



EURYDICE

Polskie Biuro Eurydice
Fundacja RSE
ul. Mokotowska 43
Warszawa



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Awans zawodowy nauczycieli w wybranych krajach Europy

Opracowanie

Anna Smoczyńska

Magdalena Fells

Beata Płatos

Beata Kosakowska

Na podstawie bazy danych

EURYBASE

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/eurybase_en.php

Czerwiec 2010

ANGLIA

W roku 2007 w Anglii Agencja Kształcenia i Rozwoju Szkół (*Training and Development Agency for Schools TDA*) wprowadziła standardy zawodowe dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach. Standardy opisują cechy wymagane od nauczyciela na każdym etapie jego kariery zawodowej w postaci wiedzy i umiejętności zawodowych, postawy zawodowej oraz umiejętności prezentowania coraz wyższej efektywności w wykonywaniu zawodu.

Konkretne standardy są sformułowane dla następujących kategorii nauczycieli:

- **Nauczyciela wykwalifikowanego (*Qualified Teacher*)**, uzyskanego po ukończeniu kształcenia;
- **Nauczyciela wynagradzanego według regularnej skali zarobków nauczycielskich (*Teacher on the main pay scale***, posiada kwalifikacje oraz staż) - są to tzw. "standardy główne" dla nauczycieli, którzy ukończyli z sukcesem staż w zawodzie, kontynuują przestrzeganie głównych standardów i pracują nad własnym rozwojem zawodowym;
- **Nauczyciela wynagradzanego według wyższej skali zarobków nauczycielskich (*Teacher on the upper pay scale*)** – po spełnieniu pewnych standardów zawodowych nauczyciele przechodzą do skali płac określanej jako "wyższa";
- **Nauczyciela "znakomitego" (*Excellent Teachers, ETs*)** – status wprowadzony w roku 2006, zaprojektowany w celu wynagrodzenia niewielkiej liczby nauczycieli o najwyższych osiągnięciach zawodowych spełniających wszelkie standardy i wynagradzanych na zasadach wykraczających poza skalę płac określaną jako wyższa. *ETs* wykorzystują, ale również przekazują swoje umiejętności zawodowe kolegom, z którymi pracują w danej szkole;
- **Nauczyciela o wybitnych umiejętnościach zawodowych (*Advanced Skills Teachers ASTs*)** – alternatywna ścieżka kariery zawodowej wprowadzona w 2000 roku prowadząca do stanowisk menedżerskich lub liderów, pozwalająca wybitnym nauczycielom na kontynuację nauczania, ale również na rozpowszechnianie swoich doświadczeń i wspieranie innych nauczycieli w ich pracy, zarówno we własnych szkołach, jak i w innych placówkach.

Dwie ostatnie kategorie (*ETs* i *ASTs*) zostały zaprojektowane jako alternatywa dla ścieżki awansu obejmującej zadania kierownicze i pozwala najlepszym nauczycielom na kontynuację pracy "z kredą przy tablicy", a jednocześnie dzielenie się doświadczeniami i przykładami dobrej praktyki z kolegami.

Awans nauczyciela a skala zarobków

Od progu "nauczyciela wynagradzanego według wyższej skali zarobków nauczycielskich" wszystkie standardy są związane z wynagrodzeniem. Wszyscy nauczyciele, którzy spełniają standardy związane z daną kategorią awansują do stosownej części skali wynagrodzeń.

Przejście ze skali regularnej do skali wyższej odbywa się po osiągnięciu górnego pułapu w skali regularnej. Nauczyciel jest zobowiązany spełnić krajowe kryteria przejścia do wyższej skali zarobków. Nie ma ograniczeń dotyczących liczby nauczycieli mogących pobierać zarobki według tej skali (*quota*), ani konkursu miejsc.

Oprócz możliwości przejścia ze skali regularnej do skali wyższej w zakresie wynagrodzenia, nauczyciele mogą awansować poprzez aplikowanie o wyższe stanowisko, zarówno w szkole w której są zatrudnieni, jak i poza nią.

