich skład, może brać również udział w charakterze obserwatora przedstawiciel organu prowadzącego szkołę i organu sprawującego nadzór pedagogiczny; a na wniosek nauczyciela w skład komisji wchodzi przedstawiciel związku zawodowego wskazany we wniosku.

Komisja kwalifikacyjna analizuje dorobek zawodowy nauczyciela na podstawie przedłożonej przez nauczyciela dokumentacji oraz przeprowadzonej rozmowy, podczas której nauczyciel odpowiada na pytania członków komisji dotyczące wpływu działań i zadań zrealizowanych przez niego w okresie stażu na podniesienie jakości pracy szkoły, w której nauczyciel odbywał staż (w dokumentacji, jak i w rozmowie z komisją kwalifikacyjną nauczyciel powinien wskazać uzyskiwane efekty, tj. wpływ działań podejmowanych w okresie stażu na podniesienie jakości pracy szkoły).

Po uzyskaniu akceptacji komisji kwalifikacyjnej organ sprawujący nadzór pedagogiczny nadaje w drodze decyzji administracyjnej stopień nauczyciela dyplomowanego.

Nauczycielom, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1 oraz art. 9e ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela, odpowiedni stopień awansu zawodowego nadaje właściwy minister.

W przypadku, gdy ostateczna ocena dorobku zawodowego nauczyciela jest negatywna, ponowna ocena dorobku może być dokonana po odbyciu, na wniosek nauczyciela i za zgodą dyrektora szkoły, jednego dodatkowego stażu w wymiarze 9 miesięcy.

Nauczyciel mianowany w przypadku powtórnego niezyskania akceptacji przed kolejnym ubieganiem się o uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej jest obowiązany do odbycia stażu w wymiarze 2 lata i 9 miesięcy.

## Załącznik nr 5

### Spotkanie IV

#### Karta nauczyciela (fragment)

(...)

**Art. 6.** Nauczyciel obowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

**Art. 6a.** 1. Praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego, o której mowa w art. 9c ust. 6, z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:

- 1) nauczyciela;
  - 2) organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
  - 3) organu prowadzącego szkołę;
  - 4) rady szkoły;
  - 5) rady rodziców.
2. Dyrektor szkoły jest obowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku, z zastrzeżeniem terminu określonego w ust. 1.
3. (skreślony)
4. Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:
- 1) ocena wyróżniająca;
  - 2) ocena dobra;
  - 3) ocena negatywna.

5. Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, który przy jej dokonywaniu może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego.
6. Oceny pracy dyrektora szkoły oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, dokonuje organ prowadzący szkołę w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny.
7. Organ, o którym mowa w ust. 6, dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Przy ocenie pracy dyrektora przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.
8. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń.
9. Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje:
  - 1) nauczycielowi - prawo wniesienia odwołania, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą;
  - 2) dyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły - prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił.
10. Organ, o którym mowa w ust. 9, powołuje w celu rozpatrzenia odwołania lub wniosku zespół oceniający. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie.
11. (skreślony)
12. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, a w stosunku do nauczycieli szkół artystycznych, zakładów poprawczych, schronisk dla nieletnich i rodzinnych ośrodków diagnostyczno-konsultacyjnych odpowiednio - minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz Minister Sprawiedliwości, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, określają, w drodze rozporządzeń, kryteria i tryb dokonywania oceny pracy nauczyciela, tryb postępowania odwoławczego oraz skład i sposób powoływania zespołu oceniającego, mając na uwadze zapewnienie odpowiedniego poziomu wykonywania pracy przez nauczyciela.
13. Praca nauczyciela zatrudnionego w przedszkolu, placówce lub szkole, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 2, 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 w art. 1 ust. 2 pkt 2, podlega ocenie na jego wniosek lub na wniosek organu prowadzącego. W przypadku gdy dyrektorem przedszkola, placówki lub szkoły jest osoba nieposiadająca kwalifikacji pedagogicznych, oceny pracy nauczycieli dokonuje nauczyciel upoważniony przez organ

prowadzący. Przepisy ust. 4-10 i 12 stosuje się odpowiednio.

**Art. 7.** 1. Szkołą kieruje dyrektor, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz, przełożonym służbowym wszystkich pracowników szkoły, przewodniczącym rady pedagogicznej. Dyrektor sprawuje opiekę nad dziećmi i młodzieżą uczącą się w szkole.

2. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za:

- 1) dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły;
- 2) realizację zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę;
- 3) tworzenie warunków do rozwijania samorządnej i samodzielnej pracy uczniów i wychowanków;
- 4) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym;
- 5) zapewnienie w miarę możliwości odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych;
- 6) zapewnienie bezpieczeństwa uczniom i nauczycielom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

**Art. 8.** Organy uprawnione do sprawowania nadzoru pedagogicznego oraz zasady sprawowania tego nadzoru określają odrębne przepisy.

(...)

### **Warunki pracy i wynagrodzenie**

**Art. 30.** 1. Wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru zajęć obowiązkowych, a wysokość dodatków odpowiednio od okresu zatrudnienia, jakości świadczonej pracy i wykonywania dodatkowych zadań lub zajęć, powierzonego stanowiska lub sprawowanej funkcji oraz trudnych lub uciążliwych warunków pracy.

3. Średnie wynagrodzenie nauczycieli stanowi dla:

- 1) nauczyciela stażysty - 100%,
- 2) nauczyciela kontraktowego - 111%,

3) nauczyciela mianowanego - 144%,

4) nauczyciela dyplomowanego - 184%

- kwoty bazowej, określonej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej.

**Art. 33.** 1. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. (skreślony)

3. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określa, w drodze rozporządzenia, szczególne przypadki zaliczania okresów zatrudnienia oraz innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

**Art. 34.** 1. Nauczycielom pracującym w trudnych lub uciążliwych warunkach przysługuje z tego tytułu dodatek za warunki pracy.

2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określa, w drodze rozporządzenia, wykaz trudnych i uciążliwych warunków pracy, stanowiących podstawę do przyznania z tego tytułu dodatku, o którym mowa w ust. 1, biorąc pod uwagę w szczególności stopień trudności zajęć realizowanych w warunkach trudnych i uciążliwych.

3. (skreślony)

**Art. 35.** 1. W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć 1/4 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć.

2. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

2a. Przez godzinę doraźnego zastępstwa rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.

3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca

się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela, z uwzględnieniem dodatku za warunki pracy.

4. Kobiecie w ciąży, osobie wychowującej dziecko do lat 4 oraz nauczycielowi w trakcie odbywania stażu nie przydziela się pracy w godzinach ponadwymiarowych bez ich zgody.

**Art. 36.** 1. Układy zbiorowe pracy dla nauczycieli mogą być zawierane na zasadach określonych w dziale jedenastym Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Zawieranie układów zbiorowych pracy dla nauczycieli, o których mowa w ust. 1, nie może powodować dodatkowych skutków finansowych dla budżetu państwa.

**Art. 37.** (skreślony)

**Art. 38.** Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy.

**Art. 39.** 1. Zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu. Zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego.

1a. W przypadku uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego w trybie art. 9b ust. 3a zmiana wysokości wynagrodzenia następuje z dniem 1 stycznia danego roku, następującego po roku kalendarzowym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu.

2. W razie zmiany miejsca pracy, pociągającej za sobą zmianę wysokości wynagrodzenia, prawo do wynagrodzenia odpowiadającego nowemu miejscu pracy przysługuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, następującego po objęciu obowiązków pracowniczych w nowym miejscu pracy, jeżeli objęcie tych obowiązków nie nastąpiło od dnia pierwszego danego miesiąca kalendarzowego.

3. Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.

4. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych wynagrodzenie może być wypłacone w jednym z ostatnich pięciu dni miesiąca lub w dniu wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3.

**Art. 40.** Prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego,



w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy.

**Art. 41.** (skreślony)

**Art. 42.** 1. Czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień.

2. W ramach czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, oraz ustalonego wynagrodzenia 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 zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, z tym że w ramach tych zajęć:

a) nauczyciel szkoły podstawowej i gimnazjum, w tym specjalnych, jest obowiązany prowadzić zajęcia opieki świetlicowej lub zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 2 godzin w tygodniu,

b) nauczyciel szkoły ponadgimnazjalnej, w tym specjalnej, jest obowiązany prowadzić zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 1 godziny w tygodniu;

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

2a. Nauczyciel, na swój wniosek złożony na piśmie do dyrektora szkoły przed rozpoczęciem zajęć w danym roku szkolnym, może realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze w wymiarze określonym w ust. 4a. Dyrektor szkoły może wyrazić zgodę na realizację zajęć w danym roku szkolnym w ustalonym z nauczycielem wymiarze określonym w ust. 4a, jeżeli taka możliwość wynika z zatwierdzonego przez organ prowadzący szkołę arkusza organizacyjnego szkoły.

