



Elektroniczny podręcznik dla początkujących nauczycieli

ČMOS PŠ, LESTU, LIZDA, ZNP

2024

Zawartość

Ogólne wprowadzenie	2
ProjektTło	2
Główne cele	3
O Partnerach Projektu	5
Łotewski Związek Pracowników Oświaty i Nauki (LIZDA), Łotwa	5
Czesko-Morawski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty (ČMOS PŠ), Republika Czeska	5
Litewski Związek Zawodowy Edukacji i Nauki (LESTU), Litwa	6
Związek nauczycielstwa polskiego związek zawodowy (ZNP), Poland	7
Rozdział 1 Wstęp	9
Rozdział 2 - Prawa i obowiązki początkującego nauczyciela	11
Republika Czeska	11
Łotwa	15
Litwa	20
Polska	24
Rozdział 3 - Przyszłość zawodu nauczyciela – kompetencje i umiejętności	25
Rozdział 4 – Umiejętności miękkie	36
Rozdział 5 – Dialog społeczny	66
Republika Czeska	66
Łotwa	70
Litwa	76
Polska	84
Rozdział 6 – Cyfryzacja i kompetencje cyfrowe	87
Rozdział 7 - Mentoring	101

Ogólne wprowadzenie

tło projektu

Według raportu OECD Education at a Glance 2020 w 2018 r. młodzi nauczyciele (poniżej 30. roku życia) stanowili jedynie niewielką część populacji nauczycielskiej: średnio w krajach OECD 10% w szkołach średnich I stopnia i 8% w szkołach średnich II stopnia. Schemat ten jest szczególnie uderzający na poziomie szkół średnich II stopnia w krajach objętych Projektem – na Litwie 3,03%, w Czechach 4,06%, na Łotwie 7,8%, a na poziomie szkół średnich I stopnia tylko 3,66% na Litwie, 7,71% na Łotwie i 9,42% w Czechach Republic to młodzi nauczyciele (poniżej 30. roku życia), co plasuje się poniżej średniej OECD. Starzenie się kadry nauczycielskiej ma szereg konsekwencji dla systemów edukacji w poszczególnych krajach. Konkurencyjne wynagrodzenia, dobre warunki pracy i możliwości rozwoju kariery mogły przyciągnąć młodych ludzi do nauczania w niektórych krajach lub pomóc w zatrzymaniu skutecznych nauczycieli w innych. Oprócz pobudzania wysiłków w zakresie rekrutacji i szkolenia w celu zastąpienia odchodzących na emeryturę nauczycieli, może to również mieć wpływ na decyzje budżetowe. Młodzi profesjonaliści wchodzą do placówek kształcenia ogólnego, ale ich liczba jest niewystarczająca. Potwierdzają to dane dotyczące całkowitego stażu pracy nauczycieli w szkole. Wyniki badania TALIS pokazują, że około 13% nauczycieli ma staż pracy krótszy niż 5 lat, ale dwukrotnie więcej nauczycieli ma staż pracy od 6 do 10 lat. Oznacza to, że stosunkowo duża liczba młodych profesjonalistów rozpoczyna pracę w szkołach, ale w dłuższej perspektywie nie kontynuują oni pracy jako nauczyciele. Problem należy rozwiązać pilnie i kompleksowo, aby kraje nie znalazły się w sytuacji, w której w placówkach edukacyjnych nie będzie wystarczającej liczby nauczycieli. Badanie TALIS przeprowadzone w 2018 r. wykazało, że najprawdopodobniej przyczyną odchodzenia początkujących nauczycieli jest niewystarczające wsparcie ze strony administracji szkolnej i władz samorządowych. W 2018 roku LIZDA przeprowadziła badanie „Ocena systemu wsparcia zawodowego nauczycieli” (n= 1258), a 69,3% respondentów zgodziło się ze stwierdzeniem: „Na Łotwie nie ma jednolitego i ustrukturyzowanego systemu wsparcia dla początkujących nauczycieli”. O pilnej potrzebie budowania systemów wsparcia dla początkujących nauczycieli świadczy fakt, że jedynie 29,2% początkujących nauczycieli było zadowolonych z profesjonalnego wsparcia w placówce oświatowej. Potrzebę tę podkreślono w łotewskim dokumencie dotyczącym planowania polityki edukacyjnej „Wytyczne dotyczące rozwoju edukacji na lata 2021–2027” (w języku łotewskim – Izglītības attīstības

pamatnostādnēs 2021.-2027.gadam), gdzie przyciąganie początkujących nauczycieli, a tym samym zapewnienie ciągłego generowania kadr, jest jednym z trzech najważniejszych priorytetów w edukacji ogólnej. Priorytet ten będzie wspierany poprzez wzmocnienie systemu przygotowania początkujących nauczycieli (nowy program, wprowadzenie roku wprowadzającego) w latach 2021-2027. Te same problemy stoją przed krajami partnerskimi projektu. Pozyskiwanie początkujących nauczycieli i wspieranie ich w procesie nauczania w pierwszych latach poprzez budowanie systemów wsparcia dla początkujących nauczycieli to główna motywacja wszystkich organizacji partnerskich do udziału w projekcie. Istnieje potrzeba najlepszych praktyk, wymiany doświadczeń i transferu wiedzy do wszystkich krajów i organizacji.

Główne cele

Główne cele projektu to:

- 1) Opracowanie ram systemu wsparcia dla początkujących nauczycieli w oparciu o ich potrzeby i wizje interesariuszy
- 2) Wspieranie decydentów i realizatorów polityki edukacyjnej oraz początkujących nauczycieli informacjami, narzędziami i metodami doskonalenia systemu wsparcia dla początkujących nauczycieli

O Partnerach Projektu

Łotewski Związek Pracowników Oświaty i Nauki (LIZDA), Łotwa
www.lizda.lv

LIZDA jest niezależną organizacją założoną 19 maja 1990 roku i obecnie jest największym związkiem zawodowym na Łotwie. LIZDA zrzesza 30 220 nauczycieli, pracowników uczelni, studentów i seniorów pracujących w edukacji i nauce. Zrzeszają się w 1248 związkach zawodowych, w których chronione są ich prawa gospodarcze, społeczne i zawodowe. Aż 54% pracowników oświaty i nauki jest członkami LIZDY i aktywnie realizuje swoje interesy związane z poprawą warunków pracy i życia, doskonaleniem edukacji i rozwojem dziedziny nauki. LIZDA jest partnerem społecznym rządu Łotwy i aktywnie działa w Krajowej Trójstronnej Radzie Współpracy. LIZDA jest także członkiem Łotewskiej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych. Misja: Reprezentowanie, wyrażanie i ochrona praw ekonomicznych, społecznych i prawnych członków LIZDA oraz prowadzenie dialogu społecznego na wszystkich poziomach. Wizja: Najpotężniejszy i największy związek

zawodowy, do którego zrzeszają się aktywni i dobrze poinformowani członkowie zainteresowani procesami edukacyjnymi i naukowymi.

[Czesko-Morawski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty \(ČMOS PŠ\), Republika Czeska](#)
www.skolskeodbory.cz

Czesko-Morawski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty (ČMOS PŠ) jest największym zawodowym związkiem zawodowym w Republice Czeskiej reprezentującym pracowników oświaty, emerytów i bezrobotnych, którzy pracowali w sektorze oświaty. Wszystkie te osoby są zorganizowane bez jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na partię polityczną, narodowość, religię, rasę lub płeć. Absolwenci szkół mogą ubiegać się o członkostwo w związku zawodowym po ukończeniu obowiązkowego okresu nauki szkolnej przewidzianego przez czeskie prawo. Czesko-Morawski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty jest związkiem, którego zakres zainteresowań obejmuje prawa i status pracowników, warunki przemysłowe i zawodowe pracowników oświaty, kontakty z władzami publicznymi i partnerami społecznymi w sektorze oświaty. Głównymi celami ČMOS PŠ są: obrona praw swoich członków oraz promowanie i negocjowanie ich potrzeb i wymagań gospodarczych, społecznych, przemysłowych i zawodowych; kontaktowanie się w tym zakresie z rządem i innymi władzami publicznymi oraz stowarzyszeniami pracodawców; poprawę warunków pracy i życia swoich członków; zapewnianie swoim członkom porad prawnych i ochrony prawnej; udział w procedurach legislacyjnych oraz promowanie propozycji i projektów ustaw mających na celu osiągnięcie celów i priorytetów ČMOS PŠ; sporządzanie analiz i prognoz dotyczących systemu oświaty, jego ustawodawstwa i regulacji; opracowywanie systemów informacji i koordynacji działalności związkowej i stosunków związkowych; podejmowanie kontroli i nadzoru nad kwestiami bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy.

[Litewski Związek Zawodowy Edukacji i Nauki \(LESTU\), Litwa](#)
www.svietimoprofsajunga.lt

Litewski Związek Zawodowy Edukacji i Nauki – LESTU (Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga – LŠMPS) jest największą związkową organizacją zrzeszającą związki zawodowe pracowników oświaty na Litwie, liczącą około 10 000 członków i charakteryzującą się ponad 25% wskaźnikiem uzwiązkowienia. Zatrudnia 11 osób pracujących w centrali oraz 40 koordynatorów na szczeblu regionalnym (gminnym). LESTU jest jedyną na Litwie organizacją związkową oświaty, zrzeszającą pracowników wszystkich dziedzin edukacji, od nauczycieli przedszkoli po wykładowców i badaczy na uniwersytetach oraz nauczycieli szkół zawodowych. Związek aktywnie angażuje się w promowanie ogólnych interesów zawodowych

i związkowych swoich członków na wszystkich poziomach – krajowym, regionalnym i instytucjonalnym. LESTU jest politycznie niezależna i prowadzi dialog z pracodawcami oraz jest głęboko zaangażowana w wywieranie wpływu na politykę edukacyjną kształtowaną przez rząd w parlamencie. Litewski Związek Zawodowy ds. Edukacji i Nauki jest członkiem Litewskiej Konfederacji Związków Zawodowych (LPSK), a także członkiem Education International (EI) i Europejskiego Komitetu Związków Zawodowych ds. Edukacji (ETUCE). Dlatego związek posiada duże sieci krajowe i międzynarodowe, które rozpowszechniają wyniki projektu i dzielą się najlepszymi doświadczeniami. Na szczeblu stanowym LESTU, za pośrednictwem Parlamentarnej Rady ds. Edukacji, wydaje rządowi zalecenia we wszystkich obszarach edukacji dotyczące projektowania i wdrażania polityk i inicjatyw w zakresie ECEC, edukacji ogólnej, kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i AL. LESTU ściśle współpracuje z Ministerstwem Edukacji, Sportu i Nauki oraz z Centrum Rozwoju Kwalifikacji i VET, starając się, aby rozwój litewskiego systemu uczenia się przez całe życie odpowiadał potrzebom gospodarki i społeczeństwa. Oprócz tego silnego wpływu na poziom polityki, LESTU reguluje również ramowe warunki pracy nauczycieli i trenerów – szkolenie początkujących nauczycieli, godziny pracy, szkolenia, wynagrodzenie, ochrona przed zwolnieniami, ochrona zdrowia itp. – w drodze rokowań zbiorowych.

Związek nauczycielstwa polskiego związek zawodowy (ZNP), Poland www.znp.edu.pl

Historia ZNP sięga 1905 roku, czyli okresu zaborów, kiedy to grupa polskich nauczycieli pod okupacją rosyjską położyła podwaliny pod istnienie instytucji broniącej języka polskiego, praw nauczycielskich i promującej wysoką jakość edukacji. ZNP jest najstarszym i największym nauczycielskim związkiem zawodowym w Polsce. Jesteśmy jednolitą, ochotniczą, niezależną i samorządną organizacją zrzeszającą kadrę dydaktyczno-wychowawczą zatrudnioną w szkolnictwie podstawowym, średnim, wyższym i naukowym. Reprezentujemy około 200 000 nauczycieli i pracowników oświaty wszystkich szczebli edukacji (przedszkoli, szkół podstawowych, gimnazjów, szkół zawodowych, szkół średnich, instytutów badawczych i indywidualnej pomocy oświatowej). ZNP jest członkiem Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ). Od 1917 r. organem ZNP jest Głos Nauczycielski. Jako związkowy tygodnik społeczno-oświatowy publikuje materiały dotyczące oświaty, środowiska nauczycielskiego i działalności ZNP. Głos Nauczycielski to największe i najstarsze czasopismo branży edukacyjnej w Polsce. Współpraca międzynarodowa: ZNP jest zrzeszony w Education

International (EI) i jest bardzo aktywnym członkiem regionalnej struktury EI – Europejskiego Komitetu Związków Zawodowych ds. Edukacji (ETUCE). Od 2011 roku Prezes ZNP Sławomir Broniarz miał zaszczyt sprawować funkcję Regionalnego Zarządu w Zarządzie EI, dzięki czemu jest członkiem Światowego Zarządu Wykonawczego EI.

Cele, o które walczymy:

- Równe szanse w edukacji dla wszystkich dzieci
- Bezpłatna edukacja na każdym poziomie
- Promocja edukacji przedszkolnej
- Szkoła przyjazna uczniowi, gwarantująca wysoką jakość kształcenia oraz rozwijająca talenty, umiejętności i zainteresowania
- Godność i wysoki status zawodu nauczyciela
- Interesy zawodowe i społeczne wszystkich pracowników oświaty i nauki
- Prawo emerytów do godności i godnego życia

Zajęcia:

- Bierzemy udział w tworzeniu prawa.
- Sugerujemy i opowiadamy się za rozwiązaniami na rzecz Edukacji dostosowanej do społeczeństwa, jego potrzeb i przyszłych wyzwań.
- Współpracujemy z władzami krajowymi i lokalnymi, wspieramy decyzje i działania służące celom dydaktycznym, wychowawczym i opiekuńczym szkół i placówek oświatowych.
- Współpracujemy z instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz praw i interesów dzieci i młodzieży.

Rozdział 1 Wstęp

Drogi współpracowniku,

Podręcznik, który trzymasz teraz w rękach, został napisany, aby ułatwić Ci początki jako nauczyciela.

Nawet my, autorzy, doskonale pamiętamy słabość w kolanach, kiedy po raz pierwszy sami weszliśmy do klasy, oraz radości i wyzwania, jakich doświadczyliśmy w pierwszych latach pracy w zawodzie nauczyciela. Nie wszystko na początku idzie gładko i może się zdarzyć, że znajdziesz się w sytuacjach, na które nie czujesz się przygotowany lub nie wiesz, jak sobie poradzić.

Tekst powstał w wyniku wspólnych wysiłków grupy (mniej lub bardziej) początkujących nauczycieli. Zawiera praktyczne wskazówki i wskazówki oparte na ramach teoretycznych, które możesz znać lub nie. Wszystkiego po prostu nie da się uwzględnić w podręcznikach i kursach przygotowawczych dla nauczycieli. Mamy nadzieję, że niniejszy podręcznik będzie źródłem dalszej wiedzy, porad i łączy do innych materiałów do nauki. Próbowaliśmy uchwycić w nim wszystko, co sami uważaliśmy za ważne, wszystko, co chcielibyśmy wiedzieć na początku.

Proszę, potraktuj nasze teksty jako dobrą radę od kogoś, kto przeszedł przez bardzo podobne doświadczenia do Ciebie i chce pomóc Ci znaleźć sposób na łatwiejsze przejście przez trudną fazę lub przynajmniej lepsze przygotowanie się do niej.

Podręcznik nie ma na celu wyczerpującego omówienia całości zagadnienia ani zaproponowania jednego gwarantowanego i na pewno prawidłowego rozwiązania. Wręcz przeciwnie, potraktuj to jako otwarte drzwi do wyimaginowanego, bardziej doświadczonego kolegi i jako przestrzeń do dalszej samokształcenia, autorefleksji i bodziec do dalszego myślenia. Jesteśmy głęboko przekonani, że lektura podręcznika pomoże Ci lepiej przetrwać pierwsze tygodnie i miesiące w nowej szkole oraz ułatwi Ci początki. Bardzo chcielibyśmy mieć w swoich szeregach bardziej zmotywowanych i spostrzegawczych kolegów, którzy razem z nami będą wpływać na przyszłość naszego kraju poprzez szkoły.

Podręcznik Instrukcje użytkownika

Tematyka podręcznika podzielona jest na rozdziały, które z kolei dzielą się na podrozdziały, w zależności od punktu widzenia, z jakiego podchodzą do danego tematu.

Poszczególne rozdziały zostały opracowane przez partnerów tego projektu, tj. łotewski związek zawodowy LIZDA, litewski związek zawodowy LESTU, polski związek zawodowy ZNP i czeski związek zawodowy ČMOS PŠ.

W podręczniku przedstawiono zatem doświadczenia kolegów zagranicznych oraz opisy stanu systemów edukacyjnych na Łotwie, Litwie, w Polsce i Czechach.

Nie musisz czytać okładki podręcznika, żeby czytać jak książkę. Poszczególne tematy nie są ze sobą w żaden sposób powiązane. Po prostu wybierz temat, który najbardziej Cię interesuje lub w którym potrzebujesz pomocy. Czytając tekst, pamiętaj, że nie chodzi tylko o jego przeczytanie, ale o to, abyś zastanowił się, w jaki sposób podane informacje są dla Ciebie istotne i jak możesz je wykorzystać na swoją korzyść. Więcej głów to nie jedna, dlatego zdecydowanie zalecamy robienie notatek podczas czytania, a następnie znalezienie kogoś, z kim możesz porozmawiać o tekście i swoich notatkach do niego. To, czy zwrócisz się do starszego kolegi, czy do innego początkującego nauczyciela, zależy wyłącznie od Ciebie. Jakakolwiek dyskusja na ten temat pomoże Ci udoskonalić swoje myśli i pójść do przodu.

Mamy nadzieję, że podręcznik okaże się pomocny i zainspiruje do dalszego studiowania tematów i poszerzania horyzontów.

Rozdział 2 - Prawa i obowiązki początkującego nauczyciela

Republika Czeska

Wstęp

Prawa i obowiązki nauczycieli, w tym także początkujących nauczycieli, określają przepisy. Ponieważ praca nauczyciela w Republice Czeskiej może być wykonywana wyłącznie w ramach stosunku pracy, następujące przepisy mają szczególne znaczenie dla określenia praw i obowiązków nauczycieli:

- **Ustawa nr 89/2012 Dz.U. Kodeks Cywilny ze zm**
- **Ustawa nr 262/2006 Sb., Kodeks pracy, z późn. zm**
- **Ustawa nr 561/2004 Dz.U., Ustawa o oświacie, z późniejszymi zmianami**
- **Ustawa nr 563/2004 Dz.U., Ustawa o kadrze pedagogicznej, z późniejszymi zmianami**

Kodeks pracy jest ogólną regulacją prawną dotyczącą stosunków pracy. Kodeks cywilny służy jako wsparcie w sytuacjach, gdy Kodeks pracy nie reguluje jakiejś dziedziny prawa (np. obliczanie terminów, postępowanie sądowe itp.). Szczególne przepisy mające zastosowanie do nauczycieli to Ustawa o oświacie i Ustawa o kadrze pedagogicznej. Zmiana w nim zawarta ma pierwszeństwo przed zmianami Kodeksu pracy i/lub Kodeksu cywilnego.

Jednocześnie prawa i obowiązki pracowników pedagogicznych regulują inne normy ustawowe, takie jak np.:

Rozporządzenie Rządu nr 341/2017 Dz.U. w sprawie wskaźników wynagrodzeń pracowników służb publicznych i administracji, ze zmianami.

Zarządzenie nr 263/2007 Dz.U. ustalające zasady pracy pracowników szkół i placówek szkolnych utworzonych przez Ministerstwo Oświaty, Kultury, Nauki i Technologii, województwo, gminę lub dobrowolny związek gmin, ze zmianami.

Obowiązki nauczycieli i innych pracowników

Co do zasady pracownicy pozostający w stosunku pracy mogą podlegać obowiązkom wynikającym z przepisów prawa i wynikającego z uzgodnionego rodzaju pracy. Pracodawca

może jedynie uszczegółowić lub określić te obowiązki jednostronnie w regulaminie pracy, który może ustanawiać nowe obowiązki, pod warunkiem uzgodnienia umowy z pracownikiem.

Z powyższego powodu różne kodeksy etyczne są problematyczne. W Republice Czeskiej nie ma jednolitego kodeksu etyki nauczycieli, który byłby określony i zakodowany w prawie. Kilka stowarzyszeń, grup interesu i ważnych osobistości próbowało je stworzyć. Ich wysiłki zaowocowały [Dziesięć zasad](#), które można znaleźć w Internecie. Wobec braku regulacji prawnych w tym zakresie zdecydowana większość obowiązków uregulowanych w kodeksie etyki nie ma charakteru wiążącego i wykonalnego ze strony nauczyciela.