Większość nauczycieli może awansować na stanowiska kierownicze (*management career path*). Awans w ramach ścieżki obejmującej stanowiska kierownicze jest uzależniony od struktury zatrudnienia w danej szkole. Struktury takie różnią się w poszczególnych szkołach, ale najczęściej spotykane możliwości awansu obejmują stanowiska związane z wykonywaniem dodatkowych obowiązków takich jak:

- Zadania wychowawcze dotyczące wsparcia i opieki nad uczniami oraz kontaktów z rodzicami (opiekunami) ucznia, dotyczy to takich stanowisk jak **nauczyciel – opiekun roku** (*head of year*) w szkole średniej lub **nauczyciel – opiekun kluczowego etapu nauczania** (*head of key stage*) w szkołach podstawowych i średnich;
- Zadania związane z programem nauczania czyli **stanowisko koordynatora programu nauczania** (*curriculum coordinator*) w szkole podstawowej lub **kierownika departamentu** w szkole średniej
- Zadania wykonywane na poziomie całej szkoły czyli stanowisko **koordynatora zadań związanych ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi uczniów** (*SEN coordinator*) lub zarządzanie konkretnymi akcjami i inicjatywami takimi jak np. szkoła profilowana (*specialist school*) czy szkoła rozszerzona (*extended school*).

Wszystkie wyżej wymienione zadania mają odpowiadające im pozycje w strukturze płac nauczycieli opartej na zasadzie wynagradzania za zakres odpowiedzialności (*Teaching and Learning Responsibilities payments*), która zastąpiła poprzedni system dodatków za wykonywanie funkcji kierowniczych.

FINLANDIA

Nauczyciele fińscy nie mają możliwości awansu na wyższe stanowisko związane z wyższym wynagrodzeniem, chyba że zdecydują się na kandydowanie na stanowisko dyrektora szkoły. Natomiast wymiar obowiązków nauczyciela oraz liczba godzin dydaktycznych, o zwiększenie której może się starać każdy nauczyciel, wpływa znacząco na wysokość wynagrodzenia. Pracodawca ma również możliwość wypłacenia dodatków indywidualnych nauczycielom, którzy mają ponadprzeciętne wyniki w pracy. Niestety, z powodów ekonomicznych, dodatki takie nie są powszechnie stosowane przez lokalne władze edukacyjne

Minimalny wymiar godzin dydaktycznych (pensum) waha się od 16 do 24 godzin lekcyjnych (45-minutowych) tygodniowo - tj. 11 do 17 godzin zegarowych - w zależności od rodzaju szkoły i nauczanego przedmiotu.

NIEMCY

Na podstawie ustawy o wynagrodzeniach pracowników służby cywilnej (*Bundesbesoldungsgesetz*) po odbyciu studiów oraz okresu stażu (*Vorbereitungsdienst*) nauczyciele plasują się na poziomie A12 lub A13 skali/siatki wynagrodzeń.

Ustawa określa grupy zawodowe odpowiadające poszczególnym poziomom wynagrodzenia. W przypadku nauczycieli skala wygląda następująco:

- nauczyciele *Grundschulen* (szkoła podstawowa)– poziom A12
- nauczyciele *Hauptschulen* (szkoła średnia I stopnia)– poziom A12
- nauczyciele *Realschulen* (szkoła średnia I stopnia)– poziom A13
- nauczyciele *Sonderschulen* (szkoła średnia I stopnia) – poziom A13
- nauczyciele *Gymnasien* (szkoła średnia II stopnia):
 - *Studienrat* – poziom A13 plus dodatek i możliwość awansu na
 - *Oberstudienrat* – poziom A14
 - lub *Studiendirektor* – poziom A15
- nauczyciele szkół zawodowych
 - *Studienrat* – poziom A13 plus dodatek i możliwość awansu na
 - *Oberstudienrat* – poziom A14
 - lub *Studiendirektor* – poziom A15

W niektórych landach (*Länder*) istnieje grupa nauczycieli, którzy kształcą się nie do pracy w konkretnym typie szkoły, ale na określonym poziomie edukacji (szkoły podstawowe, średnie I stopnia lub II stopnia). Po wprowadzeniu w 1994 r. poprawek do ustawy o wynagrodzeniach pracowników służby cywilnej, obowiązują obecnie w całym kraju ujednoczone zasady wynagradzania tej grupy nauczycieli. I tak:

- nauczyciele posiadający kwalifikacje do nauczania na poziomie szkoły podstawowej - poziom A 12
- nauczyciele posiadający kwalifikacje do nauczania na poziomie szkoły średniej I stopnia (poziom gimnazjum)
 - rozpoczynający prace – poziom A12
 - po awansie – poziom A13
- nauczyciele posiadający kwalifikacje do nauczania na poziomie szkoły średniej II stopnia
 - *Studienrat* – poziom A13 plus dodatek i możliwość awansu na
 - *Oberstudienrat* – poziom A14
 - lub *Studiendirektor* – poziom A15

AUSTRIA

Nauczyciele w Austrii mają status urzędników państwowych w zawodzie albo pracowników kontraktowych.