2b. W ramach:

1) zajęć, o których mowa w ust. 2 pkt 1, nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego;

2) innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły, o których mowa w ust. 2 pkt 2, nauczyciel jest obowiązany uczestniczyć w przeprowadzaniu odpowiednio:

sprawdzianu w ostatnim roku nauki w szkole podstawowej, egzaminu w ostatnim roku nauki w gimnazjum, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego - z wyjątkiem części ustnej.

2c. Nauczyciel prowadzi zajęcia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych w ramach zajęć, o których mowa w ust. 2 pkt 1.

3. Tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2a i 4a, według norm z załącznika.

3a. Obowiązku prowadzenia zajęć w wymiarze określonym w ust. 2 pkt 2 lit. a i b nie stosuje się do dyrektora i wicedyrektora szkoły oraz nauczyciela, który obowiązki dyrektora lub wicedyrektora szkoły pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono to stanowisko, a także do nauczycieli kolegów nauczycielskich, nauczycieli kolegów pracowników służb społecznych, nauczycieli szkół artystycznych i nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a.

3b. Nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć, wymiar zajęć, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 lit. a i b, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 7a pkt 2, obniża się proporcjonalnie do wykonywanego wymiaru zajęć.

3c. Wymiar zajęć, o którym mowa:

1) w ust. 2 pkt 2 lit. a, ulega obniżeniu o 2 godziny,

2) w ust. 2 pkt 2 lit. b, ulega obniżeniu o 1 godzinę

za każdy tydzień niezdolności nauczyciela do pracy, w półrocznym okresie rozliczeniowym.

4.

4a. Zajęcia dydaktyczne, opiekuńcze i wychowawcze mogą być realizowane, z zastrzeżeniem ust. 2a, w wymiarze:

1) od 19 do 27 godzin - przez nauczycieli, o których mowa w ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko - typ (rodzaj) szkoły, w lp. 3 i 9;

2) od 23 do 26 godzin - przez nauczycieli, o których mowa w ust. 3 w tabeli w rubryce: stanowisko - typ (rodzaj) szkoły, w lp. 5.

5. Pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć.

5a. Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 4a, nie

może mieć przydzielonych godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem godzin doraźnych zastępstw.

5b. Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć zgodnie z ust. 3 i dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych.

6. Dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi pełniącemu inne stanowisko kierownicze w szkole, a także nauczycielowi, który obowiązki kierownicze pełni w zastępstwie nauczyciela, któremu powierzono stanowisko kierownicze, obniża się tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3.

7. Organ prowadzący szkołę lub placówkę określa:

1) zasady rozliczania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, dla których ustalony plan zajęć jest różny w poszczególnych okresach roku szkolnego;

2) zasady udzielania i rozmiar obniżek, o których mowa w ust. 6, oraz przyznaje zwolnienia od obowiązku realizacji zajęć, o których mowa w ust. 3;

3) tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegiów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów, logopedów, doradców zawodowych prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy o systemie oświaty, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość.

7a. Zajęcia i czynności realizowane w ramach czasu pracy nauczyciela:

1) o których mowa w ust. 2 pkt 1, są rejestrowane i rozliczane w okresach tygodniowych odpowiednio w dziennikach lekcyjnych lub dziennikach zajęć;

2) o których mowa w ust. 2 pkt 2, realizowane w wymiarze określonym w ust. 2 pkt 2 odpowiednio w lit. a i b, są rejestrowane i rozliczane w okresach półrocznych w dziennikach

zajęć pozalekcyjnych.

8. (skreślony)

9. (skreślony)

**Art. 42a.** 1. Organ prowadzący szkołę lub placówkę może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia.

2. Obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela.

3. Nauczyciel korzystający z obniżonego tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może mieć godzin ponadwymiarowych, z wyjątkiem nauczycieli, o których mowa w art. 42 ust. 6.

4. (skreślony)

**Art. 42b.** 1. Nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej.

2. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, jednakże nie niższej niż ustalona na podstawie art. 1518 § 1 Kodeksu pracy.

3. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego, w porozumieniu z właściwymi ministrami, określi, w drodze rozporządzenia, szkoły i przypadki, w których nauczyciel może być obowiązany do realizowania tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć wychowawczych także w porze nocnej, oraz warunki, na jakich może się to odbywać, uwzględniając w szczególności:

1) konieczność zapewnienia opieki w porze nocnej w placówkach świadczących opiekę całkowitą lub przyjmujących dzieci także w nocy;

2) zapobieganie zagrożeniom dla wychowanków ze strony środowiska lokalnego;

3) warunki lokalowe szkół;

4) równomierne obciążenie nauczycieli pracą w porze nocnej.

**Art. 42c.** 1. Nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy. Nauczycielom dokształcającym się, wykonującym inne ważne społecznie zadania lub - jeżeli to wynika z organizacji pracy w szkole - dyrektor szkoły może ustalić czterodniowy tydzień pracy.

2. W szkołach, w których praca odbywa się we wszystkie dni tygodnia, nauczyciel korzysta co najmniej raz na dwa tygodnie z dwu kolejnych dni wolnych od pracy, z których jeden musi przypadać w niedzielę. Nie dotyczy to nauczyciela pracującego w systemie kształcenia

zaocznego.

3. Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości ustalonej w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 5.

4. Za pracę w święto, przypadające poza dwoma dniami w tygodniu wolnymi od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zamiast dnia wolnego nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, ze 100% dodatkiem.

### **Nagrody i odznaczenia**

**Art. 47.** 1. Za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) za 40 lat pracy - 250% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania.

**Art. 48.** Nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144).

**Art. 49.** 1. Tworzy się specjalny fundusz na nagrody dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze:

- 1) w budżetach organów prowadzących szkoły w wysokości co najmniej 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, z przeznaczeniem na wypłaty nagród organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół;
- 2) w budżetach wojewodów łącznie w wysokości stanowiącej równowartość 2744 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród kuratorów oświaty oraz nagród organów sprawujących nadzór pedagogiczny dla nauczycieli, o których mowa w art. 1 ust. 1 pkt 1;

3) w budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w wysokości stanowiącej równowartość 2015 średnich wynagrodzeń nauczyciela stażysty, z przeznaczeniem na wypłaty nagród tego ministra.

2. Organy prowadzące szkoły ustalają kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględniając w szczególności sposób podziału środków na nagrody organów prowadzących szkoły i dyrektorów szkół, tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej roku.

3. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, kryteria i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły, ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, uwzględniając w szczególności tryb zgłaszania kandydatów do nagród oraz zasadę, że nagroda może być przyznana nauczycielowi po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat.

(...)

**Art. 51.** 1. „Medal Komisji Edukacji Narodowej” nadawany będzie nauczycielom i innym osobom za szczególne zasługi dla oświaty i wychowania.

2. „Medal Komisji Edukacji Narodowej” nadaje minister właściwy do spraw oświaty i wychowania.

3. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady nadawania „Medalu Komisji Edukacji Narodowej”, tryb przedstawiania wniosków, wzór medalu, tryb jego wręczania i sposób noszenia, z uwzględnieniem wymogów, jakie powinny spełniać wnioski o nadanie medalu.

(...)

### **Uprawnienia socjalne i urlopy**

**Art. 53.** 1. Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku.

1a. Z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, o którym mowa w ust. 1, wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

2. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

2a. (skreślony)

3. Odpisy, o których mowa w ust. 1 i 2, łącznie z naliczonymi odpisami podstawowymi na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na pozostałych pracowników oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne - byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole.

3a. W przypadku likwidacji szkoły organ prowadzący szkołę jest obowiązany wskazać inną szkołę, w której będzie naliczany odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na każdego nauczyciela będącego emerytem lub rencistą zlikwidowanej szkoły oraz nauczyciela pobierającego nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, którego szkoła była ostatnim miejscem pracy. Osoby te korzystają z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach ustalonych w regulaminie obowiązującym we wskazanej szkole.

4. Organ prowadzący szkołę może tworzyć służbę socjalną powołaną do gospodarowania funduszem, o którym mowa w ust. 3.

5. W sprawach nieuregulowanych w ust. 1-4 stosuje się przepisy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

**Art. 54.** 1. Nauczyciel zatrudniony na terenie wiejskim oraz w mieście liczącym do 5000 mieszkańców ma prawo do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której położona jest szkoła.