Jedynym sposobem, aby kodeks etyki nauczyciela obowiązywał na mocy obowiązującego prawa, jest wynegocjowanie zawartych w nim obowiązków i umowne potwierdzenie ich przyjęcia. W przeciwnym razie obowiązywać będą jedynie zobowiązania, które de facto kopiuje normy prawne.

Obowiązki wynikające ze stosunku pracy

Obowiązkiem pracodawcy jest przydzielenie pracownikowi pracy zgodnie z umową o pracę, wypłata pracownikowi wynagrodzenia za wykonaną pracę, stworzenie warunków do wykonywania obowiązków służbowych oraz przestrzeganie przepisów prawa.

Pracownik ma obowiązek osobiście wykonywać pracę zgodnie z umową o pracę w rozkładowych tygodniowych godzinach pracy oraz dotrzymywać obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Prawa wynikające ze stosunku pracy

Obowiązek jednej strony stosunku pracy oznacza zazwyczaj uprawnienie drugiej strony. Nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia za wykonywaną pracę, godnych warunków pracy, ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy oraz równego traktowania.

Oprócz ogólnych praw i obowiązków wynikających z Kodeksu pracy, szczegółowe prawa i obowiązki nauczycieli uregulowane są w art. 22a i 22b ustawy nr 561/2004 Coll., Ustawa o oświacie, z późniejszymi zmianami (zwanej dalej „Ustawą o oświacie”). Oprócz nauczycieli, rozporządzenie to dotyczy także całej kadry pedagogicznej.

Prawa Kadry Pedagogicznej

Sekcja 22a

Członkowie kadry pedagogicznej mają prawo wykonywać swoją działalność pedagogiczną:

- a) W warunkach niezbędnych do wykonywania przez nich działalności pedagogicznej, w szczególności do ochrony przed przemocą fizyczną lub presją psychiczną ze strony dzieci, uczniów, studentów i przedstawicieli prawnych dzieci oraz uczniów i innych osób mających bezpośredni kontakt z kadrą pedagogiczną w Szkole*
- b) W sposób zapewniający, że ich bezpośrednia działalność pedagogiczna nie będzie zakłócana z naruszeniem przepisów prawa*
- c) Stosowanie metod, form i środków według własnego uznania, zgodnie z zasadami i celami wychowawczymi, w trakcie zajęć dydaktycznych, wychowawczych, pedagogicznych specjalnych i pedagogiczno-psychologicznych*
- d) Z prawem głosowania i bycia wybieranym do władz szkoły*
- e) Z prawem do obiektywnej oceny swojej działalności dydaktycznej*

Obowiązki kadry pedagogicznej

Sekcja 22b

Pracownik pedagogiczny ma obowiązek:

- a) Prowadzenie zajęć dydaktycznych zgodnie z zasadami i celami wychowawczymi*
- b) Chronić i szanować prawa dzieci, uczniów i studentów*
- c) Chronić zdrowie i bezpieczeństwo dzieci, uczniów i uczniów oraz zapobiegać wszelkim formom ryzykownych zachowań w szkołach i obiektach szkolnych*
- d) Promują pozytywny i bezpieczny klimat w środowisku szkolnym oraz wspierają jego rozwój poprzez swoje podejście do edukacji i szkoleń*
- e) Zachowanie w tajemnicy i ochrona przed niewłaściwym wykorzystaniem danych osobowych, informacji o stanie zdrowia dzieci, uczniów i studentów oraz wynikach pomocy doradczej świadczonej przez poradnię szkolną i poradnię szkolną, z którą się zapoznali*
- f) Dostarczanie dzieciom, uczniom, studentom i przedstawicielom prawnym nieletnich informacji związanych z edukacją i szkoleniem*

Definicja początkującego nauczyciela

Według literatury zawodowej nauczycielem nowicjuszem jest nauczyciel posiadający odpowiednie wykształcenie wyższe i kompetencje pedagogiczne. Brakuje im jednak doświadczenia pedagogicznego, gdyż są na początku swojej kariery zawodowej.¹

Nie ma legislacyjnej definicji początkującego nauczyciela. Można to jednak wyprowadzić z przepisów art. 24a ustawy nr 563/2004 Dz.U. o kadrze pedagogicznej, z późniejszymi zmianami (zwanej dalej ustawą o kadrze pedagogicznej).² *Theokres adaptacyjny* jest zdefiniowany w tym przepisie jako *okres od nawiązania pierwszego stosunku pracy do końca 2-letniego okresu zatrudnienia z osobą prawną wykonującą działalność szkoły*.

Na podstawie powyższego można stwierdzić, że nauczycielem nowicjuszem jest każdy nauczyciel, który wykonuje swoją pracę w okresie adaptacyjnym.

Prawa początkującego nauczyciela

Przepisy art. 24b ustawy o kadrze pedagogicznej zakładają, że każdemu początkującemu nauczycielowi przydziela się *przysła nauczyciel-mentor, który przede wszystkim metodycznie kieruje nowicjuszem w okresie adaptacyjnym, stale i regularnie ocenia wraz z nim jego działalność dydaktyczną, zapoznaje go z warunkami funkcjonowania szkoły i związaną z nią dokumentacją*.³ Mentor ma przede wszystkim zapewnić początkującemu nauczycielowi niezbędne wsparcie. Styl i sposób współpracy nauczyciela-mentora z nauczycielem nowicjuszem ustalana jest indywidualnie przez każdą szkołę.

¹ PRUCHA, styczeń; WALTEROVÁ, Eliška i MAREŠ, Jiří. Słownik pedagogiczny. 7., [w języku czeskim] *Słownik Pedagogiczny obj. 7, wersja zaktualizowana i rozszerzona* Praga: Portal, 2013. 395 s. ISBN 978-80-262-0403-9.

² Ma wejść w życie od 1 stycznia 2024 r.

³ Ma wejść w życie od 1 stycznia 2024 r.

Wstęp

Prawa i obowiązki nauczycieli, w tym początkujących nauczycieli (początkujących nauczycieli), wynikają z przepisów prawa Republiki Łotewskiej. Nauczyciele, w tym także początkujący, w zakresie swoich praw i obowiązków podlegają bezpośrednio warunkom określonym w Prawie pracy. Ustawy i rozporządzenia (Prawo oświatowe, rozporządzenia Rady Ministrów) są szczególnie istotne dla określenia następujących praw i obowiązków:

1. Prawo do pracy w zawodzie nauczyciela – wymagane wykształcenie i kwalifikacje
2. Kształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli oraz ciągłe podnoszenie kompetencji zawodowych
3. Regularna ocena jakości działalności zawodowej nauczycieli
4. Prawa i obowiązki nauczycieli

Ogólne obowiązki nauczycieli określone w ustawie o oświacie na Łotwie

- Twórczo i odpowiedzialnie uczestniczą w realizacji programów edukacyjnych
- Kształtowanie odpowiedzialnej postawy ucznia wobec siebie, innych, pracy, kultury, przyrody itp.
- Wychowajcie porządných, uczciwych, odpowiedzialnych ludzi – patriotów Łotwy, wzmacniając przynależność do Republiki Łotewskiej
- Przestrzegaj norm etyki zawodowej pedagoga
- Regularnie podnoś kompetencje zawodowe
- Szanuj prawa ucznia
- Współpracuj z członkami rodziny ucznia w sprawach edukacyjnych
- Jeśli to możliwe, bierz udział w doskonaleniu procesów edukacyjnych

Prawa nauczycieli określone w ustawie o oświacie na Łotwie

- Weź udział w zarządzie instytucji edukacyjnej

- Otrzymuj gwarantowany przez państwo płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 8 tygodni
- Na podstawie umowy o opracowanie pomocy dydaktycznych możliwość skorzystania z płatnego urlopu twórczego w wymiarze do 3 miesięcy lub bezpłatnego urlopu w wymiarze do 6 miesięcy zgodnie z procedurami określonymi przez Radę Ministrów
- Zachowując podstawowe wynagrodzenie w placówce oświatowej, w której nauczyciel pracuje na stanowisku podstawowym, wykorzystaj 30 dni kalendarzowych w ciągu trzech lat na doskonalenie umiejętności edukacyjnych i zawodowych
- Otrzymywać i wykorzystywać zasoby informacyjno-materiałowe niezbędne do realizacji programów edukacyjnych
- Otrzymuj świadczenie ze środków finansowych założyciela placówki oświatowej z tytułu śmierci członka rodziny (małżonka, dziecka, rodzica, dziadka, przysposabiającego lub przysposobionego, brata lub siostry) lub pozostającego na utrzymaniu w wysokości nie więcej niż jednego minimalnego miesięcznego wynagrodzenia
- W przypadku przemocy uzyskaj wsparcie kierownika i założyciela placówki edukacyjnej
- Współpracując z uczniami i rodzicami, postępuj zgodnie z procedurą ustaloną przez placówkę oświatową
- Miejskie i państwowe placówki oświatowe, o ile inne zewnętrzne akty prawne nie stanowią inaczej, mogą ustalić następujące wynagrodzenie dodatkowe dla nauczycieli ze środków finansowych założyciela placówki oświatowej:
- Dodatek w wysokości do 50 procent miesięcznego wynagrodzenia raz w roku kalendarzowym na każde niepełnosprawne dziecko pozostające na utrzymaniu do 18 roku życia
- Ubezpieczenie zdrowotne: Składka na ubezpieczenie zdrowotne nie może przekraczać kwoty określonej w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych. Jeżeli składka na ubezpieczenie przekracza podaną kwotę, nauczyciel pokrywa różnicę w składce

Kogo uważa się za początkujących nauczycieli na Łotwie?

Nauczycielem nowicjuszem jest nauczyciel posiadający odpowiednie wykształcenie wyższe i kwalifikacje pedagogiczne – zazwyczaj student pedagogiki, który ukończył studia i rozpoczął pracę w placówce oświatowej lub nadal studiuje na uczelni i częściowo już pracuje jako nauczyciel.

Okres adaptacyjny – rok wprowadzający został określony w przepisach normatywnych na rok 2023. Rok wprowadzający to okres od rozpoczęcia (1 rok) pierwszego stosunku pracy w placówce edukacyjnej. Na tej podstawie można zatem zdefiniować, że nauczycielem początkującym (nauczycielem nowicjuszy) jest każdy nauczyciel odbywający staż adaptacyjny – rok wprowadzający.

Do czego uprawniony jest początkujący nauczyciel?

Rozporządzenie Rady Ministrów nr 403 wydane w ramach rocznego okresu planowania przestrzennego Unii Europejskiej na lata 2021-2027 – zasady realizacji działania „Rok wprowadzający w studiach przygotowujących nauczycieli”: W ramach tego programu wspierane są następujące działania:

- Wsparcie dla absolwentów studiów nauczycielskich na pierwszym roku po uzyskaniu kwalifikacji nauczycielskich
- Stypendium docelowe dla uczestników roku wprowadzającego – do 200 euro miesięcznie
- Rekrutacja i selekcja uczestników roku stażowego
- Indywidualne wsparcie w grupach rozwoju zawodowego
- Obserwowanie lekcji
- Opracowywanie i wdrażanie programów rozwoju kompetencji zawodowych
- Ukierunkowane stypendia dla uczestników roku integracyjnego

Wsparcie powyższych działań dla początkujących (początkujących) nauczycieli jest ograniczone pod względem finansowym (fundusze UE), czasu i liczby początkujących nauczycieli (proces selekcji, nie wszyscy nauczyciele będą dostępni, promotor projektu (odbiorca środków) jest tylko jedna uczelnia – Uniwersytet Łódzki. Jest jeszcze 5 uczelni kształcących początkujących nauczycieli). W ramach projektu Uniwersytet Łódzki rozwija program studiów magisterskich „Nauki o edukacji” ze specjalizacją „Teacher Mentor”.

Nie ma określonego, ukierunkowanego wsparcia finansowego ze strony rządu dla mentorów w trakcie roku wprowadzającego dla początkujących (początkujących) nauczycieli. To od każdej szkoły zależy, czy wypracuje swój regulamin wewnętrzny – jeśli początkujący nauczyciel otrzyma w szkole praktyczne wsparcie od wykwalifikowanego mentora, czy szkoły mają na ten cel środki?

Nowelizacja Rozporządzenia Rady Ministrów nr 740 „Regulamin stypendiów” – Pomoc finansowa dla studentów kierunków pedagogicznych

Uczelnia przyznaje w trybie konkursowym stypendium w wysokości 300 euro studentom pedagogiki:

- Jeżeli student studiuje w trybie stacjonarnym na studiach pierwszego stopnia
- Na pierwszym roku studiów student nie pracuje zarobkowo, począwszy od drugiego roku studiów – pracuje na stanowisku nauczyciela lub asystenta nauczyciela w placówce oświatowej, w wymiarze nie przekraczającym połowy wymiaru czasu pracy
- Począwszy od trzeciego semestru – z placówką oświatową lub gminą została zawarta pisemna umowa o zatrudnienie w placówce oświatowej, w której planowana jest praca przez co najmniej 3 lata po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych nauczyciela
- Po pierwszym roku studiów student odbywa praktykę w placówce oświatowej, a uczelnia uzyskała od kierownika stażu i uczelni pozytywną opinię dotyczącą przydatności zawodowej studenta do zawodu nauczyciela

Zalecenia na poziomie krajowym dotyczące wspierania początkujących nauczycieli – wyniki badania LIZDA

Jak wynika z badania LIZDA przeprowadzonego w 2017 r., część zaleceń dla nauczycieli, w tym początkujących nauczycieli, skierowana jest do decydentów na poziomie krajowym, aby zapewnić zgodność praw nauczycieli z Kartą Społeczną UE.

Ministerstwo Opieki Społecznej we współpracy z Ministerstwem Edukacji i Nauki musi zidentyfikować niespójności w kontekście praw pracowniczych nauczycieli i rozwiązań w zakresie ich zapobiegania, związanych z następującymi ratyfikowanymi artykułami Europejskiej Karty Społecznej:

- Artykuł 2, Prawa do godziwych warunków pracy
- Klauzule 2-5, art. 4, Prawo do godziwego wynagrodzenia
- Artykuł 5 Prawo do zrzeszania się i współdziałania w związkach
- Artykuł 6, Prawa do zawierania układów zbiorowych
- Artykuł 21, Prawo do informacji i konsultacji
- Artykuł 22, Prawa do udziału w ustalaniu i ulepszaniu warunków pracy i środowiska
- Artykuł 26, Prawo do godności w pracy
- Artykuł 28, Prawa przedstawicieli pracowników do ochrony obowiązków pracowniczych
- Artykuł 29, Prawo do otrzymywania aktualnych informacji i konsultacji w przypadku redukcji personelu w instytucjach

Bibliografia:

1. Prawo pracy (przyjęte w dniu 20.06.2021 r.). Dostępne o: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
2. Prawo oświatowe (przyjęte 29.10.1998) Dostępne pod adresem: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitiba-likums>
3. Nowelizacja Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. nr. 740 „Zasady dotyczące stypendiów” (2023)
4. Rozporządzenia Rady Ministrów nr. 403. (2023). Programy Polityki Spójności Unii Europejskiej 2021-2027 zasady realizacji wydarzenia "Rok wprowadzający do programów studiów przygotowujących nauczycieli"

5. Prawa pracownicze nauczycieli w placówkach oświatowych (2017). GNIAZDO ELEKTRYCZNE. Dostępne

o: https://www.lizda.lv/wp-content/uploads/2019/08/LIZDA_petijums-internetam_2017.pdf

Litwa

Zgodnie z Ustawą o oświacie Republiki Litewskiej na nauczycielach spoczywają następujące obowiązki (art. 49 ust. 2):

Nauczyciele muszą:

- 1) *Zadbaj o bezpieczeństwo swoich uczniów i wysoką jakość edukacji*
- 2) *Pielęgnuj niezłomną postawę moralną, obywatelską, etniczną i patriotyczną uczniów, szacunek dla rodziców, rozwój osobistych zdolności uczniów w celu zagwarantowania własnej tożsamości kulturowej, dostarczaj treści edukacyjne w zrozumiały i jednoznaczny sposób we właściwym języku litewskim, gdzie Akty prawne określają, że odpowiednie treści edukacyjne są dostarczane w języku litewskim*
- 3) *Przestrzegaj norm etycznych zatwierdzonych przez placówki oświatowe oraz wymagań dokumentów ustalających regulamin placówki oświatowej*
- 4) *Podnoszą swoje kwalifikacje i kompetencje społeczne i ekonomiczne*
- 5) *Zapewniać edukację w oparciu o możliwości i powołanie uczniów, wzmacniać motywację do nauki i wiarę we własne możliwości, udzielać pomocy uczniom mającym trudności edukacyjne/w nauce i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, dostosowywać program, treści i metody nauczania do tych uczniów*
- 6) *Bezstronnie oceniaj osiągnięcia uczniów w nauce i stale informuj ich o postępach w nauce*
- 7) *Zgodnie z procedurą określoną przez szkołę informować rodziców (opiekunów prawnych, kuratorów) o stanie dziecka, potrzebach edukacyjno-wychowawczych, postępach, uczęszczaniu do szkoły i zachowaniu, a także zgłosić zaobserwowany przypadek przemocy kierownikowi szkoły. tę instytucję edukacyjną*
- 8) *Współpracować z innymi nauczycielami w celu osiągnięcia celów edukacyjnych*
- 9) *Szanuj ucznia jako osobę i nie naruszaj jego praw ani uzasadnionych interesów*
- 10) *Wypełniać inne obowiązki określone w Ustawie o kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz Ustawie o pozaformalnym kształceniu dorosłych*
- 11) *Przedstawiciele związków zawodowych reprezentujący pedagogów są uprawnieni do reprezentowania interesów pedagogów i obrony ich praw w trybie określonym w ustawie.*

Artykuł 49 ust. 1 ustawy o oświacie Republiki Litewskiej gwarantuje następujące uprawnienia nauczyciela:

Nauczyciel ma prawo:

- 1) *Oferować swoje indywidualne programy; wybierać metody i formy działalności pedagogicznej*
- 2) *Uczestnictwo w szkoleniach doskonalenia zawodowego przez co najmniej 5 dni w roku*
- 3) *Uzyskanie świadectwa i uzyskanie kategorii kwalifikacyjnej w trybie określonym przez Ministra Edukacji i Nauki*
- 4) *Do pracy w środowisku bezpiecznym psychicznie, emocjonalnie i fizycznie, opartym na wzajemnym szacunku, do ochrony przed jakąkolwiek przemocą, do posiadania odpowiednio wyposażonego stanowiska pracy, zgodnego z wymogami higieny, do korzystania z pomocy informacyjnej, eksperckiej, konsultacyjnej i psychologicznej w poradni pedagogiczno-psychologicznej lub od świadczeniodawcy pomocy psychologicznej, z którym organ wykonawczy gminy zawarł umowę o świadczenie pomocy psychologicznej*
- 5) *Uczestniczenie w samorządzie szkoły*
- 6) *Zaproponować dyrektorowi szkoły zwrócenie się do dyrektora administracji miejskiej z prośbą o zapewnienie dziecku minimalnego lub umiarkowanego środka nadzoru, a także zaproponować dyrektorowi szkoły nałożenie na dziecko dyscyplinarnych sankcji naprawczych za naruszenie regulaminu placówki oświatowej zasady postępowania i normy postępowania ucznia, określone w Ustawie Republiki Litewskiej o podstawach ochrony praw dziecka (dalej: „Ustawa o podstawach ochrony praw dziecka”)*
- 7) *Korzystania z innych uprawnień wynikających z Ustawy o kształceniu i szkoleniu zawodowym, Ustawy o pozaformalnym kształceniu dorosłych oraz innych ustaw*

Bibliografia

1. Zagrożenia i oszustwa w mediach społecznościowych, na które należy uważać. Norton w Wielkiej Brytanii. <https://uk.norton.com/blog/online-scams/11-social-media-threats-and-scams-to-watch-out-for>. Dostęp: 2023-07-12.
2. Daukšienė E. (2020) Czynniki sukcesu nauczania na odległość. Doświadczenia szkół litewskich (prezentacja wstępnych wyników projektu VMU „Edukacja zdalna w związku z pandemią i innymi sytuacjami kryzysowymi”. http://studyonline.lt/wp-content/uploads/2021/01/VDU_covid_mokykla_20201118s.pdf Dostęp: 2023-07-10.
3. Ramy kompetencji cyfrowych dla nauczycieli (DigCompEdu). Centrum naukowe Komisji Europejskiej. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en. Dostęp: 2023-07-11.
4. Dzinoreva, Tendayi i Mavunga, George. (2022). Włączenie ICT do programu nauczania nauczycieli przygotowujących się do podjęcia pracy w szkołach średnich w Zimbabwe. Journal of Education (Uniwersytet KwaZulu-Natal), (88), 53-68. <https://dx.doi.org/10.17159/2520-9868/i88a04>. Dostęp: 2023-07-10.
5. Mohammad, J. i Khancharovna, FM (2021). Parametry poprawiające jakość systemów zarządzania nauczaniem: perspektywa e-learningu w Indiach. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(4). <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i4/9680>. Dostęp: 2023-07-11.
6. Szkoła w kontekście pandemii Covid-19: perspektywy rozwiązań lekcyjnych. ŠMSM 2021. <https://www.nsa.smm.lt/wp-content/uploads/2021/12/nr2-emokykla-covid-19-salygomis.pdf>. Dostęp: 2023-07-11
7. Zalecenia dotyczące organizacji procesu kształcenia na odległość zostały zatwierdzone przez Ministra Edukacji, Nauki i Sportu Republiki Litewskiej w 2020 roku. 16 marca według zamówienia nr. V-372. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c2bbb08067c511eaa02cacf2a861120c?jfwid=lqhyiprvv>. Dostęp: 2023-07-10.
8. Zalecenia, jak sprawnie zorganizować proces kształcenia na odległość i uniknąć awarii sieci komunikacji elektronicznej. IIIMCM. [https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/REKOMENDACIJOS%2C%20KAIPI%20SKLAND%20BDIAI%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20IR%20I%C5%A0VENGTI%20ELEKTRONINI%C5%B2%20RY%C5%A0I%C5%B2%20TINKL%C5%B2%20%E2%80%99EL%C5%AA%C5%BDIMO%E2%80%99C\(2\).pdf](https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/REKOMENDACIJOS%2C%20KAIPI%20SKLAND%20BDIAI%20ORGANIZUOTI%20NUOTOLINIO%20MOKYMOSI%20PROCES%C4%84%20IR%20I%C5%A0VENGTI%20ELEKTRONINI%C5%B2%20RY%C5%A0I%C5%B2%20TINKL%C5%B2%20%E2%80%99EL%C5%AA%C5%BDIMO%E2%80%99C(2).pdf). Dostęp: 2023-07-10.