Urzędnicy państwowi awansują wg skali wynagrodzeń Verwendungsgruppen , oznaczonej literą L, podczas gdy pracownicy kontraktowi wg skali pod nazwą Entlohnungsgruppen, oznaczonej literą I . Skale te przedstawiają się w następujący sposób:

L 3 (I 3)

L 2b1 (I 2b1)

L 2a1 (I 2a1)

L 2a2 (I 2a2)

L 1 (I 1)

L PH (I PH)

Pozycja na skali awansu zależy przede wszystkim od poziomu szkolnictwa. Nauczyciele przedszkolni są zwykle szeregowani do kategorii L 3 (I 3). Nauczyciele szkół podstawowych i średnich I stopnia uzyskują zazwyczaj kategorię L 2 (I 2), a nauczyciele szkół średnich II stopnia kategorię L 1 (I 1). Nauczyciele zatrudnieni w placówkach kształcenia lub doskonalenia nauczycieli osiągają kategorię najwyższą – L PH (I PH).

Awans zawodowy nauczycieli może też wiązać się z objęciem następujących stanowisk:

Dyrektor szkoły

Inspektor przedmiotu (Fachinspektor)

Inspektor szkolny na szczeblu okręgu (Bezirksschulinspektor)

Inspektor szkolnictwa zawodowego (Berufsschulinspektor)

Inspektor szkolny na szczeblu landu (Landesschulinspektor).

PORTUGALIA

Awans zawodowy i finansowy w karierze nauczyciela w edukacji przedszkolnej, podstawowej i średniej uzależniony jest w Portugalii od:

- stażu pracy,
- oceny pracy nauczyciela

- od uzyskania tytułu licencjata wraz z przygotowaniem pedagogicznym, tytułu magistra lub doktora w zakresie nauk pedagogicznych lub danego przedmiotu (co sumuje się do stażu)
- *avaliação extraordinária*, czyli wszechstronnej ewaluacji nauczyciela z co najmniej 15-letnim stażem pracy (z której komisyjna ocena "bardzo dobra" gwarantuje dodanie 2 lat do owego stażu).

Wysokość wynagrodzenia nauczyciela i jej wzrost wiąże się z pozycją nauczyciela w szkole i wynika z warunków zapisanych w legislacji uzgodnionych pomiędzy rządem i związkami zawodowymi. I tak, w październiku 2001 r. przyjęto 10-stopniową siatkę płac nauczyciela w szkołach państwowych (czyli posiadający status urzędnika państwowego w zawodzie) zależnie od stopnia jego kariery:

Scale	Duration	Index	Payment in Euros
1 st scale	2 years	112	955,09
2 nd scale	3 years	125	1 065,95
3 rd scale	4 years	151	1 287,67
4 th scale	4 years	167	1 424,11
5 th scale	4 years	188	1 603,19
6 th scale	3 years	205	1 748,16
7 th – I scale	3 years	218	1 859,02
7 th – II scale	3 years	223	1 901,65
7 th – III scale	2 years	235	2 003,99
8 th scale	3 years	245	2 089,26
9 th scale	5 years	299	2 549,75
10 th scale	---	340	2 899,38

Uwaga: Wskaźnik (index) 100 równa się 852.76 Euro¹. Nauczyciele zatrudnieni na umowę o pracę, nieuwzględnieni w skali awansu zawodowego i finansowego, otrzymują wynagrodzenia według 1 lub 3 stopnia w siatce, zależnie od ich kwalifikacji. Rozpoczęcie pracy w zawodzie nauczyciela następuje po spełnieniu wymagań dotyczących wykształcenia i umiejętności zawodowych:

- Nauczyciele nieposiadający niezbędnych kwalifikacji pozostają poza skalą awansu do momentu zdobycia tych kwalifikacji
- Nauczyciele specjaliści posiadający tytuł licencjata rozpoczynają pracę na 1 stopniu skali
- Nauczyciele specjaliści posiadający tytuł *licenciatura* rozpoczynają pracę na 3 stopniu skali
- Nauczyciele specjaliści posiadający tytuł magistra rozpoczynają pracę na 4 stopniu skali
- Nauczyciele przedmiotów ścisłych i przyrodniczych rozpoczynają pracę na 4 stopniu skali

ŁOTWA

W roku 2009 pilotażowy projekt prezentujący zróżnicowany model kariery zawodowej nauczycieli został rozbudowany w stały projekt finansowany z Funduszy Strukturalnych UE pn. "**Promocja konkurencyjnych kompetencji nauczycieli w udoskonalonym systemie edukacji**".

¹ 2006/2007

System oceny jakości pracy nauczycieli tworzą następujące elementy:

- 5 kategorii awansu zawodowego
- 5 aspektów oceny jakości pracy nauczycieli
- 15 wskaźników jakości pracy nauczycieli oraz 4 poziomy kryteriów ewaluacyjnych
- podmioty zaangażowane w proces oceny:
 - nauczyciel, którego praca podlega ewaluacji
 - przedstawiciele administracji danej placówki
 - członkowie komisji ewaluacyjnej

Zakłada się, że dokonywanie oceny jakości pracy nauczyciela stanowić będzie **zachętę do poszerzania kompetencji zawodowych oraz wykorzystywania możliwości rozwoju kariery zawodowej** wśród nauczycieli. W wyniku oceny jakości ich pracy, wzrośnie również odpowiedzialność nauczycieli za osiągnięte przez nich wyniki.

Podstawowe **zasady oceny jakości** pracy nauczycieli są następujące:

- zasada dobrowolnego uczestnictwa – nauczyciele mogą dobrowolnie wnioskować o przeprowadzenie oceny ich pracy;
- zasada transparentności i sprawiedliwości – jakość pracy nauczyciela określają różne wskaźniki jakości według 4 poziomów podstawowych i dodatkowych kryteriów;
- zasada adekwatności oceny – istnieje pięć kategorii awansu zawodowego, którym odpowiadają wiedza, kompetencje, umiejętności analityczne czy kreatywność nauczyciela

Kategorie awansu zawodowego nauczyciela są następujące:

Kategoria 1 – nauczyciel wykazuje się wyraźną wiedzą, wypełnia swoje obowiązki zgodnie z panującymi zasadami i procedurami oraz odpowiednio odnajduje się w typowych sytuacjach szkolnych, zapewniając tym samym prawidłowy przebieg procesu dydaktycznego.

Kategoria 2 – nauczyciel wypełnia obowiązki zgodnie z panującymi zasadami i odpowiednio odnajduje się w typowych sytuacjach szkolnych; posiada również umiejętność stosowania zróżnicowanego podejścia w toku nauczania, gwarantując tym samym wysoką jakość procesu dydaktycznego.

Kategoria 3 – nauczyciel utrzymuje wysoką jakość procesu nauczania dzięki stosowaniu zróżnicowanego podejścia w sposób planowany i metodyczny, stawiając na różnorodność nauczania, a także alternatywne rozwiązania w sytuacjach problemowych oraz podejmując konsekwentne decyzje; aktywnie uczestniczy w procesie wdrażania strategii edukacyjnej na poziomie instytucjonalnym oraz ma swój udział w procesie wymiany doświadczeń i metod nauczania.

Kategoria 4 – przepisy dotyczące jakościowo i metodologicznie zróżnicowanego procesu dydaktycznego nauczyciel stosuje jako wskazówki, w twórczy sposób udoskonalając ten proces; jednocześnie wykazuje się wnikliwością i intuicyjną umiejętnością poprawnego rozpoznawania

sytuacji; w sposób aktywny uczestniczy we wdrażaniu strategii edukacyjnej na poziomie regionalnym oraz ma swój udział w procesie wymiany doświadczeń i metod nauczania.