2. Obowiązek realizacji uprawnień nauczyciela, o którym mowa w ust. 1, należy do dyrektora szkoły i organu prowadzącego szkołę.

3. Nauczycielowi, o którym mowa w ust. 1, posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, przysługuje nauczycielski dodatek mieszkaniowy, którego wysokość uzależniona jest od stanu rodzinnego nauczyciela. Wysokość dodatku może być także zróżnicowana w zależności od miejscowości, w której nauczyciel jest zatrudniony.

4. Nauczyciel po przejściu na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne zachowuje prawo do zajmowania mieszkania. Prawo to służy także małżonkowi nauczyciela emeryta (rencisty, pobierającego nauczycielskie świadczenie kompensacyjne) oraz dzieciom pozostającym na jego utrzymaniu i prowadzącym z nim wspólne gospodarstwo domowe.

5. Nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela, zatrudnionemu na terenie wsi lub w mieście liczącym do 5000 mieszkańców, przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Organ prowadzący szkołę może podwyższyć dodatek nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wiejskim, na którym występuje deficyt kadr.

6. W razie zbiegu prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 3, z prawem do dodatku przysługującym na podstawie przepisów o najmie lokali mieszkalnych i dodatkach mieszkaniowych, nauczycielowi spełniającemu wymagane warunki przysługują obydwa dodatki.

7. Organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego określa w trybie, o którym mowa w art. 30 ust. 6, wysokość nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego oraz szczegółowe zasady jego przyznawania i wypłacania, z uwzględnieniem zasad określonych w ust. 3.

8. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określa, w drodze rozporządzenia, wysokość nauczycielskiego dodatku mieszkaniowego oraz szczegółowe zasady jego przyznawania i wypłacania, z uwzględnieniem zasad określonych w ust. 3, w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej.

(...)

**Art. 56.** 1. Nauczyciel zatrudniony na terenie wsi ma prawo otrzymać do osobistego użytkowania i jego rodziny działkę gruntu szkolnego.

2. Organ prowadzący szkołę przydziela w miarę możliwości potrzebny obszar gruntu, o ile grunty szkolne nie wystarczają na realizację uprawnienia określonego w ust. 1, jednak o powierzchni nie większej niż 0,25 ha.

(...)

**Art. 58.** Mieszkania w budynkach szkolnych i użytkowanych przez szkoły mogą być zajmowane tylko przez nauczycieli i pracowników zatrudnionych w szkołach.

(...)

**Art. 60.** Uprawnienia określone w art. 56 i 58 zachowują nauczyciele również po przejściu na emeryturę, rentę lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.



**Art. 61.** 1. Nauczyciel, który uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego w ciągu dwóch lat od dnia podjęcia pierwszej pracy zawodowej w życiu w szkole i posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia na swój wniosek jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego. Do pierwszej pracy zawodowej w życiu nie zalicza się pracy wykonywanej w okresie studiów lub nauki w zakładzie kształcenia nauczycieli.

2. Prawo do złożenia wniosku o wypłacenie zasiłku na zagospodarowanie przysługuje nauczycielowi w okresie roku, licząc od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego.

3. Zasiłek na zagospodarowanie podlega zwrotowi, jeżeli nauczyciel nie przepracuje w szkole trzech lat, licząc od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego. W szczególnie uzasadnionych przypadkach organ prowadzący szkołę może zwolnić nauczyciela w całości lub w części z obowiązku zwrotu zasiłku.

(...)

**Art. 63.** 1. Nauczyciel, podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, korzysta z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553, z późn. zm.).

2. Organ prowadzący szkołę i dyrektor szkoły są obowiązani z urzędu występować w obronie nauczyciela, gdy ustalone dla nauczyciela uprawnienia zostaną naruszone.

**Art. 64.** 1. Nauczycielowi zatrudnionemu w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania.

2. Nauczyciel, o którym mowa w ust. 1, może być zobowiązany przez dyrektora do wykonywania w czasie tych ferii następujących czynności:

1) przeprowadzania egzaminów;

2) prac związanych z zakończeniem roku szkolnego i przygotowaniem nowego roku szkolnego;

3) opracowywania szkolnego zestawu programów oraz uczestniczenia w doskonaleniu zawodowym w określonej formie.