9. Ustawa Republiki Litewskiej o oświacie. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/eedc17d2790c11e89188e16a6495e98c?jfwid=rwzi84ljs>
Dostęp: 2023-07-11.
10. Wirtualne środowiska/narzędzia do nauki. Agencja Edukacji Narodowej. <https://www.emokykla.lt/skaitmenines-mokymo-priemones/aplinkos-ir-irankiai>
Dostęp: 2023-07-11.
11. Co to jest zagrożenie w mediach społecznościowych? Glosariusz dowodu. <https://www.proofpoint.com/us/threat-reference/social-media-threats> Dostęp: 2023-07-11.

PRAWA I OBOWIĄZKI NAUCZYCIELI W POLSCE

Od 1927 r. warunki pracy nauczycieli zostały szczegółowo opisane w odrębnej ustawie zwanej „Kartą Nauczyciela”. Wynika to z faktu, że nauczyciel jest zawodem regulowanym. Zgodnie z przepisami zawód jest regulowany, jeżeli do wykonywania określonej działalności zawodowej istnieje wymóg prawny posiadania określonych kwalifikacji lub doświadczenia lub posługiwania się tytułem chronionym. Tego typu ustawodawstwo reguluje kompetencje, zasady hierarchii zawodowej oraz prawa i obowiązki określonych grup pracowników. Należą do nich m.in. osoby zatrudnione w administracji publicznej, m.in. w sądach i prokuraturach, urzędnicy samorządowi, lekarze, pielęgniarki, położne lub żołnierze zawodowi, czyli osoby zatrudnione w zawodach ważnych społecznie. Regulacja zawodowa czasami wyklucza stosowanie odpowiednich przepisów Kodeksu pracy, a czasami je uzupełnia.

Karta Nauczyciela w pewnym sensie zastępuje istniejące układy zbiorowe w innych krajach, gdyż zawiera wszystkie postanowienia, które czasami podlegają negocjacjom. W ramach obowiązującego prawa reprezentatywne związki zawodowe, w tym ZNP, negocjują z Ministerstwem Oświaty wysokość tzw. wynagrodzenia zasadniczego, od którego naliczane jest wynagrodzenie. Zwykle odbywa się to co dwa lata. Wynagrodzenie nauczycieli na poszczególnych poziomach awansu zawodowego stanowi procent wynikający z wynagrodzenia zasadniczego, określonego w Karcie Nauczyciela.

Godziny pracy

Karta Nauczyciela określa godziny pracy. Nauczyciel ma obowiązek pracować 40 godzin tygodniowo przez pięć dni w tygodniu. Do dnia roboczego wliczane są obowiązkowe godziny dydaktyczne (godziny pracy bezpośrednio w klasie, zwane także „godzinami kontaktowymi”) i można powiedzieć, że przepracowane godziny dydaktyczne są ewidencjonowane, gdyż nauczyciel realizuje je w szkole i poświadcza to w dokumentacji szkolnej (dzienniki zajęć). Poza obowiązkowymi godzinami zajęć dydaktycznych nie jest ewidencjonowany czas pracy i praca może być wykonywana poza miejscem pracy.

Liczba godzin dydaktycznych jest zmienna i wynosi:

- dla nauczycieli żłobków 22 i 25 godzin, czyli w pełnym wymiarze czasu pracy

- 18 godzin tygodniowo dla nauczycieli szkół (podstawowych, średnich i każdej z dyscyplin), czyli w pełnym wymiarze godzin;
- 22 i 25 godzin, czyli w pełnym wymiarze godzin, dla nauczycieli przedmiotów specjalistycznych m.in. pedagogzy szkolni lub logopedzi.

Wymiar godzin dydaktycznych może zostać zmniejszony lub nawet uchylony w przypadku, gdy nauczyciel pełni funkcję kierowniczą, np. dyrektor lub zastępca dyrektora, doradca metodyczny lub egzaminator. Takie zmniejszenie lub zwolnienie z godzin dydaktycznych nie ma wpływu na wynagrodzenie zasadnicze i nadal stanowi etat.

Nauczyciel, jak wszyscy pracownicy, ma dwa ustawowe dni wolne – sobotę i niedzielę.

Wynagrodzenia

Ustawowe stawki przeciętnego wynagrodzenia ustalane są przez prawo, tj. są regulowane przez prawo:

- wynagrodzenie zasadnicze – rozporządzeniem Ministra Oświaty,
- pozostałe składniki – uchwałą samorządu terytorialnego.

Przepisy prawa regulują także: odrębne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i zmianowych, m.in. za nieobecnych nauczycieli dodatek funkcyjny m.in. dla nauczycieli przedszkoli, dodatek motywacyjny, dodatek z tytułu trudnych warunków pracy, dodatek uzupełniający (równoważenie wynagrodzenia) w przypadku nieosiągnięcia przeciętnego wynagrodzenia, dodatek stażowy, dodatek wiejski i dodatek urlopowy dla nauczycieli – niezależne dodatku urlopowego z Funduszu Socjalnego. Ustawa przewiduje także dodatek specjalny za pracę przy projektach unijnych.

Wspomniana podwyżka jest związana z awansem zawodowym (dla polskich nauczycieli istnieją trzy poziomy kariery: początkujący, mianowany, dyplomowany). Wzrost wiąże się także z uzyskaniem wyższego poziomu wykształcenia (kwalifikacji, np. doktoratu).

Nauczyciele automatycznie otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w przypadku zmiany stawki określonej w regulaminie wynagradzania.

Nauczycielom przysługuje także dodatkowa odprawa roczna, tzw. trzynasta pensja, nagroda jubileuszowa (do 250% wynagrodzenia za 40 lat pracy) oraz dodatek startowy dla nowych nauczycieli. Nauczyciel odchodzący na emeryturę otrzymuje emeryturę w wysokości do 3 miesięcznego wynagrodzenia.

Wakacje i inne benefity

Nauczyciele mają prawo

1. zwiększony urlop wypoczynkowy:

- 35 dni w szkołach lub placówkach oświatowych, które nie mają przerwy letniej, ale są otwarte przez cały rok, m.in. przedszkola;
- podczas ferii zimowych i wakacji w szkołach – 2 tygodnie zimą + około 9 tygodni latem

2. dodatkowy urlop w szkołach – do 8 tygodni

3. wyjechać ze względów zdrowotnych. Świadczenie to może być wykorzystane trzykrotnie w ciągu stażu pracy przez nauczyciela zatrudnionego na pół etatu lub więcej niż pół etatu. Pierwszy raz po siedmiu latach służby. Z urlopu zdrowotnego można skorzystać po okazaniu odpowiednich dokumentów medycznych.

4. w szkołach publicznych, jako samorządowych jednostkach budżetowych, istnieje obowiązek tworzenia funduszu socjalnego – nauczycielom gwarantuje się dostęp do świadczeń socjalnych m.in. dodatek urlopowy, którego wysokość uzależniona jest od dochodu na członka rodziny.

5. wyższy zasiłek z funduszu socjalnego w wysokości 110% kwoty podstawowej, co pozwala na wyższe świadczenia socjalne

6. elastyczne formy zatrudnienia bez zwolnienia (podwyższenie, redukcja, przeniesienie).

Autonomia nauczycieli

Kolejnym ważnym aspektem jest gwarantowana przez prawo swoboda stosowania takich metod nauczania i wychowania, jakie nauczyciel uzna za najwłaściwsze spośród uznanych przez współczesną pedagogikę. Nauczyciel ma prawo dokonać wyboru podręczników, innych materiałów dydaktycznych i pomocy naukowych spośród zatwierdzonych przez Ministra Oświaty do użytku szkolnego (podręczników).

Jakie są obowiązki nauczyciela?

Obowiązki te określa także art. 6 ustawy Karta nauczyciela.

Nauczyciel ma obowiązek

1. rzetelnie realizuje zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniów podczas zajęć organizowanych przez szkołę ;
2. wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju
3. dążyć do pełnego rozwoju osobistego;
 - 3a. rozwijać się zawodowo zgodnie z potrzebami szkoły;
4. kształcić i wychowywać młodych ludzi w miłości do ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji RP, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
5. dbać o kształtowanie postaw moralnych i obywatelskich uczniów w zgodzie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodowości, ras i ideologii.

Rozdział 3 – Przyszłość zawodu nauczyciela – Kompetencje i umiejętności

Wstęp

Uczenie się jest ważniejsze niż nauczanie. Rola nauczyciela nie polega już tylko na przekazywaniu informacji. Wyniki pokazują, że 80% czasu lekcji prowadzi nauczyciel, a tylko 20% uczniowie; powinno być odwrotnie – studenci są aktywnymi wykonawcami. Zmiana wymaga wysoko wykwalifikowanych nauczycieli na całym świecie. Jednocześnie informacje i wiedza są dostępne wszędzie – w szkołach, na uniwersytetach, w Internecie, od kolegów i specjalistów. Pytanie brzmi – czym są właściwe informacje i wiedza, za pomocą jakich środków i metodologii ja, jako początkujący nauczyciel, zdobywam nowe umiejętności i kompetencje potrzebne mi jako przyszłemu nauczycielowi zawodowemu?

Raporty OECD wskazują, że pomimo szybkiego wzrostu zapotrzebowania na umiejętności związane z sztuczną inteligencją, powiązane oferty pracy w Internecie stanowią mniej niż 1% wszystkich ogłoszeń o pracę i występują głównie w sektorach takich jak ICT i usługi profesjonalne (*Pojawiające się trendy, 2023*). Podkreśla się, że większe zapotrzebowanie na specjalistów w dziedzinie sztucznej inteligencji łączących wiedzę techniczną z umiejętnościami przywództwa, innowacyjności i rozwiązywania problemów podkreśla znaczenie tych kompetencji. Ogólnie rzecz biorąc, czołowi pracodawcy zajmujący się sztuczną inteligencją częściej wymagają umiejętności przywództwa, zarządzania, innowacji i rozwiązywania problemów. Może to odzwierciedlać wagę, jaką dla pracowników, w tym nauczycieli, jest posiadanie szerokiego zestawu umiejętności.

Zmiany na rynku pracy

Wdrożenie technologii pozostanie kluczowym czynnikiem transformacji biznesu w ciągu najbliższych pięciu lat, co dotyczy również zawodu nauczyciela. Ponad 85% ankietowanych organizacji wskazuje na zwiększone wykorzystanie nowych technologii i poszerzenie dostępu cyfrowego. Pracodawcy spodziewają się strukturalnej zmiany na rynku pracy w wysokości 23% miejsc pracy w ciągu najbliższych pięciu lat. Oczekuje się, że liczba miejsc pracy w branży edukacyjnej wzrośnie o około 10%, co doprowadzi do powstania 3 milionów dodatkowych

miejsce pracy dla nauczycieli kształcenia zawodowego oraz nauczycieli szkół wyższych i wyższych (*Światowe Forum Ekonomiczne, 2023*).

Badania organizacji Światowego Forum Ekonomicznego wskazały 10 najbardziej potrzebnych umiejętności pracownikom, w tym nauczycielom, w latach 2023-2027.

Najbardziej potrzebne umiejętności pracownikom w latach 2023–2027

NIE	Umiejętności w kolejności priorytetów	Rodzaj umiejętności
1.	Analityczne myślenie	Kognitywny
2.	Kreatywne myślenie	Kognitywny
3.	Odporność i elastyczność	Samodzielność
4.	Motywacja i samoświadomość	Samodzielność
5.	Ciekawość i uczenie się przez całe życie	Samodzielność
6.	Znajomość technologii	Technologia
7.	Niezawodność i dbałość o szczegóły	Samodzielność
8.	Empatia i aktywne słuchanie	Praca z innymi
9.	Przywództwo i wpływ społeczny	Praca z innymi
10.	Kontrola jakości	Kierownictwo

Źródło: *Badanie przyszłości miejsc pracy, WEF, 2023*

Analityczne i kreatywne myślenie pozostaną najważniejszymi umiejętnościami w 2023 r. Firmy uważają je za najważniejsze umiejętności podstawowe bardziej niż jakąkolwiek inną

umiejętność i stanowią one średnio 9% zgłaszanych umiejętności podstawowych. Inne zgłoszone umiejętności to kreatywne myślenie, odporność, elastyczność i zwinność, motywacja i samoświadomość, ciekawość i uczenie się przez całe życie. Inne umiejętności poniżej 10 najważniejszych umiejętności obejmują takie umiejętności, jak systematyczne myślenie, zarządzanie talentami, orientacja na usługi i klienta, zarządzanie zasobami i operacje, wielojęzyczność, nauczanie i mentoring, tworzenie sieci kontaktów, marketing i media. Oprócz typów umiejętności poznawczych, zarządzania i pracy z innymi kładzie się nacisk na umiejętności angażujące, etyczne i psychologiczne.

Z badania wynika również, że sześciu na dziesięciu pracowników będzie wymagało intensywnego szkolenia przed 2027 rokiem, ale już tylko połowa specjalistów (w tym nauczycieli) ma obecnie dostęp do odpowiednich szkoleń. Nauczyciele się starzeją, a jednym z najważniejszych zadań jest zwiększenie liczby początkujących nauczycieli poprzez zapewnienie im wysokiej jakości wyższego wykształcenia pedagogicznego oraz regularnych szkoleń, które podnoszą ich wiedzę i umiejętności w obszarach istotnych w pracy z uczniami.

Poniżej znajduje się opis ośmiu losowo wybranych umiejętności, które znajdują się w systemie o różnej hierarchii ważności i są wymienione w opisaney powyżej ankiecie Światowego Forum Ekonomicznego.

1. Umiejętności cyfrowe – eTeacher

Jednym z głównych zadań pedagogiki stanie się pomaganie nauczycielom w poszerzaniu ich umiejętności i wiedzy cyfrowej – co jest odskocznią do sukcesu w zawodzie nauczyciela. Celem adopcji umiejętności cyfrowych jest praca z cyfrowymi technologiami edukacyjnymi w celu efektywnego wykorzystania ich w procesie uczenia się. Będzie to obejmowało takie zadania, jak: tworzenie ocen online, quizów, arkuszy ćwiczeń oraz innych aplikacji i narzędzi technologicznych. Dla tradycyjnych nauczycieli ważne jest, aby najpierw poznać podstawy technologii:

- Jak działa większość aplikacji?
- Co mam zrobić z tym linkiem?
- Jak mogę przekazać coś moim uczniom?
- Jak mogę wyświetlić ekran na ścianie?

Gdy znasz podstawy, łatwiej jest zrozumieć bardziej zaawansowane funkcje, aplikacje i narzędzia. Choć może być trudno nadążyć za tym rozwojem, jest to coś, z czym muszą się zmierzyć wszyscy współcześni nauczyciele. Musisz nie tylko znać najnowsze technologie, ale także wiedzieć, które narzędzia cyfrowe są odpowiednie dla Twoich uczniów. Jest to proces, który może zająć trochę czasu, ale będzie miał ogromny wpływ na sukcesy Twoich uczniów (*Umiejętności rozwoju zawodowego, 2023*). W XXI wieku nowoczesna umiejętność nauczania jest zdecydowanie czymś nowym. W epoce cyfrowej większość nauczycieli, jeśli nie wszyscy, pracuje online, co oznacza, że sieci społecznościowe wpływają na wszystkich, a nauczyciele mają wyrobioną „reputację online”. Współcześni nauczyciele muszą wiedzieć, jak zarządzać swoją reputacją w Internecie i z jakich sieci społecznościowych mogą korzystać. LinkedIn to profesjonalna sieć społecznościowa umożliwiająca kontakt ze współpracownikami, ale profile innych serwisów społecznościowych, takich jak Instagram czy Facebook, powinny pozostać prywatne i oddzielone od studentów (*Umiejętności rozwoju zawodowego, 2023*).

2. Metodyka nauczania

Metodologia nauczania to zbiór zasad i metod stosowanych przez nauczycieli, aby umożliwić uczniom uczenie się. Strategie te zależą częściowo od przedmiotu nauczania, a częściowo od charakteru ucznia. Aby konkretna metoda nauczania była odpowiednia i skuteczna, musi uwzględniać ucznia, charakter przedmiotu i rodzaj uczenia się, którego ma ona dotyczyć. Podejścia do nauczania można ogólnie podzielić na skoncentrowane na nauczycielu i skoncentrowane na uczniu. W podejściu do uczenia się skoncentrowanym na nauczycielu (autorytarnym) głównym autorytetem w tym modelu są nauczyciele. Studenci są postrzegani jako „puste naczynia”, których podstawową rolą jest bierne otrzymywanie informacji (poprzez wykłady i bezpośrednie instrukcje), których ostatecznym celem jest testowanie i ocena. Przekazywanie wiedzy i informacji uczniom to podstawowa rola nauczycieli. W tym modelu nauczanie i ocenianie są postrzegane jako dwie odrębne jednostki. Nauka uczniów jest mierzona za pomocą obiektywnie ocenianych testów i ocen. W podejściu do uczenia się skoncentrowanym na studencie, w tym modelu nauczyciele są autorytetem, a nauczyciele i uczniowie odgrywają równie aktywną rolę w procesie uczenia się. Takie podejście nazywa się także autorytatywnym. Podstawową rolą nauczyciela jest instruowanie i ułatwianie uczniom uczenia się oraz ogólnego zrozumienia materiału. Uczenie się uczniów mierzy się zarówno za pomocą formalnych, jak i nieformalnych form oceniania, w tym projektów grupowych, portfolio uczniów i udziału w zajęciach (*Metodyka nauczania, 2023*).

Nauczanie na uczelni podlega ciągłym zmianom metodologicznym, co stanowi istotne wyzwanie przy ocenie metodologii nauczania (*Pilar M., 2022*).

Oprócz ekstremalnych zmian globalnych i nowych tendencji w motywacji młodych ludzi, nauka musi stać się bardziej interaktywna i angażująca dla uczniów; to musi być dla nich zabawa, żeby się nimi zainteresować.