Kategoria 5 – nauczyciel wypełnia swoje obowiązki wykazując się kreatywnością zarówno w sytuacjach standardowych jak i nietypowych, wykorzystując własne doświadczenie zawodowe i systematycznie poszerzaną wiedzę; nauczyciel w sposób aktywny wspomaga postęp i rozwijanie polityki i strategii edukacyjnych na poziomie krajowym oraz systematycznie i w sposób celowy bierze udział w procesie wymiany doświadczeń.

Wraz z wejściem w życie założeń projektu zróżnicowanego modelu kariery zawodowej nauczycieli tj. najprawdopodobniej w **2013** r., powyższe kategorie awansu zawodowego będą powiązane z odpowiednio **zróżnicowaną skalą wynagrodzeń**.

BUŁGARIA

W ramach walki z niekorzystną socjoekonomiczną pozycją bułgarskiego nauczyciela, którego autorytet kwestionowany przez uczniów i rodziców decyduje o jego niskiej motywacji, został przyjęty **Krajowy Program Rozwoju Szkolnictwa i Wychowania Przedszkolnego** na lata 2006-2015.

Program zakłada m.in. wprowadzenie systemu rozwoju zawodowego ściśle związanego z awansem finansowym nauczycieli, który stworzy warunki pozytywnej wśród nich konkurencji oraz będzie stanowić system motywacyjny skłaniający do czynnego udziału w procesie edukacyjnym w szkole.

Realizacja programu przebiegać ma na dwóch płaszczyznach:

- **pionowej**, dotyczącej obejmowania stanowisk administracyjnych w sektorze edukacji publicznej,
- **poziomej**, dotyczącej wprowadzenia **pięciu szczebli awansu zawodowego nauczycieli**:
 - nauczyciel stażysta
 - nauczyciel
 - starszy nauczyciel
 - główny nauczyciel
 - nauczyciel-metodyk

Awans zawodowy na płaszczyźnie poziomej zależy ma od:

- stażu pracy
- ukończenia odpowiedniego kształcenia
- doskonalenia zawodowego
- oceny wyników pracy
- systemu nagród dla nauczycieli za szczególny wkład w pracę szkoły

Awans na tej płaszczyźnie związany jest z doskonaleniem umiejętności zawodowych, nabywaniem doświadczenia oraz poszerzaniem kwalifikacji, które to działania podejmuje nauczyciel podczas pracy na tym samym stanowisku. Aktywność taka powinna być wyrażona poprzez uczestnictwo w różnych formach doskonalenia zawodowego, zdobywanie wyższych kwalifikacji zawodowych poprzez dalszą naukę, specjalizowanie się w kraju i za granicą, podejmowanie się dodatkowych zadań i funkcji w swojej szkole, jak również poprzez naukę własną i samodoskonalenie. Wraz ze wzrostem kompetencji i doświadczenia zawodowego, w naturalny sposób wzrastają równocześnie płace nauczycieli.

W przypadku nauczycieli nieposiadających niezbędnych kwalifikacji lub wykształcenia, poziomy rozwój zawodowy przejawiać się powinien w podejmowaniu odpowiednich studiów wyższych w celu uzupełnienia wykształcenia.

Przeniesienie nauczyciela do bardziej prestiżowej szkoły o ustalonej reputacji również może być traktowane jako awans zawodowo-finansowy na płaszczyźnie poziomej.

Ponadto, program wprowadza **zróżnicowaną skalę wynagrodzeń** zależnych od wyników uczniów w perspektywie długoterminowej, co ma na celu podniesienie jakości kształcenia oraz wprowadzenie systemu nagród dla nauczycieli za szczególny wkład w pracę szkoły.

Celem wprowadzania zmian zawartych w programie jest **uzależnienie indywidualnego wynagrodzenia nauczyciela od szczebla kariery zawodowej**, na którym się znalazł oraz wyników, których osiągnięciem w procesie nauczania może się poszczycić. Masowe wprowadzenie systemu delegowania budżetów pozwoli na elastyczność w ustalaniu wypłat nauczycieli i ustanawiania podwyżek dzięki wydajnemu gospodarowaniu środkami.

Dotychczas płaca nauczyciela w Bułgarii uzależniona była od wysokości wynagrodzenia zasadniczego, posiadanego wykształcenia i kwalifikacji, stażu pracy oraz stosunku do krajowej płacy minimalnej.