Czynności, o których mowa w pkt 1-3, nie mogą łącznie zająć nauczycielowi więcej niż 7 dni.

3. Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne, przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 35 dni roboczych w czasie ustalonym w planie urlopów.

4. W ramach ustalonego w ust. 1 wymiaru urlopu wypoczynkowego nauczyciel ma prawo do

nieprzerwanego co najmniej czterotygodniowego urlopu wypoczynkowego.

5. Nauczyciel zatrudniony przez cały okres trwania zajęć w danym roku szkolnym w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach określonych w ust. 1. Nauczyciel zatrudniony przez okres krótszy niż 10 miesięcy w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do określonego w umowie okresu prowadzenia zajęć.

5a. Nauczyciel zatrudniony w szkole, w której nie są przewidziane ferie szkolne, w przypadku nawiązania lub ustania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego, zgodnie z odrębnymi przepisami.

**Art. 65.** Nauczyciel zatrudniony w szkole, w której w organizacji pracy przewidziano ferie szkolne, uzyskuje prawo do pierwszego urlopu w ostatnim dniu poprzedzającym ferie szkolne, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - w każdym następnym roku kalendarzowym.

**Art. 66. 1.** W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie ferii szkolnych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje urlop w ciągu roku szkolnego, w wymiarze uzupełniającym do 8 tygodni. Urlop uzupełniający w ciągu roku szkolnego przysługuje również dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły, którzy na polecenie lub za zgodą organu prowadzącego szkołę nie wykorzystali urlopu w czasie ferii szkolnych z powodu wykonywania zadań zleconych przez ten organ lub prowadzenia w szkole inwestycji albo kapitalnych remontów.

2. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania do zasadniczej służby wojskowej albo do odbywania zastępczo obowiązku tej służby, do okresowej służby wojskowej lub do odbywania długotrwałego przeszkolenia wojskowego - nauczycielowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu, nie więcej jednak niż za 8 tygodni w odniesieniu do nauczycieli, o których mowa w art. 64 ust. 1, a nie więcej niż za 35 dni roboczych w odniesieniu do nauczycieli, o których mowa w art. 64 ust. 3.

3. (skreślony)

**Art. 67.** 1. Za czas urlopu wypoczynkowego nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe oblicza się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu wszystkich miesięcy danego roku szkolnego, poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy od roku szkolnego - z tego okresu.

2. Jeżeli wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i zajęcia dodatkowe uległa zmianie w okresie, z którego oblicza się wynagrodzenie za urlop, lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie to ulega przeliczeniu.

3. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

**Art. 67a.** 1. Z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego nauczyciel występuje do organu, który nawiązał z nim stosunek pracy.

2. Wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego powinien być zgłoszony co najmniej na 1 miesiąc przed wskazanym terminem rozpoczęcia tego urlopu.

3. Termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na dzień poprzedzający rozpoczęcie roku szkolnego; w takim przypadku termin udzielonego urlopu ulega odpowiedniemu skróceniu, a na wniosek nauczyciela - odpowiedniemu przedłużeniu.

4. Przepis ust. 3 nie ma zastosowania, jeżeli urlop wychowawczy został udzielony w wymiarze nieprzekraczającym 1 miesiąca.

**Art. 67b.** Nauczyciel może zrezygnować z udzielonego mu urlopu wychowawczego:

1) w każdym czasie - za zgodą organu udzielającego urlopu,

2) z początkiem roku szkolnego - po uprzednim zawiadomieniu organu udzielającego urlopu, co najmniej na 3 miesiące przed zamierzonym terminem podjęcia pracy.

**Art. 67c.** 1. W przypadku wykorzystywania urlopu wychowawczego nauczyciel nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego z dniem rozpoczęcia ferii szkolnych przypadających po zakończeniu urlopu wychowawczego.

2. Nauczycielowi, który w związku z rozpoczęciem urlopu wychowawczego nie mógł wykorzystać przypadającego w okresie letnich ferii szkolnych urlopu wypoczynkowego, do którego nabył prawo - termin zakończenia urlopu wychowawczego powinien przypadać na koniec zajęć szkolnych.