Skuteczne metody uczenia się: Zapewnienie uczniom najlepszej edukacji, a nie tylko informacji – projektor w klasie, inteligentne tablice i tablice interaktywne, aby zajęcia były bardziej wciągające. Metodyki nauczania obejmują ciągły rozwój zawodowy i śledzenie innowacji – istotne jest stosowanie najnowocześniejszych metod i strategii nauczania. Wszystkie globalne zmiany społeczne i percepcyjne prowadzą nauczycieli do adaptacji dzięki kształceniu zawodowemu: nauczyciele muszą być gotowi dostosować się do zmieniających się warunków środowiska i metodologii edukacyjnej, w tym dostosowywać plany nauczania do indywidualnych potrzeb i innowacji technologicznych.

3. Komunikacja i współpraca

Dla nauczyciela komunikacja i współpraca są niezbędne dla wszystkich grup docelowych – uczniów, rodziców i współpracowników. Nauczyciele muszą potrafić wyrażać się jasno, być dobrze zrozumiani i skutecznie przekazywać informacje:

- Pracuj w zespołach, zarówno z innymi nauczycielami, jak i profesjonalistami - zmniejsz obciążenie pracą, pracując razem
- Podziel się swoim praktycznym doświadczeniem, pomysłami i zasobami – czy wiesz, jak uczą Twoi koledzy, jakich materiałów używają i jak wchodzą w interakcje ze swoimi uczniami?

Ogromną częścią nauczania jest przekazywanie informacji. Może mieć formę ustną, pisemną lub inną drogą, od praktycznych demonstracji po interpretację artystyczną – niezależnie od tego, do czego zmierzasz. Oto kilka zalecanych porad, jak go rozwinąć:

- Praca przez telefon, taka jak dzwonięcie do absolwentów w celu przekazania datków lub wolontariat w ramach linii wsparcia dla rówieśników, rozwija umiejętności komunikacji werbalnej i buduje pewność siebie
- Dołącz do debatującego społeczeństwa, rady studenckiej
- Dołącz do magazynu studenckiego lub weź odpowiedzialność za stronę internetową stowarzyszenia (Jak się rozwijać, 2023).

Wyniki pokazują, że zarówno wspólne uczenie się, jak i wdrażanie działań dochodzeniowych prowadzą do lepszych praktyk nauczania. Potwierdzono, że studenci kierunku pedagogika – początkujący nauczyciele, cenią aktywne metody uczenia się i mają świadomość, że wiedza o nich sprzyja ich kształceniu nauczycielskiemu. Zastosowanie aktywnych metodologii oznacza postęp w kształceniu uczestników. Badania wykazały również, że studenci pedagogiki są zainteresowani doskonaleniem krytycznego myślenia, kreatywności, samokształcenia i współpracy. Można stwierdzić, że środowisko uniwersyteckie jest odpowiednią przestrzenią do realizacji nauczania metodą projektów dla początkujących nauczycieli (Pilar M., 2022).

4. Ciągłe doskonalenie zawodowe

Wysiłki szkoły – jak motywować nauczycieli do ciągłego rozwoju zawodowego. W niektórych krajach co roku z funduszy państwowych wydaje się 6-8 mln euro na nauczycieli w różnym wieku na zdobycie kwalifikacji zawodowych (Nilivaara P., 2023). Kursy są zwykle organizowane przez uniwersytety lub organizacje prywatne. Problem w tym, że część nauczycieli chce regularnie uczestniczyć w takich kursach, a część pedagogów nie chce w nich uczestniczyć.

Nauczanie to proces uczenia się przez całe życie. Świat ciągle się zmienia, wraz z programem nauczania i technologią edukacyjną, więc od Ciebie, nauczyciela, zależy, czy za nim nadążysz. Nauczyciel, który zawsze jest gotowy dołożyć wszelkich starań, aby się uczyć, zawsze będzie skutecznym nauczycielem odnoszącym sukcesy (Umiejętności rozwoju zawodowego, 2023).

Uczestnictwo w programach szkoleniowych dla nauczycieli zapewnia nauczycielom różnorodne możliwości rozwoju zawodowego i osobistego, współpracy międzynarodowej i doskonalenia praktyk nauczania. Jest to zgodne z globalną zmianą w kierunku bardziej połączonego, wielokulturowego i cyfrowego świata, przygotowując nauczycieli na przyszłość

wyzwania i możliwości w edukacji. Kursy i programy szkoleniowe, zarówno międzynarodowe, jak i lokalne, starają się rozpoznać wyzwania stojące przed nauczycielami i zapewniają szeroki wybór kursów i programów odpowiadających ich potrzebom. Obecnie kursy kładą nacisk na tak ważne tematy, jak studia STEAM, znaczące wykorzystanie narzędzi cyfrowych, przyszłe umiejętności, zrównoważony rozwój oraz wspieranie dobrego samopoczucia i zdrowia psychicznego uczniów. Nauczyciele zawsze szukają nowych sposobów na ulepszenie swojego nauczania, dlatego zamiast teorii należy zapewnić konkretne metody i narzędzia. Tylko kilka przykładów z globalnych programów szkoleniowych dla nauczycieli pokazuje, że wszystkie kursy obejmują co najmniej jedną wizytę w instytucji edukacyjnej w celu obserwacji nauczania w praktyce. W zależności od programu i celów nauczania, wizyty praktyczne i wymiany doświadczeń mogą obejmować przedszkola i uniwersytety. Podczas tych wizyt uczestnicy mogą obserwować nauczycieli w działaniu, dowiedzieć się, jak realizują program nauczania i na własne oczy poznać innowacyjne metody (*Szkolenie pedagogiczne, 2023*).

Opisane powyżej podkreślają, że praktyka jest skuteczniejsza niż teoria. Praktyka polega na obserwacji, uczestnictwie i stosowaniu najlepszych, najbardziej odpowiednich działań w pracy nauczyciela. Oczywiście będą różnice zarówno pod względem krajowym, jak i dostępnością zasobów. Jednak podstawowe wartości w praktycznej pracy nauczyciela są globalnie zjednoczone.

5. Możliwość przekazywania informacji zwrotnej

Przyszły nauczyciel nie będzie już cenił benchmarków i ocen. Prawdziwą wartością ucznia jest postęp. Nie ma znaczenia, od czego zaczął. Prawdziwym osiągnięciem jest rozwój.

Składniki informacji zwrotnej:

- Opracuj jasny, precyzyjny mechanizm informacji zwrotnej – cyfrowe narzędzia i platformy, śledź postępy i poprawę swoich uczniów
- Pozytywna i zachęcająca informacja zwrotna podczas zajęć to najlepsza rzecz, jaką nauczyciel może dać uczniom

Pomaganie uczniom w znalezieniu własnego sposobu na rozwiązywanie różnych problemów, jakie im stawiamy, prowadzi do tego, w jaki sposób wybieramy treści przedmiotowe, których

uczymy na zajęciach. Nie tylko nauczyciel, ale także uczniowie powinni wyznaczać sobie własne, indywidualne cele uczenia się. Aby to zrobić, muszą znać cel lekcji. Głównym zadaniem nauczyciela jest upewnienie się, że uczniowie rozumieją, czego się od nich oczekuje.

6. Przywództwo

Zaangażowanie i motywacja – umiejętność angażowania uczniów i wzbudzania zainteresowania nauką jest niezbędna, aby odnieść sukces jako nauczyciel przywództwa. Przywództwo – umiejętność praktyczna, obejmująca zdolność jednostki, grupy lub organizacji do „przewodnictwa”, wywierania wpływu lub kierowania innymi osobami i zespołami.

Skuteczny nauczyciel jest mentorem i wie, jak poprowadzić uczniów we właściwym kierunku. Dają przykład i są dobrym wzorem do naśladowania. Zachęcają uczniów i prowadzą ich do miejsca sukcesu (*Umiejętności rozwoju zawodowego, 2023*).

Liderzy nauczycieli często pełnią rolę mentorów i wzorców do naśladowania dla nauczycieli pierwszego roku i nauczycieli rozpoczynających karierę zawodową, zapewniając bardzo potrzebne wsparcie, wskazówki i porady. Pełniąc tę rolę, zdobywają zaufanie innych i rozwijają w nich empatię, tworząc bezpieczne i przyjazne środowisko uczenia się dla innych nauczycieli i uczniów.

Istnieje kilka kluczowych cech i zestawów umiejętności, które powinni posiadać nauczyciele na stanowiskach kierowniczych. Skuteczna komunikacja, empatia, współczucie i motywacja do uczenia się i udzielania porad mogą obejmować różne umiejętności, jakie posiadają przywódcy-nauczyciele. Oto kilka innych niezbędnych umiejętności, które czynią skutecznych nauczycieli w rolach przywódczych: umiejętność słuchania, umiejętność krytycznego myślenia, inteligencja emocjonalna, umiejętności rozwiązywania problemów, umiejętności techniczne, umiejętności pracy zespołowej i umiejętności organizacyjne. Istnieje kilka metod, które możesz wykorzystać, aby poprawić swoje umiejętności przywódcze nauczycieli. Rozważ poniższe wskazówki, które pomogą Ci rozwinąć różne zestawy umiejętności i udoskonalić ogólne umiejętności przywódcze: oferuj możliwości otrzymywania informacji zwrotnej, rozwijaj umiejętności aktywnego słuchania, naucz się dostosowywać podejście w razie potrzeby, oferuj mentoring początkującym nauczycielom, ulepszaj sposób organizacji,

przeprowadzaj ewaluacje i wykorzystaj je do rozwoju oraz wyznacz cele swoim zespołom (*Przywództwo nauczycieli, 2023*).

7. Inteligencja emocjonalna, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów

Inteligencja emocjonalna pomaga początkującym nauczycielom zrozumieć i wspierać emocjonalnie uczniów, szczególnie w trudnych chwilach. Empatia pomaga budować dobre relacje i pozytywne środowisko uczenia się.

Wrażliwość kulturowa i kompetencje wielokulturowe: nauczyciele powinni być przygotowani do pracy z uczniami z różnych kultur i dostosowywać materiały dydaktyczne i podejścia do potrzeb różnych kultur.

Krytyczne myślenie to sposób myślenia w porównaniu do rozwiązywania problemów, które jest zestawem strategii zorientowanych na rozwiązanie. Ponieważ krytyczne myślenie wzmacnia Twoje rozumowanie, ułatwia uczenie się nowych umiejętności, w tym rozwiązywania problemów. Praca nad krytycznym myśleniem może również pomóc Ci lepiej zrozumieć siebie, w tym swój system wartości, styl uczenia się i najsilniejsze umiejętności. Krytyczne myślenie składa się z pięciu kroków, którymi są: 1. Identyfikacja; 2. Zbadaj; 3. Analizuj; 4. Zastanów się; 5. Zdecyduj (*Krytyczne myślenie, 2023*).

Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów – nauczyciele powinni zachęcać uczniów do krytycznego myślenia, zapewniając możliwości analizowania informacji, rozwijania argumentów i rozwiązywania problemów. Myśl krytycznie, komunikuj się jasno, skutecznie współpracuj i bądź kreatywny w tym, czego uczysz. Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie odnoszą się do umiejętności wykorzystania wiedzy, faktów i danych w celu skutecznego rozwiązywania problemów.

Krytyczne myślenie to nawyk polegający na obserwowaniu własnego procesu myślowego i znajdowaniu sposobów na jego ulepszenie. Analizując swoje myśli, możesz poprawić efektywność myślenia, intuicyjną organizację myśli i częstotliwość rozpoznawania swoich uprzedzeń.

Kiedy myślisz krytycznie, możesz przestudiować argumenty, przeanalizować dowody je potwierdzające i podjąć przemyślaną decyzję, czy argumenty są prawidłowe. Przyjęcie krytycznego myślenia jako długoterminowej praktyki może pomóc ci częściej uwzględniać punkt widzenia rówieśników, stać się bardziej uczciwym w kwestii swoich błędów i zaangażować się w proces uczenia się przez całe życie (*Krytyczne myślenie, 2023*).

Rozwiązywanie problemów to umiejętność, której możesz użyć do znalezienia rozwiązań problemów. Rozwiązywanie problemów możesz wykorzystać, gdy chcesz zrozumieć przyczynę problemów w życiu osobistym i zawodowym oraz ułożyć plan działania (*Krytyczne myślenie, 2023*).

Rozwiązywanie problemów to zestaw technik, których używasz w celu znalezienia skutecznych rozwiązań, w przeciwieństwie do krytycznego myślenia, które jest praktyką trwającą całe życie, którą stosujesz w celu usprawnienia procesu myślenia. Możesz go używać do rozwiązywania problemów na bieżąco lub przygotowywania rozwiązań wyprzedzających, gdy przewidujesz, że wyzwanie może się wydarzyć. Praca nad umiejętnościami rozwiązywania problemów może poprawić Twoje kreatywne i analityczne myślenie, a także sprawić, że będziesz bardziej efektywnym członkiem zespołu. Rozwiązywanie problemów składa się z czterech kroków: 1. Zdefiniuj swój problem; 2. Generuj pomysły; 3. Przetestuj swoje pomysły; 4. Podejmij działanie (*Twórcze myślenie, 2023*).

Ponieważ możesz zastosować rozwiązywanie problemów, gdy wystąpią nieoczekiwane zdarzenia, często wymaga to umiejętności identyfikowania czynników wpływających na te problemy i umiejętności improwizowania skutecznych strategii, które je rozwiążą. Wzmacniając tę umiejętność, możesz szybciej znajdować kreatywne rozwiązania, dokładniej wizualizować problemy i skuteczniej prowadzić badania.

8. Szybkość – ale nie stresuj się

Średni czas uwagi człowieka skurczył się z 12 sekund w 2000 roku do 8 sekund obecnie! To o jedną sekundę mniej niż złota rybka! Aby zaradzić temu zjawisku, lekcje interaktywne mogą pomóc w zatrzymaniu uwagi ucznia na dłużej.

Nauczyciele muszą być gotowi dostosować się do zmieniających się warunków środowiska i metodyki nauczania, w tym dostosowywać plany nauczania do indywidualnych potrzeb i innowacji technologicznych.

Współcześni nauczyciele wiedzą, jak znaleźć angażujące zasoby. W dzisiejszych czasach istotne jest znalezienie materiałów i zasobów dla uczniów, które będą ich interesować. Oznacza to bycie na bieżąco z nowymi technologiami i aplikacjami edukacyjnymi, przeglądanie Internetu i kontaktowanie się z innymi nauczycielami. Tak czy inaczej, zaangażowanie uczniów i utrzymywanie zainteresowań jest koniecznością (*Umiejętności rozwoju zawodowego, 2023*).

Bibliografia:

1. Krytyczne myślenie a rozwiązywanie problemów: jaka jest różnica? Dostępne o:<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/critical-thinking-vs-problem-solvement>. Oceniono 01.10.2023
2. DigiKlase Platforma do nauki wzbogaconej technologią. Naukowy Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Łotewskiego we współpracy ze studentami Wydziału Pedagogiki, Psychologii i Sztuki. Dostępne o:<https://digiklase.lv/>. Oceniono 18.10.2023
3. Pojawiające się trendy w zapotrzebowaniu na sztuczną inteligencję w 14 krajach OECD (2023). Publikacja OECD. Dostępne pod adresem: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/7c691b9a-en.pdf?expires=1698830653&id=id&accname=guest&checksum=E167C4A5EC50A9BCE8E35F621746ECC4>
4. Sprawozdanie dotyczące przyszłości miejsc pracy (2023). Światowe Forum Ekonomiczne. Dostępne o:<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>. Dostęp: 18.10.2023.
5. Jak rozwinąć 10 kluczowych umiejętności potrzebnych do pracy w edukacji (2023). Jasna sieć. Zjednoczone Królestwo. Dostępne o:<https://www.brightnetwork.co.uk/career-path-guides/education-teaching/key-skills/>. Dostęp: 01.10.2023
6. Zagraj w to - nauka oparta na grach (2023). Belgia. Dostępne o:<https://www.playit.training/en/o-nas>

7. Umiejętności doskonalenia zawodowego współczesnych nauczycieli (2023). Centrum nauczania Sojuszu Nauczycieli. Dostępne o: <https://www.teachhub.com/professional-development/2019/11/15-professional-development-skills-for-modern-teachers/>. Dostęp: 01.10.2023
8. Pilar M., Torres M. (2022). Nauczanie oparte na projektach w kształceniu nauczycieli w szkołach podstawowych. Uniwersytet w Kordobie, Hiszpania. Journal of Education Sciences 12.10.2022. Dostępne o: <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/10/647>
9. Przywództwo nauczycieli: ostateczny przewodnik. Rzeczywiście redakcja. Dostępne o: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/teacher-leadership>. Oceniono 01.10.2023.
10. Prowadzenie kursów dokształcających. Odwiedź Edu Finna. Dostępne o: https://visitedufinn.com/erasmus-courses-in-finland/?gclid=CjwKCAjw_eKpBhAbEiwAqFL0mvzmE8q2ykb22z6sJahi2yNmOIF4IC5Kl3znSBJuZAfERTR3n7FIRhoCLw0QAvD_BwE. Oceniono 01.10.2023
11. Metodologia nauczania. Dostępne o: https://en.wikipedia.org/wiki/Metoda_Teachingu. Oceniono 18.10.2023

Rozdział 4 – Umiejętności miękkie

Wstęp

W tym rozdziale skupiliśmy się na umiejętnościach, które naszym zdaniem są kluczowe dla nauczycieli, a które w potocznym języku określa się także mianem kompetencji miękkich.

Mogłoby się wydawać, że najważniejsze jest to, „co nauczyciele przekazują”, czyli specjalizacja, której uczą. Jednak czasy frontального nauczania należą już do przeszłości, a obecnie profesjonalna wiedza i naturalny talent do wystąpień publicznych po prostu nie wystarczą. To także dobra wiadomość dla Ciebie, jeśli czujesz, że „wiesz, że nic nie wiesz” i martwisz się, że nie jesteś utalentowany. Nie martw się, wszystkiego możesz się uczyć stopniowo i nie ma nic złego w tym, że nie jesteś doskonały. W tym rozdziale znajdziesz podstawy, które mogą Ci pomóc w codziennych sytuacjach. Czego więc możesz się tutaj nauczyć?

- Komunikacja to podstawa, dlatego mamy dla Ciebie wskazówki, jak komunikować się skutecznie, w sposób nie raniący i unikający stereotypów stosowanych przez nauczycieli.
- Zasady oceniania kształtującego z pewnością pomogą Ci w planowaniu lekcji – czy to w ustalaniu celów, jako skuteczne narzędzia stosowane bezpośrednio podczas lekcji, czy też jako kierunek, w jakim możesz obrać przekazując uczniom informację zwrotną.
- Wymienione powyżej punkty z pewnością pomogą Ci poprawić atmosferę w klasie. Mamy jednak dla Ciebie więcej punktów, wyjaśniających, dlaczego w nauczaniu tak istotne jest budowanie dobrych relacji z uczniami i jak to robić.
- Nauczyciel nie jest graczem solo. Dlatego masz się dowiedzieć, dlaczego warto współpracować ze współpracownikami. Damy Ci również szansę na przemyślenie, jak sobie radzisz w porównaniu z resztą kadry nauczycielskiej.
- Na koniec mamy dla Ciebie kilka sytuacji i obszarów, które mogą Cię zaskoczyć na początku Twojej kariery. Jeśli jednak dokładnie je przejrzysz, będziesz wiedział, o co pytać w swojej szkole i o czym należy pamiętać.

Na początku możesz czuć, że jeszcze wiele musisz się nauczyć i przeszkolić. Nie pozwól, aby Cię to zniechęciło i nie miej wobec siebie nierealistycznych oczekiwań. Będziesz popełniać błędy i nie ma w tym nic złego – wszyscy jesteśmy w procesie uczenia się. Ale dopóki masz wystarczająco dużo autorefleksji i chęci ciągłego doskonalenia, jesteś we właściwym miejscu.

Komunikacja

W klasie nie ma miejsca na strach, stres i kpiny. Mózg dziecka uczy się znacznie lepiej, jeśli nie czuje się zagrożony, a cały organizm nie musi tracić energii na reakcje obronne. Jedną z najważniejszych ról nauczyciela jest zapewnienie **środowisko sprzyjające uczeniu się**, co jest warunkiem sukcesu i satysfakcji uczniów. Jak to zrobić?

Przede wszystkim dawanie przykładu. Skoncentruj się na kształtowaniu swojej podstawowej postawy nauczania **pomocny, responsywny i pozytywny**. Postaraj się zostawić wszelkie zmartwienia na korytarzu i wejść do klasy z uśmiechem i zapałem do pracy. Nawiąż kontakt wzrokowy z uczniami, co pokaże, że wiesz, że tam są. Jest mało prawdopodobne, aby marszczący brwi i znudzony nauczyciel ekscytował kogoś nauką i zdobywaniem wiedzy.

Nie oznacza to oczywiście, że powinniśmy stać się robotami. Po prostu powinniśmy mieć taką możliwość, jako dorośli **świadomie pracować z emocjami** lub doświadczać ich w sposób kontrolowany. A jeśli w pewnym momencie robi się za dużo, to po prostu wyjdźmy z sytuacji, mówiąc np.: „*Stało się to i tamto, jeszcze będę chciał do tego wrócić, ale teraz muszę...*” Gra otwartymi kartami to potężne narzędzie autentyczności, które nie powinno być obce naszemu repertuariowi komunikacji, wraz z możliwością wykorzystania **język obiektywny (opisowy)**. Porównaj i oceń, który nauczyciel używa obiektywnego języka w modelowej sytuacji, często używanej jako przykład ilustrujący.

T1: „Czy uważasz, że to normalne, że cały czas bujasz się na takim krześle? Czy Wy też tak się bujacie w domu podczas kolacji? Przestań natychmiast!”

vs

T2: „Kołyszysz się na krześle i martwię się, że upadniesz i zrobisz sobie krzywdę”.

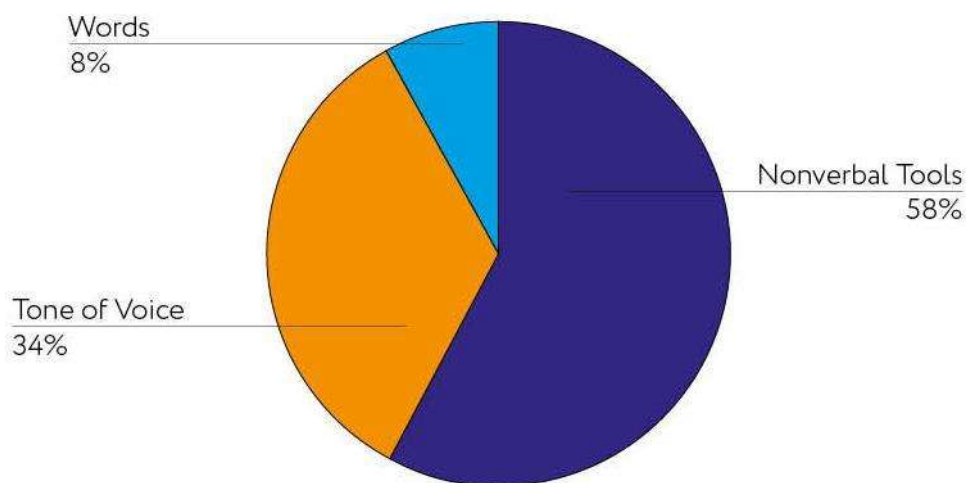
W przeciwieństwie do języka subiektywnego (T1), który generalizuje, opiera się na osobistych wartościach, przekonaniach czy preferencjach i często niesie ze sobą (negatywne) emocje, język obiektywny (T2) jest relacyjny neutralny, opisuje sytuację oczami mówiącego, ocenia jedynie zachowanie, a nie aktor, zmniejszając w ten sposób ryzyko konfliktu.

Forma kontra treść

Słowa, dane i fakty tworzące treść komunikatu zajmują jedynie niewielką część możliwości odbiorcy podczas transmisji komunikatu.

Znacznie większą rolę odgrywają aspekty poziomu relacyjnego, czyli narzędzia komunikacji niewerbalnej i ton głosu.

Forma ma zatem moc zmiany lub całkowitego przyćmienia treści przekazu.



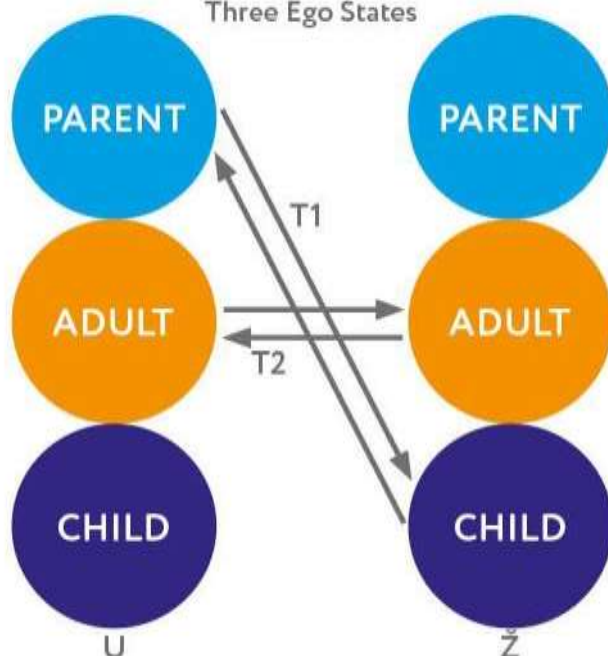
Obydwaj nauczyciele starają się zmienić zachowanie ucznia. W pierwszym przypadku poprzez agresję relacyjną – fałszywe pytanie, na które istnieje tylko jedna prawidłowa odpowiedź (jego celem nie jest nauczenie się czegoś), które z dużym prawdopodobieństwem jest zadane w drwiącym tonie. W swej istocie sugeruje, że uczeń jest „nienormalny” i atakuje także swoich bliskich. „Zadowolone” ucho ucznia zamyka się, najprawdopodobniej zamyka się lub staje się agresywny, twierdząc: „Tak! [dla nas to normalne]”, co kończy interakcję – bezskutecznie.

Natomiast druga reakcja niesie ze sobą istotne informacje i wypowiedziona w formie odpowiednio uzupełniającej treść dociera do obiektywnego ucha ucznia. Świadomie przenosi odpowiedzialność za zaistniałą sytuację na dziecko, pozostawiając mu ocenę odpowiedniego kierunku działania (przestań bujać się na krześle).

Według **analiza transakcyjna**⁴ Dorosłe stany ego, które posiadają już dzieci już od około roku życia, komunikują się ze sobą w ten partnerski sposób, poznając świat, zbierając i przetwarzając informacje oraz sortując je na podstawie wcześniejszych doświadczeń. Jeśli chcesz nauczyć swoich uczniów autonomii i przekazać im odpowiedzialność za swoją naukę i zachowanie, konieczne jest jak najczęstsze pozostawanie w stanie ego osoby dorosłej. Dopiero w tym stanie umożliwisz uczniowi dojrzałą reakcję (co nie jest bynajmniej gwarantowane).

TRANSACTIONAL ANALYSIS

Each One of Us Has These
Three Ego States



Jeżeli od razu postawisz się w roli karzącego rodzica, który ustala zasady gry i karze, uczniowi nie pozostaje nic innego jak odwołać się do stanu ego dziecka – dać się przytłoczyć emocjom (wstyd, strach, złość), lub zbuntować się przeciwko przejawom władzy.

⁴ Drzemka, rozmaryn; Newton, Trudy. Taktyka: koncepcje analizy transakcyjnej dla wszystkich trenerów, nauczycieli i tutorów oraz wgląd w strategię uczenia się opartego na współpracy [w tłumaczeniu na język czeski jako *Taktyka analizy transakcyjnej*] Praga: Grada, 2010. 978-80-247-2915-2.

Uczeń zakłóca zajęcia.

Interakcja 1

T: „Na twoim miejscu zwróciłbym teraz uwagę, ponieważ to wszystko będzie częścią testu”.

P: „Pffff...” [= Nie obchodzi mnie ten test.]

Interakcja 2

T: „Twoje mówienie mnie niepokoi.”

P: „Przykro mi.”

Uczeń nie przynosi zeszytu.

Interakcja 1

T: „Znowu nie zabrałeś ze sobą notesu? To nigdy nie dotyczy Twojej koleżanki z klasy, Caroline. To już nie do przyjęcia. Otrzymujesz „F” za pracę w klasie.

P: „Hmm!” [= To niesprawiedliwe!]

Interakcja 2

T: „Widzę, że nie zabrałeś ze sobą notesu. Jak proponujesz rozwiązać ten problem?”

P: „Będę robić notatki na kartce papieru, którą następnie przykleję do notesu.”

W pierwszym scenariuszu I1 wiąże się z niezamówioną radą połączoną z groźbą, na którą uczeń reaguje wewnętrznym buntem („Teraz nie ma mowy, żebym zwrócił uwagę!”) i w tym nastroju prawdopodobnie znów będą przeszkadzać klasie. Pełna szacunku reakcja nauczyciela w I2 zapewnia uczniowi więcej miejsca na autorefleksję. Niewątpliwie zdarzają się sytuacje, w których uczeń wielokrotnie przeszkadza na zajęciach. W takim przypadku nauczyciel może na przykład wspomnieć, że jest to drugie upomnienie (zapisać na tablicy imię ucznia) z komentarzem, że trzecie ostrzeżenie będzie wiązać się z jakąś sankcją (przeniesienie ucznia na inne miejsce w klasie) lub do innego pokoju).

W drugim scenariuszu nauczyciel w I1 dopuszcza się agresji relacyjnej poprzez uogólnienie („Ponownie”), porównanie z innym uczniem, a w końcu kara rzeczywiście niesprawiedliwa (oceny mają służyć ocenie pracy). Wymiana kończy się frustracją ze strony ucznia. Poszukiwanie chwilowej ulgi od wyrządzonej w ten sposób niesprawiedliwości może

przybierać różne formy. W I2 nauczyciel posługuje się językiem opisowym i zadaje uczniowi pytanie otwarte, przerzucając na niego odpowiedzialność za rozwiązanie problemu. To wezwanie do działania zakończyło się sukcesem i wymiana zakończyła się bez strat.

Jeżeli celem interakcji pomiędzy Tobą a uczniem jest zmiana jego niepożądanego zachowania, wiadomość powinna zawierać:

1. Opis zachowania, które uczeń powinien zaprzestać
2. Jasna identyfikacja emocji, jakie wywołuje w Tobie takie zachowanie lub odniesienie do konkretnej, wcześniej ustalonej zasady

Zarządzanie uczniami (stan ego rodzica)	Wskazówki dla uczniów (stan ego osoby dorosłej)
Nie zapewnia uczniom przestrzeni do aktywności i samodzielnego myślenia	Zapewnia uczniom przestrzeń do aktywności i samodzielnego myślenia
Odpowiedzialność spoczywa na nauczycielu	Odpowiedzialność spoczywa na uczniu
Jest szybki, często nieświadomy, automatyczny, jednoznaczny i nie wymaga zbytniego namysłu	Wymaga czasu, samokontroli i dokładnego myślenia ze strony nauczyciela. Czasem potrzeba czasu, aby uczniowie się do tego przyzwyczaili.
Osiągnięte zmiany w zachowaniu są jedynie tymczasowe	Osiągnięte zmiany w zachowaniu są zwykle trwałe
Obejmuje: wszelką agresję relacyjną, rozkazy, ironię i sarkazm, uogólnienia, porównania, niechciane rady, opisy konsekwencji, kary	Obejmuje: język opisowy, informację zwrotną, pytania otwarte, wskazówki dotyczące porozumień, odniesienia do ustalonych zasad
Uczniowie często reagują na to obroną, kontragresją lub rezygnacją	Nie powoduje, że uczniowie czują się zagrożeni

Zarządzanie uczniami (ze stanu Ja Rodzica) to podstawowe podejście wielu nauczycieli, które może być właściwe i skuteczne w sytuacji kryzysowej („*Nadjeżdża samochód. Wszyscy, odsuńcie się!*”). Na dłuższą metę wymaga jednak zwiększonej presji, gdyż poprzez jej stosowanie korygują się granice akceptowanych zachowań.

Poradnictwo dla uczniów stanowi większe wyzwanie przede wszystkim na początku, zwłaszcza jeśli nie są przyzwyczajeni do brania odpowiedzialności za własne działania, rozwiązywania problemów i podejmowania niezależnych decyzji w oparciu o dostępne informacje. Jednak gdy zaczną je opanowywać **kluczowe kompetencje**, praca nauczyciela stanie się znacznie łatwiejsza (i przyjemniejsza). Ważne jest, aby wiedzieć, dlaczego, kiedy i w jakim celu można wykorzystać dane narzędzie komunikacji.

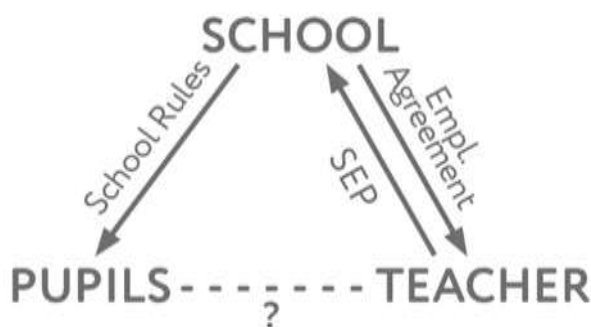
Budowanie związków

Komunikacja pełna szacunku to warunek budowania relacji i bezpiecznego środowiska zaufania, czyli takiego, w którym uczniowie (i nauczyciele!) nie boją się wyrażać swojej opinii, identyfikować swoje potrzeby, popełniać błędy, wykorzystywać je do dalszej nauki i prosić o pomoc kiedykolwiek. Jak każda inna relacja, tak i ta pomiędzy uczniami a nauczycielami opiera się na wzajemnym poznaniu i do jej sprawnego funkcjonowania potrzebne są wspólne zasady. Poniżej krótki zarys tego, jak mógłby wyglądać początek takiej podróży.

Spotykamy się z uczniami w klasie, których łączy wspólny interes – nauczyć się/nauczyć ich czegoś. Aby osiągnąć ten cel, ważne jest, aby go wspólnie ustalić i ustalić zasady, których przestrzeganie pomoże nam go osiągnąć.

Nie wahaj się poświęcić czasu na wprowadzenie i utrwalenie zasad na początku roku szkolnego (lub w jego trakcie). Potraktuj to jako inwestycję w związek, który zwróci się wielokrotnie w przyszłości i może również zaoszczędzić czas.

Odpowiednim narzędziem jest wniosek **akontrakt z uczniami**, który uzupełnia pisemną sformalizowaną relację trzech bezpośrednich uczestników procesu edukacyjnego:



Z jednej strony jako nauczyciel masz ze szkołą zawartą umowę o pracę, której przestrzeganie reguluje SEP; z drugiej strony, w stosunkach ze szkołą uczniowie są związani regulaminem szkoły. Brakuje tu jednak trzeciej linii dopełniającej trójkąt – porozumienia czy kontraktu pomiędzy uczniami a nauczycielami. Powinien zawierać zarówno zasady podlegające dyskusji (w celu znalezienia kompromisu), jak i te stałe, uwzględniające konsekwencje ewentualnego naruszenia zasad.

Oto przykład umowy klasowej:

Przedmiot umowy: Nauczanie Języka Angielskiego

Powody, dla których warto uczyć się angielskiego: Uczniowie w parach proponują 5 korzyści płynących z mówienia po angielsku

Czego potrzebuję jako Twój nauczyciel, aby zapewnić Ci odpowiednie warunki do nauki:

- Abyś był obecny (ciało i umysł) → telefony komórkowe schowane
- Abyśmy byli w zasięgu ręki → na lekcjach języka angielskiego ławki zostaną przesunięte tak, aby utworzyły półkole

Czego potrzebują uczniowie, aby zapewnić efektywną naukę (od nauczyciela, od siebie, od innych):

- Wzajemny szacunek → w danym momencie wypowiada się tylko jedna osoba, nie śmiejemy się z błędów innych, nie oceniamy opinii innych
- Aby proces uczenia się był zabawą i był powiązany ze światem rzeczywistym
- Dużo okazji do ćwiczeń → na zajęciach używamy wyłącznie języka angielskiego

Umowa zawierana jest w formie pisemnej (np. na papierze typu flipchart) i każdy podpisuje ją na koniec zajęć. Można do niego odwoływać się przez cały rok, a na zakończenie kadencji (np. w połowie kadencji, na koniec roku itp.) dokonać przeglądu i oceny, w jaki sposób obie strony wywiązują się ze swoich zobowiązań, co działa dobrze, a co można zrobić, żeby wszystko działało lepiej.

Aby uznanie przerodziło się w zaufanie, musimy świadomie skupić się na naszej relacji z uczniami, ocenić swoje mocne i słabe strony oraz wynikające z tego szanse i zagrożenia. Wszyscy jesteśmy niewątpliwie różni, ale jako nauczyciele powinniśmy przede wszystkim być autentycznymi ludźmi. W stosunku do uczniów ważna jest umiejętność przyznania się do błędów, dotrzymania słowa i nieprzygotowywania przykrych niespodzianek. Aby zrobić **Analiza SWOT**⁵ o swoim nauczycielskim ja, patrz załącznik nr 3; będzie to pięknie wyglądać na pierwszej stronie nowego (odblaskowego) notesu nauczyciela. Przykład można znaleźć [Tutaj](#). Tam możesz następnie zaznaczyć kolejność miejsc/imion w poszczególnych klasach, aż nauczysz się na pamięć imion dzieci.

Dobrym pomysłem jest zanotowanie przynajmniej jednego szczegółu osobistego dotyczącego każdego ucznia. Następnie włącz wiedzę o dzieciach i ich zainteresowaniach do swojej praktyki pedagogicznej, aby zwiększyć stopień indywidualizacji – oni to docenią.

Opierajmy się przede wszystkim na założeniu, że uczniowie **chcesz nas lubić**. Lubienie bierze się z wiedzy, którą mamy możliwość zainicjować poprzez okazanie zainteresowania (pamiętaj jednak, że nie jesteś tabliczką czekolady – nigdy nie zadowolisz wszystkich). W klasie istnieje wiele możliwości wzajemnego poznania się:

- Samo nauczanie: zaprojektuj zajęcia w taki sposób, aby uczniowie mogli wyrazić swoją opinię lub preferencje (np. ludzkie Bingo⁶, praca w grupach, debaty kierowane)
- Spotkania klasowe (np. krąg społeczności⁷ [*krąg społeczności*])

⁵ Kašparová Eva: Analiza SWOT jako narzędzie autorefleksji wykwalifikowanego nauczyciela, 2007. Cyt. 8.10.2023. [https://clanky.rvp.cz/\[Analiza SWOT jako narzędzie autorefleksji wykwalifikowanego nauczyciela – czeskie źródło internetowe\]](https://clanky.rvp.cz/[Analiza SWOT jako narzędzie autorefleksji wykwalifikowanego nauczyciela – czeskie źródło internetowe]).

⁶ Pavlína Hublová: 6 wskazówek dla lodołamaczy, 2018. [https://clanky.rvp.cz/\[Sześć porad dotyczących łamania lodów – czeskie źródło internetowe\]](https://clanky.rvp.cz/[Sześć porad dotyczących łamania lodów – czeskie źródło internetowe]).

⁷ NPI, Zespół autorski APIV B: Podręcznik: Jak pracować z dziećmi w społeczności, 2020. Cytowano 8.10.2023. [https://zapojevsechny.cz/\[Praca z dziećmi w kręgach społecznych – czeskie źródło internetowe\]](https://zapojevsechny.cz/[Praca z dziećmi w kręgach społecznych – czeskie źródło internetowe]).

- Poza zajęciami (wspólny lunch, spacer podczas głównej przerwy)
- Na imprezach szkolnych (zawody sportowe, kursy adaptacyjne, wycieczki szkolne i wycieczki)

Między innymi praca w grupach, czyli metody **podział na grupy**, to narzędzie do kontrolowanego spotkania uczniów. Co dzieci zyskują na konkretnym podziale i co daje mi jako nauczycielowi? Idealnie jest stosować naprzemiennie metody: każdy potrzebuje czegoś innego w innym czasie, więc za każdym razem ktoś uzna to za korzystne, a praca w grupie będzie sprawiedliwa. Niektórzy uczniowie wolą pracować samodzielnie – od czasu do czasu należy też na to pozwolić.



Wskazane jest również łączenie różnych metod **wzywając** uczniowie. Najłatwiej i najuczciwiej jest używać drewnianych patyczków (dostępnych w aptekach lub w sklepach ogrodniczych), najlepiej z imionami uczniów lub numerami, jeśli uczysz w wielu klasach. Losuje się jedną lub więcej odpowiedzi (co da innym uczniom szansę na przygotowanie odpowiedzi na zadane pytanie). W sumie wyraźnie oszczędzają czas i zdolności umysłowe, bo dzięki nim nie trzeba śledzić, kto już się odezwał, a kto nie. Dzieci mogą też nawoływać się nawzajem – czy to za pomocą patyków, czy też po prostu przekazując sobie rękę na podłodze.