**Art. 68. 1.** Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć przysługuje urlop płatny dla dalszego kształcenia się oraz inne ulgi i świadczenia związane z tym kształceniem.

Nauczyciel może otrzymać urlop płatny lub bezpłatny dla celów naukowych, artystycznych, oświatowych, a bezpłatny z innych ważnych przyczyn.

2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania urlopów, ulg i świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz organy uprawnione do ich udzielania, uwzględniając w szczególności:

1) płatne urlopy szkoleniowe dla nauczycieli odbywających studia wyższe oraz kształcących się w zakładach kształcenia nauczycieli;

2) udzielanie przez organy prowadzące szkoły i dyrektorów szkół pomocy nauczycielom kształcącym się;

3) udzielanie nauczycielom kształcącym się poza miejscem zamieszkania świadczeń związanych z przejazdami, zakwaterowaniem i wyżywieniem.

**Art. 69. 1. (skreślony)**

2. W razie gdy czas pracy kobiety karmiącej dziecko wynosi ponad 4 godziny ciągłej pracy dziennie, przysługuje jej prawo korzystania z jednej godziny przerwy wliczanej do czasu pracy.

**Art. 70. 1.** Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, który wniósł podanie o przeniesienie do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka, jeżeli podanie o przeniesienie nie może być uwzględnione z powodu niemożności zatrudnienia go w zawodzie nauczycielskim w miejscu stałego zamieszkania współmałżonka, dyrektor szkoły udziela urlopu bezpłatnego.

2. Okres urlopu bezpłatnego, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 2 lat. Jeżeli w tym okresie nauczyciel nie podjął ponownie pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Załącznik (rozkład zajęć)

| Lp. | Stanowisko - typ (rodzaj) szkoły  | Tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych |
|-----|---|---|
| 1   | 2   | 3   |
| 1   | Nauczyciele przedszkoli, z wyjątkiem nauczycieli pracujących z grupami dzieci 6-letnich         | 25  |
| 2   | Nauczyciele przedszkoli i innych placówek przedszkolnych pracujących z grupami dzieci 6-letnich | 22  |

|    |   |                      |
|----|---|----------------------|
| 3  | Nauczyciele: przedszkoli specjalnych, szkół podstawowych, gimnazjów, szkół specjalnych, liceów ogólnokształcących, przedmiotów teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, w tym w szkołach specjalnych i szkolenia rzemieślnicze w schroniskach dla nieletnich oraz zakładach poprawczych, przedmiotów teoretycznych na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, przedmiotów artystycznych i ogólnokształcących w szkołach artystycznych i innych placówkach kształcenia artystycznego | 18                   |
| 4  | Nauczyciele kolegów nauczycielskich, z wyjątkiem nauczycieli kolegów języków obcych, kulturalno-oświatowego i bibliotekarskiego   | 15                   |
| 5  | Nauczyciele praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych  | 22                   |
| 6  | Wychowawcy świetlic szkolnych i półinternatów (z wyjątkiem wychowawców świetlic szkół specjalnych), świetlic i klubów środowiskowych, w tym: profilaktyczno-wychowawczych i terapeutycznych, wychowawcy młodzieżowych ośrodków socjoterapii   | 26                   |
| 7  | Wychowawcy internatów, burs, ogrodów jordanowskich, świetlic dworcowych, stałych szkolnych schronisk młodzieżowych  | 30                   |
| 8  | Wychowawcy:<br>a) w zakładach opiekuńczo-leczniczych dla dzieci,<br>b) w domach wczasów dziecięcych<br>- w tym na zajęcia dydaktyczne,<br>c) w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, zakładach poprawczych, schroniskach dla nieletnich, świetlicach szkół specjalnych, rodzinnych ośrodkach diagnostyczno-konsultacyjnych, młodzieżowych ośrodkach wychowawczych, zespołach pozalekcyjnych zajęć wychowawczych zorganizowanych w podmiotach leczniczych                                     | 26<br>26<br>10<br>24 |
| 9  | Nauczyciele pałaców młodzieży, młodzieżowych domów kultury, ognisk pracy pozaszkolnej, pozaszkolnych placówek specjalistycznych, międzyszkolnych ośrodków sportowych  | 18                   |
| 10 | Nauczyciele - bibliotekarze bibliotek szkolnych   | 30                   |
| 11 | Nauczyciele poradni psychologiczno-pedagogicznych   | 20                   |