Teoria afirmacji

Zdaniem E. Berne'a⁸Najważniejszą potrzebą psychologiczną człowieka jest **uznanie** istnienia, co objawia się uwagą innych. W historii społeczeństwa ludzkiego ignorowanie, ostracyzm i ekskomunikacja jednostki były i zawsze będą największą karą. Dlatego nawet negatywna uwaga związana z karami lub obraźliwym językiem jest lepsza niż żadna. Zwłaszcza dla niektórych dzieci, które nie znają innego rodzaju uwagi. Są gotowi to przyjąć i odpowiednio się zachowywać. Berne nazwał te przejawy uwagi **pieszczoty**, które mogą być pozytywne lub negatywne, warunkowe lub bezwarunkowe, fizyczne, ale także (nie)werbalne:

Typ	Warunkowe pieszczoty/uderzenia	Bezwarunkowe pieszczoty/uderzenia
 Wysunąć jako postulat.	„Jesteś dobrą dziewczynką dla...”	"Należysz tutaj." "Jesteś bardzo fajny."
	Kiedy robisz to, co chcę, lubię cię.	Lubimy Cię bez względu na wszystko – bezwarunkowo.
 Neg.	„Nie lubię cię, bo przeszkadzasz innym uczniom”.	„Nic nigdy z ciebie nie będzie.”
	Kiedy zachowujesz się niewłaściwie, przyciągasz moją uwagę.	Nie lubię, bez względu na to, jak bardzo się starasz.

Specyficzna forma niezbędnych bezwarunkowych pieszczot – tych, które utwierdzają nas w przekonaniu, że jesteśmy godni istnienia poprzez uznanie innych – różni się w zależności od aktualnego etapu rozwoju psychicznego. Pamela Levin⁹ rozpoznaje sześć etapów rozwoju, które można odnieść zarówno do samego życia dziecka, jak i do wielu istotnych zmian, jakie życie niesie (np. rozpoczęcie szkoły, nowy związek, nowa praca, zmiana kariery):

1. **Istnienie**(Istnienie; 0-6 miesięcy): nauka istnienia, budowanie więzi i relacji, zdobywanie zaufania
2. **Czyn** (Aktywność; 6-18 miesięcy): szukanie bodźców, eksploracja otoczenia, wymaganie bezpieczeństwa

⁸ Berne, Eryk. Gry, w które grają ludzie [w tłumaczeniu na język czeski jako *Jak ludzie grają*] Praga: Portal, 2011. ISBN: 978-80-7367-992-7.

⁹ Levin, Pamela. Cykle mocy: przewodnik użytkownika po siedmiu porach życia [w tłumaczeniu na język czeski jako *Wprowadzenie do cykli życia*] Deerfield Beach, Floryda: Hci, 1988. Cytowano: 8.10.2023 http://moodle.fhs.cuni.cz/pluginfile.php/17040/mod_data/content/256567/Pamela_Levin.docx.

3. **Myślący** (18 miesięcy-3 lata): testowanie granic, wykazywanie oznak zwiększonej pewności siebie
4. **Tożsamość** (i Władza; 3-6 lat): budowanie poczucia własnej wartości, nabywanie umiejętności społecznych
5. **Struktura** (i Umiejętności; 6-12 lat): niepokój, poprawa orientacji w przestrzeni społecznej
6. **Regeneracja** (Fiksacja; 12-19 lat): zwiększona potrzeba niezależności i rozwoju, potrzeby seksualne; jednostka wchodzi w kolejną fazę (dorosłość) i cykl powtarza się w krótszych odstępach czasu



Początkujący nauczyciele również znajdą się częścią tego cyklu rozwoju. One także mają prawo rozwijać się we własnym tempie, odkrywać i uczyć się, pozostać wiernym sobie, myśleć i czuć, czyli korzystać z pieszczot¹⁰ oni potrzebują.

Dodatkowe materiały na temat cykli rozwojowych i pieszczot opartych na Teorii Afirmacji są dostępne np. na stronie internetowej Uczeń na żywo/[Nauczyciel na żywo]¹¹ organizacja.

Współpraca z kolegami w szkole

¹⁰ Levin, Pamela. Afirmacje. <https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace>. Cytowano 8.10.2023.

¹¹ https://www.ucitelnazivo.cz/afirmace/Czeskie_zrodlo_internetowe. Cytowano 8.10.2023.

Współpraca ze współpracownikami może okazać się szczególnie przydatna na początku pracy nauczyciela, kiedy trzeba oswoić się z nowym miejscem pracy i ogarnąć stawiane przed nami wymagania. Twój współpracownik jest często pierwszą osobą, której możesz się zwierzyć, gdy masz trudne zajęcia lub potrzebujesz szybkiej pomocy w jakiejś sprawie.

Możliwość nawiązania współpracy i pozytywne relacje w miejscu pracy są często jednym z najważniejszych czynników wpływających na atrakcyjność naszego miejsca pracy.

Po co właściwie współpracować, skoro teoretycznie jako nauczyciele moglibyśmy sobie poradzić sami w klasie? Współpraca na stanowisku dydaktycznym jest konieczna np. przy przygotowaniu różnorodnych projektów, wyjazdów, nauczaniu w tandemie. Aby taka współpraca przebiegała dobrze, potrzebne są dobre relacje, dlatego warto utrzymywać dobre stosunki ze współpracownikami i wiedzieć, jak każdy z nich radzi sobie w środowisku współpracy.

Cztery powody, dla których warto połączyć siły ze swoimi współpracownikami:

1. Co dwie głowy to nie jedna
2. Praca dydaktyczna nie sprawi, że poczujesz się tak samotny (najczęściej jesteś jedyną osobą dorosłą w klasie)
3. Możesz udostępniać materiały i scenariusze lekcji swoim współpracownikom, pomagając każdemu stać się najlepszym możliwym pedagogiem
4. Współpraca między nauczycielami owocuje lepszymi wynikami uczniów¹²

Są sytuacje, w których współpraca ze współpracownikiem może nie tylko pomóc, ale także zaoszczędzić trochę czasu. Możesz udostępniać materiały i gotowe arkusze ćwiczeń lub czerpać inspirację z metod i ćwiczeń, które sprawdzają się w przypadku jednej lub drugiej osoby w ich klasie. A to może się przydać, zwłaszcza na początku Twojej pracy jako nauczyciela!

O czym warto pamiętać? Choć dobra atmosfera wśród kadry nauczycielskiej jest ważna dla satysfakcji z pracy, nie ma co narzekać, jeśli zespół w Twojej szkole nie do końca Ci odpowiada. W pewnym stopniu w internetowej społeczności nauczycieli możesz znaleźć i stworzyć swój idealny gabinet nauczyciela. Wzajemne wsparcie, nadzór i doradztwo oferuje na przykład platforma Učitelská[Platforma Nauczycieli] Lub [Zacznij uczyć](#) [Rozpocznij nauczanie] organizacje. Ta ostatnia skupia się przede wszystkim bezpośrednio na wsparciu

¹² Przewodnik po współpracy nauczycieli: strategie, statystyki i korzyści. <https://research.com/education/teacher-collaboration-guide#3>. Cytowano 28 lipca 2023 r.

początkujących nauczycieli, takich jak Ty. Nie bój się napisać do nich o pomoc, są tu dla Ciebie i chętnie podają Ci pomocną dłoń.

Jeśli chodzi o kolegów w Twojej szkole, dzielenie się może mieć miejsce nieplanowane przed zajęciami, podczas przerw. Możesz też ustawić w swoim planie zajęć stały czas na dzielenie się i wzajemną pomoc, na przykład w godzinach wolnych. Jednak dzielenie się, inspiracja i wsparcie często pojawiają się spontanicznie, nawet podczas przerwy na lunch w stołówce lub podczas superwizji na korytarzu.

Ja w Zespole Szkół

Zrób sobie przerwę, napij się kawy i zastanów się nad poniższymi pytaniami dotyczącymi kadry nauczycielskiej w Twojej szkole.

- W skali od 1 do 10, ile punktów przyznałbyś kadrze nauczycielskiej w Twojej szkole (10 to najlepsza ocena)? Czy czujesz się szczęśliwy w tym zespole? Czy czujesz, że jesteś jego integralną częścią?
- Czy jest w Twojej szkole osoba, której nie boisz się zapytać, jeśli nie jesteś pewien czegoś dotyczącego nauczania? Czy masz kogoś, komu możesz się zwierzyć po nieudanych zajęciach? Jeśli tak, kto to jest? Jeśli nie, czy nie ma wśród personelu osoby, która mogłaby w przyszłości stać się dla Ciebie tak bliską osobą?

Zarządzania klasą

Promowanie pozytywnego i dobrze zarządzanego środowiska w klasie jest niezbędne dla początkujących nauczycieli, ale często stanowi dla nich największe wyzwanie. Jednak bez dobrej atmosfery w klasie nie ma mowy o uczeniu się poznawczym. Jeśli nie wiesz od czego zacząć i na czym się skupić, przeczytaj te kilka wskazówek i wskazówek. Przede wszystkim nie zapominaj, że na pewno nie jesteś jedyną osobą zmagającą się z tym problemem. Każdy początkujący nauczyciel musi w pewnym stopniu sobie z tym poradzić.

W klasie, najlepiej wspólnie z uczniami, ustalcie jasne wzajemne oczekiwania. Od początku jasno uzgodnij z klasą oczekiwania i zasady postępowania na lekcji. Upewnij się, że uczniowie rozumieją, czego się od nich oczekuje, niezależnie od tego, czy chodzi o szacunek, udział w zajęciach czy współpracę. Następnie nalegaj, aby te zasady były przestrzegane. Powiedz uczniom, czego mogą od Ciebie oczekiwać, aby szacunek i oczekiwania były wzajemne.

Wykorzystaj swoją energię do budowania pozytywnych relacji.

Poświęć czas na budowanie relacji ze swoimi uczniami. Możesz na przykład zacząć od okazania prawdziwego zainteresowania ich życiem i doświadczeniami, a następnie możesz na przykład śledzić ich doświadczenia bezpośrednio w klasie podczas lekcji. Kiedy uczniowie czują się doceniani i rozumiani, chętniej angażują się i współpracują z resztą klasy i nauczycielami.

Ustal rutynę w klasie.

Ustalenie spójnych zasad i procedur pomoże uczniom zrozumieć, czego się od nich oczekuje podczas lekcji. Takie rutyny sprawdzają się np. na początku lekcji (Jak się witacie w klasie? Co robicie jako pierwsze?), w środku lekcji (Jak dajeszcie znać uczniom, że powinni zmienić zajęcie?), ale także na samym końcu (Jak kończysz lekcję? Jak się żegnasz?). Zobaczysz, że na zajęciach będzie znacznie spokojniej, bo wszyscy wiedzą, czego się od nich oczekuje i co prawdopodobnie potem nastąpi.

Dbaj o aktywne uczestnictwo ucznia w zajęciach.

Niektórzy uczniowie przeszkadzają w zajęciach po prostu dlatego, że mają dużo niewykorzystanej energii. Dlatego spróbuj wymyślić zajęcia, które wykorzystają energię podczas zajęć. Naprzemiennie pracuj indywidualnie, w grupach lub w parach, na papierze, na tabletach, przy tablicy interaktywnej, tak aby nauczanie było wystarczająco urozmaicone i ciekawe.

Reaguj na niewłaściwe zachowanie tak spokojnie, jak to możliwe.

Kiedy ktoś zachowuje się niewłaściwie, czasami trudno jest zachować spokój, ale jest to ważne. Uczeń powinien wiedzieć z twojej reakcji, że jego zachowanie przekroczyło już wyimaginowaną granicę, ale staraj się podejść do sytuacji spokojnie, obiektywnie i konstruktywnie. W takim przypadku zalecamy przestudiowanie podstaw komunikacji bez

przemocy.¹³ Komunikacja bez przemocy to metoda komunikacji, której celem jest stworzenie porozumienia między ludźmi i znalezienie rozwiązań, które będą korzystne dla wszystkich.

Wspieraj bezpieczne i włączające środowisko.

Celowo dbaj o bezpieczne i włączające środowisko w klasie, aby każdy uczeń czuł się szanowany. Jak najszybciej zajmij się przypadkami znęcania się lub dyskryminacji. Nie bój się zwrócić w takiej sytuacji o pomoc do kogoś z kolegów, doradcy pedagogicznego lub szkolnego psychologa.

Zastanów się i dostosuj.

Regularnie zastanawiaj się nad praktykami zarządzania klasą i dostosowuj je w razie potrzeby. Możesz poszerzyć swoją wiedzę w tej dziedzinie na wielu seminariach (wiele z nich jest również dostępnych bezpłatnie) i zastanowić się nad swoimi doświadczeniami ze swoim nauczycielem-mentorem lub innymi współpracownikami. Wszyscy byliśmy początkującymi nauczycielami i najprawdopodobniej stanęliśmy przed bardzo podobnymi wyzwaniami. Istnieje wiele seminariów poświęconych dalszej edukacji na ten temat.

Temat do rozważenia

Na podstawie własnych obserwacji lub dzięki sugestiom kolegów, którzy odwiedzili Twoją klasę, nad którymi elementami zarządzania klasą Twoim zdaniem powinienś nadal pracować? W jakich sytuacjach lub momentach lekcji zachowanie w Twojej klasie ulega pogorszeniu, a uczniowie nie zachowują się tak, jak Twoim zdaniem powinni?

Ocena / stopnie

Ocena jest nieodłączną częścią tradycyjnego systemu szkolnego. W ostatnich latach można jednak zauważyć trend, w którym nauczyciele starają się znaleźć i wdrożyć metody, które będą jak najmniej szkodliwe dla uczniów, a jednocześnie korzystniejsze od tradycyjnego systemu oceniania, skutkujące współpracą, a nie konkurencją z kolegami z klasy, oraz pomaganie uczniom w nauce przyjmowania i przekazywania informacji zwrotnej innym.

¹³ [Marshalla Rosenberga](#): Porozumienie bez przemocy, 1999, nakł. Portal Marshall Rosenberg: [po czesku jako *Porozumienie bez przemocy*], 2016, ISBN: 978-80-262-1079-5.

Ocena podsumowująca

Każda szkoła ma zestaw zasad dotyczących oceniania, czasami nazywany polityką oceniania. Jest to dokument, w którym znajdziesz wszystkie materiały umożliwiające jednoznaczną ocenę uczniów. Z reguły w kilku rozdziałach porusza następujące obszary:

- Zasady oceniania przebiegu i efektów kształcenia oraz zachowania w szkole i na imprezach organizowanych przez szkołę, zasady i zasady dokonywania samooceny uczniów
- Środki dyscyplinarne zgodnie z art. 17 ustawy nr 48/2005 Dz.U. o edukacji podstawowej i niektórych wymaganiach dotyczących wypełnienia obowiązku szkolnego, z późniejszymi zmianami
- Zasady samooceny uczniów
- Oceny z tytułu oceny osiągnięć i zachowania w przypadku stosowania klasyfikacji zwykłej lub zasady stosowania oceny słownej
- Szczegóły dotyczące egzaminowania efektów kształcenia i ocen w terminie alternatywnym
- Klasyfikacja ucznia, który ukończył obowiązek szkolny za granicą
- Metody uzyskiwania materiałów do oceny, zasady ustalania oceny ogólnej studenta na świadectwie w przypadku stosowania oceny ustnej lub połączenia oceny ustnej z klasyfikacją
- Metody oceniania uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi
- Ocena uczniów zdolnych
- Ocena prac pisemnych oraz ocena prac magisterskich, semestralnych i końcowych studiów
- Przyznawanie pochwał i środków dyscyplinujących

Istotną część stanowią także zasady ustalania wagi ocen w dzienniku elektronicznym oraz zasady oceniania ustnego.

Nawet jeśli szkoła, w której pracujesz, stosuje oceny w sprawozdaniach na koniec semestru (tj. sumatywną metodę ocen lub tylko inny system skalowania), możesz uwzględnić w swoich zajęciach techniki oceniania kształtującego.

Pomagają nam w tym metody oceny kształtującej, które różnią się od ocen podsumowujących, jak pokazano poniżej:

1. Koncentrują się na przebiegu edukacji, a nie na jej wyniku
2. Służą przede wszystkim uczniom i ukierunkowują ich na dalszy rozwój
3. Identyfikują potrzeby edukacyjne ucznia, a nie tylko oceniają, czy uczniowie znają i rozumieją tematykę¹⁴

Poniżej znajdziesz krótko opisane kilka technik oceniania kształtującego, które możesz wykorzystać na swoich zajęciach już od jutra. Ale zdecydowanie nie wywieraj na siebie presji i uwzględniaj je tylko wtedy, gdy mają dla ciebie sens. Zaplanuj ich wdrożenie i wprowadzaj je stopniowo. Ważne jest także stworzenie bezpiecznego środowiska, w którym uczniowie nie będą bali się np. oceniać siebie nawzajem czy dokonywać samooceny w obecności innych.

Przepustka klasowa

Jak sama nazwa wskazuje, przepustka na zajęcia to coś, co „zwalnia” ucznia z zajęć. Jest to technika refleksyjna, czyli taka, która daje informację zwrotną na temat tego, co uczniowie pamiętają z lekcji lub jak to oceniają. Może to być kartka papieru, na której zapisano pytania, na które uczniowie muszą odpowiedzieć (patrz szablony arkuszy ćwiczeń) ustnie, używając skali numerycznej lub emotikonów.

Arkusze samooceny

Podobnie jak w przypadku Class Pass**Arkusze samooceny**, które możesz zaliczyć np. po pewnym okresie, np. miesiącu, kwartale, pół roku, na koniec roku, pracujesz w ten sam sposób. Pytania mogą dotyczyć samych uczniów, ich stosunku do przedmiotu, samooceny ucznia, jego sukcesów w przedmiocie itp.

Szablon arkusza roboczego

Autorefleksja

JA JESTEM...

Opisz siebie w trzech słowach:

Jaka jest Twoja najmocniejsza cecha?

¹⁴ STARÝ, Karel i Veronika LAUFKOVÁ. Ocena kształtująca w nauczaniu [w języku czeskim jako *Ocena kształtująca w edukacji*]. Praga: Portal, 2016. ISBN 978-80-262-1001-6.

Nad jakimi swoimi cechami planujesz pracować?

Jaki jest Twój stosunek do szkoły?

Jakie jest Twoje największe marzenie?

Na czym chcesz się skupić w dorosłym życiu?

Kiedy czujesz się naprawdę szczęśliwy?

Chcesz, żebym coś wiedział? / Chcesz mi powiedzieć coś jeszcze?

Szablon arkusza roboczego

Zakreśl słowa, które najlepiej opisują, jak się czujesz w swojej klasie:

zadowolona pchnięty na bok szanowany przyjęty bezpieczna
neutralny
nieszczęśliwy jako lider

Dlaczego tak się czujesz? Jaka jest, Twoim zdaniem, przyczyna Twojego statusu?

Jeśli przeważają negatywne emocje, co powinno się zmienić, abyś czuł się dobrze na zajęciach?

A co zrobisz, żeby poprawić sytuację?

Sygnalizacja świetlna

Nauczyciel przynosi do klasy model sygnalizacji świetlnej lub po prostu rysuje na tablicy trzy kółka. Uczniowie kolejno wpisują swoje imię w jednym z kółek lub przyczepiają je do światła na modelu sygnalizacji świetlnej. Kolor czerwony oznacza, że absolutnie nie rozumieją tematu; żółty/pomarańczowy, że coś rozumieją, ale nie wszystko; zielony, że wszystko doskonale rozumieją.

Jeśli zastosujesz tę technikę na początku lub w trakcie lekcji, będzie to świetne narzędzie do podzielenia uczniów na grupy. Będziesz mieszać uczniów z różnych kolorów sygnalizacji świetlnej. Zadaniem dla tych, którzy byli w kolorze zielonym, jest pomaganie innym i tym samym stanie się asystentami nauczyciela. Możesz być zaskoczony, jakie pomoce mnemoniczne wymyślą i jak bardzo pomogą one w usprawnieniu procesu uczenia się. Na

koniec lekcji możesz poprosić uczniów, aby zmienili położenie swojego nazwiska na podstawie sygnalizacji świetlnej w zależności od tego, jak się czują po pracy w grupie.

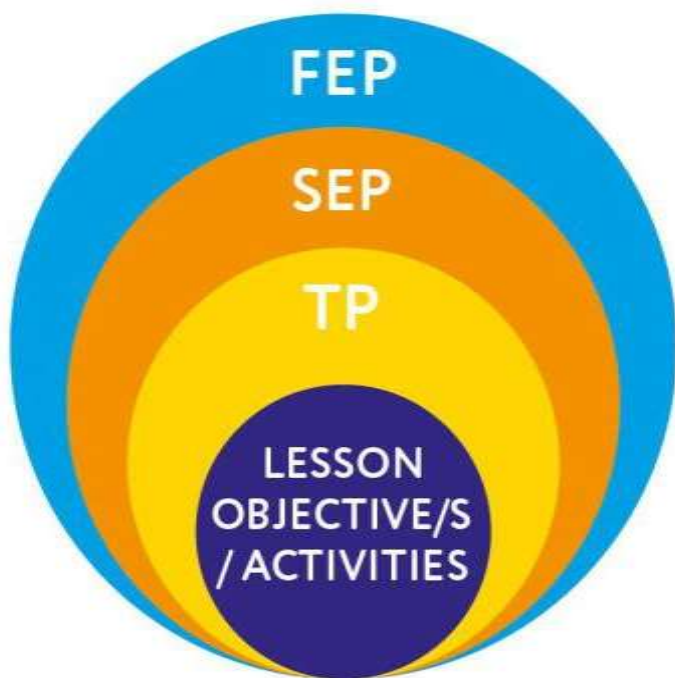
Jeśli umieścisz go tylko na końcu lekcji, szybko otrzymasz cenną informację zwrotną, czy na następnej lekcji powinieneś kontynuować program i ćwiczyć więcej, czy też możesz przejść dalej. Można to również zapewnić na przykład techniką, w której uczniowie pokazują na palcach **1 do 5** na ile zrozumieli przedmiot lub potrafią wypracować **askala za pomocą ich kciuk**, gdzie kciuk w górę oznacza, że opanował wszystko doskonale, a kciuk w dół oznacza, że nie ma zielonego pojęcia o temacie.

Jeśli chcesz poznać inne techniki, gorąco polecamy sprawdzić powyższe publikacje lub wpisać w wyszukiwarkę „ocena kształtująca”, aby znaleźć wiele inspirujących zasobów.

Cele

Cele kształcenia

Pracując z celami, musisz mieć świadomość całej hierarchii, jak pokazano na diagramie. Być może zapoznałeś się już z częścią **ptFEP (Ramowy Program Edukacyjny)** koncentrując się na przedmiocie Twoich kwalifikacji w trakcie studiów. Przed dołączeniem do szkoły, w której będziesz uczyć, warto poprosić o ich przyjęcie **SEP (Szkolny Program Edukacyjny)**, na podstawie którego będziesz mógł przygotować plan tematyczny na nadchodzący okres (np. półrocze lub cały rok) – są to cele długoterminowe. Niektóre szkoły wymagają **TP (Plan Tematyczny)**, inni nie. Jednakże dla początkującego nauczyciela taki plan może być mile widzianą pomocą, stanowiąc plan realizacji omawianego materiału i powiązanych celów.



Jeśli jednym z tematów języka angielskiego jest np. *praca i życie zawodowe*, **starannie sformułowane cele** powinno być częścią planu średnioterminowego lub sekwencji lekcji:

- *Uczniowie opanują słownictwo branżowe (co najmniej 30)*
- *Wiedzą, jak napisać list motywacyjny z podaniem o pracę*
- *Za pomocą czasowników modalnych potrafią opisać podstawowe wymagania zawodowe różnych zawodów*

Dostępne są przykłady zarysowania celów [Tutaj](#).

Wiele podręczników zawiera cele średnioterminowe i częściowe, dlatego istnieje możliwość ich adaptacji lub modyfikacji w zależności od potrzeb nauczyciela i uczniów.

Dowody uczenia się	to interakcje ucznia lub produkty jego pracy, które pokazują jego postępy w nauce (np. spontaniczne wyrażenia, interakcje w grupie, arkusze ćwiczeń, odpowiedzi pisemne lub ustne itp.)
Cel nauczania	jest powiązany z daną jednostką edukacyjną (np. lekcją) i określa, mówiąc słowami ucznia, jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje powinien opanować na jej zakończenie. Jest to cel krótkoterminowy.

Oczekiwane rezultaty	są opisane w FEP i określają oczekiwaną zdolność uczniów do wykorzystania treści edukacyjnych w sytuacjach praktycznych, których opanowanie powinno być celem długoterminowym. Działają jako swego rodzaju wytyczne lub zalecenia zarówno dla samego nauczania, jak i tworzenia SEP.
-----------------------------	--

Konkretny **isprawdzalny** cele powinny stanowić część każdego planu lekcji, który stanowi fragment większej całości. Struktura i treść lekcji zależą od celu (jakie kroki podejmę, aby go osiągnąć?) – dlatego warto zaplanować ją od początku do tyłu. Każda lekcja powinna zawierać jedno kluczowe ćwiczenie powiązane z głównym celem lekcji, a następnie sposoby sprawdzenia, czy cel został osiągnięty (dowód uczenia się).

Taksonomia Blooma¹⁵ jest dobrym przewodnikiem umożliwiającym prawidłowe formułowanie weryfikowalnych celów nauczania.

Korzyści z pracy z celami nauczania

DLA NAUCZYCIELI	DLA UCZNIÓW
- nadanie struktury naszej pracy - powiązanie wyższych poziomów obiektywnej hierarchii z życiem codziennym - jasny kierunek, którym podążam, aby umożliwić uczniom osiągnięcie celu (bez zejścia na boczny tor) - określa ramy przeglądu zapewniające osiągnięcie celu - Cele można również wykorzystać podczas refleksji (osobistej lub z uczniami), a także podczas sesji przekazywania informacji zwrotnej	- wzmocnienie zaufania do nauczyciela (wiedzą, co i dlaczego robią); uwidocznienie sensu uczenia się - jeśli zostaną o tym poinformowani wcześniej: mają lepsze pojęcie o procesie edukacyjnym, są lepiej zorientowani - jeśli zostanie przekazane po fakcie: część procesu refleksji (<i>Jak myślisz, dlaczego to zrobiliśmy? Czego się w ten sposób nauczyłeś?</i>) - systematyczne poszerzanie swojej wiedzy i umiejętności

¹⁵ Benjamin Bloom: Taksonomia Blooma, 1956. Cytowano 8.10.2023. Wikipedia, wolna encyklopedia https://en.wikipedia.org/wiki/Bloom%27s_taxonomy.

Co jeszcze należy wziąć pod uwagę przy formułowaniu celów:

- Nauczany przedmiot/program nauczania
- Dodatkowe umiejętności/zdolności, które chcę, aby uczniowie nabyli w powiązaniu z przedmiotem (np. współpraca, praca pod presją czasu)
- Dodatek czasowy (liczba lekcji)
- Metoda nauczania (technika)
- Harmonogram, plan tematyczny, szkolny program edukacyjny
- Relacja z palącymi problemami/odpowiednimi tematami w czasie rzeczywistym
- Relacje międzyprzedmiotowe, kontekst innych przedmiotów
- Aktualna wiedza uczniów (wraz z różnymi poziomami wśród uczniów w klasie)
- Jacy są i czym się obecnie zajmują (ich zainteresowania i motywacje)
- Klimat zajęć

Planując lekcje, zawsze pamiętaj o zasadzie ERR:

Ipowołanie (istotność, przypomnienie, wprowadzenie, wszyscy są zaangażowani – wszyscy jesteśmy razem)

Rrealizacja (proces uczenia się, metody i treść)

Rrefleksja (udostępnienie, podsumowanie, zaliczenie zajęć)

Często zdarza się, że cele lekcji nie są zrealizowane. Powodów może być wiele, na przykład uczniowie nie wysypiali się wystarczająco, nauczyciel nie zastosował metody wyjaśniania lub nastąpiło nieoczekiwane wydarzenie. Ale to oznacza po prostu, że następnym razem musisz zrobić coś inaczej lub spróbować poradzić sobie z sytuacją najlepiej, jak potrafisz. Jedną z pięknych rzeczy w nauczaniu jest to, że w zdecydowanej większości przypadków dostajemy „drugą szansę” lub okazję do doskonalenia się. Należy również pamiętać, że nawet jeśli cel nie zostanie osiągnięty w trakcie zajęć, nie oznacza to, że nie zbliżyliśmy się do niego.

„Mieliśmy zajęcia z matematyki skupione na potęgach. Nagle przez otwarte okno do klasy wleciała osa. Uczniowie byli zaskoczeni, wybiegli na korytarz i czekali, aż osa odleci. Mój pierwotny cel lekcji nagle stał się nieważny, wszyscy byli zainteresowani osą. W tym momencie nie było sensu dalej uczyć, nikt nie skupiał się na matematyce. Na szczęście nikomu nic się nie stało i po chwili mogliśmy wrócić do mocy.”

Zuzana, nauczycielka w szkole średniej, Pilzno

Cele nie są jednak przeznaczone tylko dla uczniów – nauczyciel powinien wyznaczać sobie także własne cele osobiste, na których będą mogli świadomie skupiać uwagę. Specyficzny **cel rozwoju nauczyciela** powinny mieć wyraźny wpływ na uczniów. Powinno być możliwe do

oceny/mierzenia, np. wdrożę metodę XY w swojej praktyce pedagogicznej. Będę regularnie zbierać dowody uczenia się. Przeczytam książkę (by), wezmę udział w kursie/webinarze.

Nigdy nie jesteśmy zbyt dobrzy, aby przestać być jeszcze lepsi!

Wyzwania dla początkujących nauczycieli

„Ważne jest, aby rzeczy, które nie do końca się sprawdzają, akceptować jako szansę, dzięki której uczymy się być lepszymi nauczycielami, ale też partnerami w życiu”.

Michaela, nauczycielka w szkole podstawowej, Czeskie Budziejowice

Rzeczywistość początkujących nauczycieli, którzy znajdują się na początku swojej kariery pedagogicznej, jest pełna nowych sytuacji, z którymi muszą się pogodzić i sobie poradzić. Na przykład borykają się z obawami dotyczącymi tego, jak poradzą sobie jako profesjonaliści, jak koledzy zaakceptują ich w społeczności pracowniczej w ich pierwszej pracy, jak poradzą sobie z wymogami programu nauczania, czy będą skutecznie komunikować się z uczniów i ich przedstawicieli prawnych, w jaki sposób będą utrzymywać równowagę pomiędzy życiem osobistym i zawodowym itp.

Jednak nawet w zawodzie nauczyciela jest wystarczająco dużo kolegów, którzy są empatyczni, myślą o problemach i starają się znaleźć najlepsze możliwe rozwiązanie dla każdego. Z pewnością znajdziesz takiego kolegę w swojej szkole. Nie bój się zwrócić do nich o poradę. Pamiętaj, że każdy kiedyś zaczynał i każdy czuł się niepewnie.

Wyzwania, przed którymi stają początkujący nauczyciele

Obowiązki administracyjne

W szkole początkujący nauczyciel musi zmierzyć się z ogromną ilością formalności. Trzeba wiedzieć, jakie dokumenty należy wypełnić i w jaki sposób. Dokumenty te nie tylko świadczą o tym, co wydarzyło się w szkole/klasie, ale w razie potrzeby mogą służyć jako dowód, że nauczyciel niczego nie zaniedbał.

Największym obciążeniem administracyjnym stoją nauczyciele klasowi. Z reguły początkujący nauczyciele nie są nauczycielami klasowymi, aby mieć wystarczająco dużo czasu na poznanie procedur niezbędnych do codziennego funkcjonowania w klasie.

Początkujący nauczyciele muszą jednak nauczyć się obsługi systemu informacyjnego, który służy jako narzędzie zarządzania szkołą i administracją pedagogiczną. Do najczęściej używanych systemów należą Bachelors, dmSoftware, Škola OnLine, EduPage, Edookit, iŠkola i Etřídnice.

Systemy te umożliwiają prowadzenie elektronicznej dokumentacji uczniów i nauczycieli, zawierającej ich dane osobowe i kontaktowe. Służą także do komunikacji z rodzicami i uczniami, do ewidencji obecności, klasyfikacji, informacji o planie zajęć i ewentualnych zastępstwach. Umożliwiają także nauczycielom tworzenie planów lekcji, w tym treści i materiałów dydaktycznych, oraz zarządzanie nimi.

Zagadnienia zawodowe

W roli wychowawców klasy mogą odnaleźć się także początkujący nauczyciele. Jest to bardzo trudne, ponieważ wymaga się od nich nie tylko szczegółowej znajomości funkcjonowania szkoły, ale także umiejętności skutecznego zbiorowego zarządzania klasą, uwzględniającego szeroko rozumianą troskę o uczniów. Sposób radzenia sobie z tym problemem może być również przedmiotem konsultacji z nauczycielem-mentorem. W tym kontekście kluczowa jest relacja pomiędzy początkującym nauczycielem a nauczycielem-mentorem.

Ocena i korektaz pierwszego (i innych) napisanych **Pracuje** Lub **wydajność**: początkujący nauczyciele mogą czasem mieć wątpliwości, czy nie pomylili się w ocenie, czy nie byli w ocenie zbyt surowi, czy wręcz przeciwnie, zbyt łagodni. Zdecydowanie konieczna jest konsultacja ze starszym kolegą. Ewaluację omówiono bardziej szczegółowo w rozdziale poświęconym mentoringowi.

„W naszej szkole mamy rekomendowaną klasyfikację na podstawie oceny egzaminu końcowego uczniów przygotowujących się do zawodu. Jeśli będziemy się tego trzymać, nigdy nie będę bardziej rygorystyczny niż mój kolega z tego samego przedmiotu i uniknę ewentualnych skarg ze strony uczniów. Zalecana klasyfikacja w naszej szkole to: 100-85% 1, 84-70% 2, 69-55% 3, 54-40% 4, poniżej 40% 5. Zauważyłem, że nawet uczniowie rozumieją, o co chodzi od nich oczekiwano.”

Michaela, nauczycielka w szkole średniej, Praga

Komunikacja i współpraca z innymi

Komunikacja z nauczycielem-mentorem

Współpraca z nauczycielem-mentorem obejmuje bieżące porady, sugestie i opinie. Zwykle pracują z początkującym nauczycielem najczęściej przez pierwsze dwa do trzech tygodni. Zdarzały się jednak przypadki, gdy tak nie było. Może się zdarzyć, że ty i nauczyciel-mentor będziecie mieli odmienne poglądy na temat pewnych metod nauczania i zajęć edukacyjnych. Nie oznacza to automatycznie, że czyjaś opinia jest błędna. Spróbuj dowiedzieć się, jakich konkretnych argumentów używa nauczyciel-mentor na poparcie swoich poglądów i spróbuj samodzielnie znaleźć więcej informacji na dany temat. Pamiętaj, że chociaż możesz nie zgadzać się zawodowo ze swoim nauczycielem-mentorem, twój spór w tej sprawie nie powinien stać się osobisty. Temat ten został omówiony szerzej w rozdziale poświęconym mentoringowi.

Komunikacja z Asystenci Nauczyciela

Za przebieg procesu dydaktycznego odpowiada nauczyciel. Oznacza to, że muszą znaleźć sposób na efektywną współpracę z asystentem nauczyciela. Często nie jest to łatwe zadanie. Zdecydowanie warto już na początku określić kompetencje. Należy zaznaczyć, że za sposób pracy asystenta nauczyciela odpowiada nauczyciel i nawet przy różnicy wieku należy zachować pewną hierarchię. Ważne jest utrzymywanie regularnej komunikacji i dzielenie się tym, co asystent nauczyciela zrobił i robi z uczniem. Zaleca się także dzielenie się pomysłami i doświadczeniami w zakresie nauczania. Ponadto, pierwszego dnia wyjaśnij, kto i co będzie robił, aby mieć pewność, że asystent będzie Ci pomocny w procesie edukacyjnym, abyś mógł skupić się głównie na tych, którzy są mniej niezależni.

Asystent nauczyciela jest pracownikiem pedagogicznym, który uczestniczy w wychowaniu dziecka, ucznia lub studenta ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i jest przydzielony nauczycielowi jako jego wsparcie w procesie nauczania. (Opis czynności asystentów nauczyciela reguluje Rozporządzenie nr 27/2016 Dz.U. w sprawie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i uczniów zdolnych, z późn. zm.). Asystent nauczyciela pomaga uczniom zdobywać lub utrzymywać umiejętności oraz wykorzystywać ich potencjał w systemie edukacyjnym. Indywidualny plan kształcenia umożliwia dostosowanie kształcenia do potrzeb poszczególnych uczniów i tym samym określenie roli asystenta nauczyciela. Ważną

częścią jest regularna komunikacja i koordynacja pomiędzy nauczycielem a jego asystentem, rodziną ucznia oraz, w razie potrzeby, poradnią.

Portal internetowy asistentpedagoga.cz jest cennym źródłem informacji nie tylko dla asystentów nauczyciela, ale także dla nauczycieli i rodziców. Oprócz praktycznych porad i wskazówek, jak może wyglądać efektywna współpraca nauczyciela z asystentem nauczyciela (np. okazjonalna nieformalna zamiana ról), dostępne są tam linki do historii asystentów nauczyciela, którzy pomogli ponad 200 dzieciom uczęszczającym do szkół. Studia przypadków można pobrać w języku czeskim i angielskim.

Komunikacja z przedstawicielami prawnymi

Nauczyciele często martwią się tym, jak rodzice ucznia zareagują, będą współpracować i spojrzą na całą sytuację w przypadku kryzysu. Początkujący nauczyciel może czasami być postrzegany przez drugą stronę jako mniej doświadczony w swojej dziedzinie. W takiej sytuacji należy pamiętać, że rodzice są ekspertami od dziecka, a nauczyciele – ekspertami od edukacji (i śmiało można to tak zwerbalizować). Jednak nie wszystko, co dzieje się na zajęciach, może być na pierwszy rzut oka łatwe do zrozumienia dla laika. Bądź przygotowany na obronę swoich metod nauczania i, jeśli to konieczne, wyjaśnij rodzicom, jakie są cele tych metod i dlaczego zdecydowałeś się je zastosować. Obie strony zasługują na jasną i pełną szacunku komunikację opartą na trzech filarach:

- Aby nie zniszczyć relacji z rodzicami
- Nie po to, żeby zrobić sobie krzywdę
- Przeniesienie odpowiedzialności na rodziców

Kluczowe pytanie pozostaje, *„Co ja/szkola mogę zrobić i co ty możesz zrobić jako rodzic?”* Obie strony troszczą się o dziecko, dlatego ważne jest, aby brać rodziców za sojuszników, nawet w chwilach krytyki. Przykłady skutecznego zarządzania takimi sytuacjami znajdują się na końcu tego rozdziału.

Komunikacja z uczniami

Początkującemu nauczycielowi może to być trudne **rozpoznać** sytuacji, w której nie jest to już tylko **zwyczajne naruszenie dyscypliny**, ale stan, w którym uczeń nie jest skoncentrowany na danej czynności **wskutek** **Inne poważne sprawy**.

Utrzymywanie **dyscypliny uczniów** podczas zajęć jest niezbędne dla pozytywnego klimatu w klasie. Wielu nauczycieli od początku stara się budować relacje z uczniami w sposób przyjazny

i oparty na wzajemnym zaufaniu, co niektórzy uczniowie mogą nadużywać. Warto stawiać granice i się ich trzymać.

Bardzo trudno rozpoznać sytuację, gdy zachowanie ucznia jest jedynie wyładowaniem nadmiaru energii, czyli gdy jest częstym przejawem niegrzecznego zachowania lub braku koncentracji na danej czynności, oraz sytuację, w których występują wyraźne oznaki poważniejszy problem, który wymaga innego podejścia niż w przypadku przeciętnego ucznia. Zawsze dobrze jest skonsultować tę sprawę z innymi kolegami. Możliwe, że oni również byli w podobnej sytuacji z danym uczniem i znają skuteczny sposób jej rozwiązania.

Utrzymywanie równowagi w życiu osobistym i zawodowym

Zawód nauczyciela jest czasochłonny. Nie wolno nam zapominać, że zmienia się cały styl życia początkującego nauczyciela. Z ucznia staje się nauczycielem, a do tego musi rozwiązać wiele praktycznych problemów, takich jak znalezienie mieszkania, dołączenie do nowego zespołu itp. Generalnie uczą się pracy z ludźmi swój czas w nowy sposób. Początkujący nauczyciele mogą na początku odczuwać większe zmęczenie. Często stawiają sobie wygórowane wymagania – starają się robić wszystko w 100% poprawnie i zadowolić wszystkich. Jednak takie podejście może z czasem doprowadzić do wypalenia zawodowego. Początkujący nauczyciele również często nie potrafią oddzielić życia zawodowego od osobistego. Nawet po godzinach pracy myślą o tym, co wydarzyło się w szkole i tak naprawdę nigdy nie robią sobie przerwy w pracy. Dlatego bardzo ważna jest psychohigiena i granice pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.

Radzenie sobie z krytyką

Dostarczanie krytyki

Jeśli spodziewasz się nieprzyjemnego spotkania z rodzicami, na pewno warto mieć obok siebie jeszcze jednego kolegę, który jest w „Twoim Zespole”. Nie muszą nawet nic mówić, po prostu się odwróć. Dobrze jest wprowadzić takie spotkanie z jasno określonym celem spotkania (co chcemy osiągnąć) i zabrać głos w 1.^{ul} osoba liczby mnogiej (tzn. *My* razem, nie *I*/szkoła vs *Ty*). Następnie powinien nastąpić relacyjny neutralny opis zachowań dziecka (jest destrukcyjne, nikt nie chce z nim współpracować) i co więcej, brakuje mu (nauki, relacji).

Radzenie sobie z krytyką

Każdy z nas nosi doświadczone wzorce zachowań wynikające ze stanów ego rodziców i dzieci (patrz rozdział 3, Umiejętności miękkie). W napiętych sytuacjach łatwo wpadamy w stereotypowe role, co sprawia, że konstruktywna komunikacja z partnerem jest prawie niemożliwa. Rozważ następującą wymianę:

P: „Jesteś uprzedzony wobec mojego dziecka; dostaje od ciebie złe oceny.”

T: „To nieprawda. To nie moja wina, że on/ona się wygłupia i niczego się nie uczy.”

W tej sytuacji nauczyciel czuje się atakowany, a na krytykę reaguje werbalnymi atakami i oceną dziecka. Nauczyciel odbiera oskarżenia jako próbę pozbycia się przez rodziców odpowiedzialności za zachowanie dziecka. Rodzic otrzymuje potwierdzenie, że nauczyciel jest idiotą. Obie strony wychodzą z sytuacji przekonane o swojej prawdzie; nic nie zostało rozwiązane.

Atak rodziców wpędza nauczyciela w rolę: **ofiara** kto staje się defensywny. Jeśli nauczycielowi uda się wyjść z tej roli (w rozumieniu art. [Steve’a Karpmana](#) trójkąt dramatyczny w poniższej tabeli), adresuje i werbalizuje swoje emocje oraz kieruje uwagę na istotę poruszanego problemu, ta sama wymiana kończy się znacznie lepiej:

P: „Jesteś uprzedzony wobec mojego dziecka; dostaje od ciebie złe oceny.”

T: „Bardzo mi przykro, że tak to odbierasz. Zawsze staram się traktować wszystkich sprawiedliwie. Czy przychodzi Ci na myśl jakiś powód, dla którego ostatnio jego wyniki tak bardzo się pogorszyły? Chciałbym zrozumieć, co się dzieje...”

Od dramatu do zwycięskiego trójkąta w komunikacji z rodzicami

Rola	Trójkąt Dramatyczny	Zwycięski Trójkąt
Prześladowca	presja i agresja wynikająca z poczucia porażki	udziela konstruktywnej informacji zwrotnej, używając obiektywnego języka
Ratownik	wysiłek, aby zrobić wszystko, aby osiągnąć cel/zasoby	udziela konkretnych wskazówek, pomocy ograniczonej w czasie (konieczne jest pilnowanie

		własnych granic)
Ofiara	wrażliwość, defensywność	ujawnia swój stan, emocje

Rozdział 5 – Dialog społeczny

Republika Czeska

Dialog Społeczny w Republice Czeskiej

Wprowadzenie – Definicja i cel dialogu społecznego

Związki reprezentujące pracowników, przedstawiciele pracodawców i państwo są partnerami społecznymi aktywnymi w dialogu społecznym, którego celem jest wspieranie wzajemnej współpracy, skutkującej dostosowaniem wzajemnych relacji w obszarach warunków ekonomicznych, socjalnych, płacowych, bezpieczeństwa, pracy i innych.

Celem dialogu społecznego jest osiągnięcie porozumienia pomiędzy różnymi interesariuszami i stworzenie równowagi pomiędzy interesami społecznymi i gospodarczymi zarówno w miejscu pracy, jak i na poziomie całego społeczeństwa. Jednocześnie stanowi narzędzie zapobiegania konfliktom i rozwiązywania sporów z zakresu prawa pracy w miejscu pracy i na poziomie całego społeczeństwa. Dialog społeczny reprezentuje zatem sposób mediacji sprzecznych interesów w sposób niezagrażający stabilności społeczeństwa i zapobiegający jego rozpadowi.

Związki zawodowe i ich rola

Rolą związków zawodowych jest równoważenie niekorzystnej sytuacji pracowników w stosunku do pracodawców podczas negocjacji oraz wspieranie interesów zawodowych, gospodarczych i społecznych swoich członków. W tym celu poszczególne organizacje członkowskie związkowe tworzą związki według dziedziny działalności gospodarczej, np. [Czesko-Morawski Związek Zawodowy Pracowników Oświaty](#) (zwana dalej ČMOS PŠ). Poszczególne związki zawodowe zrzeszają się w siedzibach związkowych; w Czechach, w Czesko-Morawskiej Konfederacji Związków Zawodowych. Na tym poziomie związki zawodowe najczęściej angażują się w politykę i aktywnie pomagają w jej tworzeniu poprzez dialog społeczny. Jest to całkiem naturalne, gdyż to właśnie w tej sferze ustalane są obowiązujące zasady dotyczące zakładów pracy i relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami.

Z drugiej strony związki zawodowe świadczą także swoim organizacjom członkowskim różnorodne usługi i dość powszechnie obsługę prawną w zakresie sporów z zakresu prawa pracy. Na przykład organizacje członkowskie ČMOS PŠ mogą pomóc w rozwiązywaniu sporów pomiędzy nauczycielami a pracodawcami. W przypadku skargi nauczyciela na pracodawcę może on go reprezentować i wykorzystywać inne struktury związkowe do negocjacji z założycielem szkoły. Jednym z zadań związków zawodowych jest przekazywanie pracownikom informacji od pracodawcy.

Dialog Społeczny w Republice Czeskiej

Dialog społeczny w Czechach toczy się w dwóch obszarach. Pierwszą z nich są negocjacje zbiorowe w zakładzie pracy, podczas których przedstawiciele pracowników i pracodawców negocjują i zawierają układy zbiorowe dotyczące warunków pracy i płacy w miejscu pracy.

Poza rokowaniami zbiorowymi na poziomie poszczególnych zakładów pracy, rokowania zbiorowe mogą odbywać się na poziomie całej branży pomiędzy przedstawicielami pracowników a pracodawcami zawierającymi układy zbiorowe wyższego szczebla, ustalające wspólne warunki pracy. W Republice Czeskiej sektorowe negocjacje zbiorowe nie są zbyt skuteczne w porównaniu z niektórymi krajami UE, gdzie negocjacje zbiorowe na poziomie branży odgrywają główną rolę. Na razie nie ma nawet ogólnobranżowych rokowań zbiorowych w obszarze edukacji regionalnej ze względu na brak niezbędnych regulacji prawnych i wysoki stopień decentralizacji czeskiego systemu edukacji.

Drugie pole dialogu społecznego reprezentuje Radę Porozumienia Gospodarczo-Społecznego Republiki Czeskiej (zwaną dalej RHSD CZ), działającą na podstawie zatwierdzonego statutu, jako wspólny organ dobrowolny, negocjacyjny i inicjatywny rządu, związków zawodowych i pracodawców do negocjacji trójstronnych, z siedzibą w Kancelarii Rządu Republiki Czeskiej. Jej celem jest osiągnięcie konsensusu w kwestiach polityki społecznej i gospodarczej w celu utrzymania pokoju społecznego. Spełnia zatem rolę elementu stabilizującego i koordynującego. RHSD CZ zapewnia większą różnorodność opinii przy podejmowaniu decyzji i umożliwia wypowiedzenie się w tej sprawie grupom interesu, których sprawa bezpośrednio dotyczy.

Podobnie jak RHSD CZ, Rada Porozumienia Gospodarczo-Społecznego Kraju Południowomorawskiego i Rada Porozumienia Gospodarczo-Społecznego Miasta Stołecznego Pragi pełnią rolę organów negocjacyjnych na szczeblu regionalnym.

Zalety i zagrożenia dialogu społecznego

Dialog społeczny tworzy przestrzeń wymiany opinii i perspektyw, co umożliwia lepsze zrozumienie potrzeb partnerów i pomaga budować wzajemne zaufanie. W ten sposób umożliwia znalezienie kompromisów uwzględniających różne interesy, z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych stron. Tym samym z jednej strony przyczynia się do poprawy warunków pracy i socjalnych pracowników, z drugiej zaś tworzy stabilne warunki biznesowe, które umożliwiają przedsiębiorcom podejmowanie lepszych, długoterminowych decyzji. Kolejną zaletą dialogu społecznego jest to, że może on promować bardziej wykwalifikowany proces decyzyjny i lepsze standardy prawne, ponieważ dostarcza partnerom społecznym informacji z praktyki, których reprezentacja polityczna może nie mieć lub nie mieć ich wystarczająco dużo. Z ekonomicznego punktu widzenia dialog społeczny przyczynia się do ograniczenia kosztów transakcyjnych oraz zwiększenia wydajności pracy i efektywności podejmowania decyzji.

Warunkiem tego jest chęć przedstawicieli państwa, pracodawców i pracowników do prowadzenia dialogu, słuchania różnych opinii, poszanowania interesów stron, poszukiwania rozwiązań kompromisowych i dotrzymywania porozumień. Jeżeli te warunki nie zostaną spełnione, dialog społeczny może zmienić się ze środka współpracy w arenę walki. W takiej sytuacji osiągnięcie porozumienia pomiędzy stronami może okazać się problematyczne. Może to doprowadzić do konfliktu pomiędzy partnerami społecznymi lub zapoczątkować kryzys polityczny. Jednak brak dialogu społecznego ma równie negatywne skutki.

Dodatkowe zasoby

Więcej na temat dialogu społecznego, praw związkowych, zwłaszcza w kontekście zawodu nauczyciela, można przeczytać w książce ptO *edukacji i demokracji: 25 lekcji z zawodu nauczyciela*¹⁶ w rozdziale *Prawa związkowe, autonomia nauczycieli i profesjonalizm*.

Układy zbiorowe

Negocjacje zbiorowe są kluczową częścią dialogu społecznego. Jej celem jest osiągnięcie porozumienia pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym w sprawie warunków pracy,

¹⁶ Susan Hopgood i Fred van Leeuwen, O edukacji i demokracji: 25 lekcji z zawodu nauczyciela [w języku czeskim jako *Edukacja i demokracja, 25 lekcji z zawodu nauczyciela*], wyd. ČMOS PŠ we współpracy z Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021, ISBN 978-80-87748-63-3.

wynagrodzenia, świadczeń pracowniczych i innych aspektów pracy w formie układu zbiorowego.

Negocjacje zbiorowe umożliwiają pracownikom połączenie sił i zapewnienie równowagi pomiędzy interesami pracodawcy i pracowników. W ten sposób pracownicy z reguły mają możliwość wynegocjowania lepszych warunków, niż byliby w stanie uzyskać w trakcie indywidualnych negocjacji z pracodawcą. Tylko związek zawodowy może negocjować układ zbiorowy z pracodawcą.

Organizacje związkowe i organizacje pracownicze odgrywają ważną rolę w negocjacjach zbiorowych, dostarczając przedstawicielom związków zawodowych i pracodawców niezbędnych informacji na temat kształtowania się poszczególnych wskaźników ekonomicznych, takich jak wzrost wynagrodzeń, inflacja itp.

Negocjacje zbiorowe, których celem jest zawarcie układu zbiorowego, to proces, który może składać się z kilku rund negocjacji, podczas których poszczególne strony przedstawiają swoje pomysły i żądania oraz stopniowo osiągają kompromis. Układ zbiorowy pracy może zostać zawarty na czas określony lub nieokreślony. Umowy zawarte na czas nieokreślony mogą być aktualizowane za zgodą obu stron. [Przykładowy układ zbiorowy](#) jest dostępny do pobrania na stronie internetowej Czesko-Morawskiego Związku Zawodowego Pracowników Oświaty.

Łotwa

Dialog społeczny na Łotwie

Wprowadzenie – Czym jest dialog społeczny i jak jest definiowany na Łotwie?

Dialog społeczny jest jednym z podstawowych elementów europejskiego modelu społecznego. Umożliwia partnerom społecznym (przedstawicielom pracodawców i pracowników) aktywne uczestnictwo, w tym poprzez umowy, w kształtowaniu europejskiej polityki społecznej i zatrudnienia. W rozumieniu prawa UE dialog społeczny to dialog pomiędzy związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców, czyli tzw. partnerami społecznymi. Dialog społeczny obejmuje wszelkiego rodzaju rozmowy, konsultacje, wymianę informacji pomiędzy przedstawicielami rządu, pracodawców i pracowników lub pomiędzy nimi w kwestiach będących przedmiotem wspólnego zainteresowania, związanych z polityką gospodarczą i społeczną.

Celem dialogu społecznego jest wspieranie współpracy partnerów społecznych i osiągnięcie porozumienia, zapewniającego stabilność społeczną i rozwój gospodarczy kraju. Jakość dialogu społecznego zależy od tradycji kulturowych, procesów historycznych, gospodarczych i politycznych kraju.

Krajowa Trójstronna Rada Współpracy (NTSP) koordynuje i organizuje trójstronny dialog społeczny pomiędzy organizacjami pracodawców, instytucjami państwowymi i związkami zawodowymi w celu zharmonizowania interesów tych organizacji w kwestiach społecznych i gospodarczych. Trójstronny dialog społeczny ma ogromne znaczenie w opracowywaniu, przyjmowaniu i wdrażaniu decyzji politycznych, szczególnie w kwestiach rynku pracy, ustawodawstwa i zabezpieczenia społecznego. NTSP składa się z przedstawicieli nominowanych przez rząd, Konfederację Łotewskich Pracodawców (LDDK) i Łotewską Konfederację Wolnych Związków Zawodowych (LBAS). Posiedzenia NTSP zwołuje Prezes Rady Ministrów w miarę potrzeb.

Gdzie dialog społeczny jest określony i regulowany na poziomie krajowym i lokalnym? -

Dokumenty regulujące współpracę

- Konstytucja Republiki Łotewskiej
- Prawo Związków Zawodowych
- Prawo pracy
- Prawo Ochrony Pracy
- Prawo strajkowe
- Regulaminy podrad NTSP
- Ogólne porozumienie
- Układ zbiorowy

Jakie są formy dialogu społecznego?

1. Dwustronny dialog społeczny pomiędzy organizacjami pracodawców i pracowników.



2. Trójstronny dialog społeczny z udziałem instytucji publicznych.



Dialog społeczny branży (sektorów) obejmuje określony obszar działania: edukację, zdrowie, kulturę, wyposażenie wnętrz, energetykę, przemysł spożywczy, transport itp.

Co ważne – Cykl Dialogu Społecznego

Dyskusje, negocjacje – uzgodnienie działania (czas, zasoby) – wdrożenie – monitorowanie, ocena. Informacja zwrotna po ocenie jest obowiązkowa.

Układy Zbiorowe Pracy pomiędzy Pracodawcą a Pracownikami – Poziom Organizacyjny

„Pracownicy mają prawo do układu zbiorowego, a także prawo do strajku. Państwo stoi na straży wolności związków zawodowych”. Artykuł 108 Konstytucji Republiki Łotewskiej.

Układ zbiorowy pracy to pisemny dokument pomiędzy pracodawcą a pracownikami, który przewiduje dla pracowników warunki korzystniejsze niż te określone w Kodeksie pracy i innych aktach prawnych. Postanowienia układu zbiorowego nie mogą pogarszać statusu prawnego pracowników. Celem układu zbiorowego jest poprawa jakości stosunków pracy.

Inicjatorem zawarcia układu zbiorowego może być pracodawca, przedstawiciele pracowników lub organizacje. W celu zawarcia układu zbiorowego obie strony przeprowadzają negocjacje, podczas których ustalają tryb opracowania i omówienia projektu układu zbiorowego. Propozycje, zalecenia, poprawki do projektu układu zbiorowego pracy może składać pisemnie każdy pracownik.

Trzy główne funkcje układu zbiorowego:

- Funkcja ochrony
- Rozstrzyganie i zapobieganie sporom pracowniczym
- Opieka społeczna

Układ zbiorowy może obejmować następujące kluczowe aspekty:

- Ochrona płac i pracy
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników
- Porządek i harmonogram obowiązków do wykonania
- System płatności, premie i inne nagrody
- Terminy i warunki opieki zdrowotnej oraz leczenia
- Zakaz zawierania umowy o pracę z innymi pracodawcami
- Czas pracy w święta i przed świętami
- Przydział studiów i dodatkowy urlop
- Czas i warunki opuszczenia miejsca pracy w czasie przerwy
- Krótszy okres wypowiedzenia i prawo pracownika do jego odstąpienia

Kto zawiera układ zbiorowy? Układ zbiorowy zawiera pracodawca i związek zawodowy lub upoważnieni przedstawiciele pracowników. Zawierana jest na czas określony.

Kto zatwierdza układ zbiorowy? Układ zbiorowy jest zatwierdzany większością głosów na walnym zgromadzeniu pracowników, w którym uczestniczy co najmniej połowa pracowników spółki. Jeżeli układ zbiorowy zawiera pracodawca i związek pracowników, który reprezentuje co najmniej 50% pracowników firmy, to nie jest konieczne zwoływanie walnego zgromadzenia pracowników w celu zatwierdzenia układu zbiorowego.

Kiedy układ zbiorowy pracy wchodzi w życie? Układ zbiorowy wchodzi w życie z dniem jego podpisania, jeżeli w układzie zbiorowym nie określono innego terminu i obowiązuje przez okres 1 roku, chyba że w układzie zbiorowym określono inaczej.

Co obejmuje układ zbiorowy? Obowiązki określone w układzie zbiorowym obowiązują pracodawcę i wszystkich pracowników. Pracodawca ma obowiązek zapoznać pracowników z układem zbiorowym.

PAMIĘTAĆ! Pracodawca nie ma prawa odmówić prowadzenia negocjacji w sprawie zawarcia lub zmiany układu zbiorowego!

10 kroków na drodze do układu zbiorowego opracowanego przez Łotewską Konfederację Wolnych Związków Zawodowych (LBAS)

NIE Wyjaśnianie potrzeb i życzeń pracowników	
1.	Związek zawodowy zwraca się do pracodawcy z propozycją zawarcia układu zbiorowego
2.	Pracodawca nie ma prawa odmówić negocjacji w sprawie zawarcia układu zbiorowego
3.	Strony negocjują
4.	Po ustaleniu treści układu zbiorowego następuje jego podpisanie
5.	Każdy pracownik ma prawo do składania pisemnych propozycji układu zbiorowego
6.	Jeżeli w wyniku zastrzeżeń nie dojdzie do porozumienia, należy złożyć pisemną odpowiedź na propozycje
7.	Pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu informacje niezbędne do zawarcia układu zbiorowego
8.	Podpisany układ zbiorowy musi zostać zatwierdzony przez pracowników
9.	Ramy czasowe układu zbiorowego
10.	Pracodawca ma obowiązek przedstawić wszystkim pracownikom układ zbiorowy w terminie 1 miesiąca

Bibliografia:

Notatka: wykłady na temat dialogu społecznego I. Vanagi, prezesa Łotewskiego Związku Zawodowego Pracowników Edukacji i Nauki, zostały wykorzystane do uporządkowania materiałów projektowych na temat dialogu społecznego na Łotwie.

1. Łotewski Związek Wolnych Związków Zawodowych w Europie. Dostępne o: [W Europie - LBAS - Łotewski Związek Wolnych Związków Zawodowych \(arodbiedribas.lv\)](#)
2. Regulamin Krajowej Trójstronnej Rady Współpracy (przyjęty 30.10.1998). Dostępne o: <https://likumi.lv/ta/id/50778-nacionalas-trispusejas-sadarbibas-padomes-nolikums>
3. Wytyczne dotyczące wzmocnienia sektorowego dialogu społecznego (2014). LDDK. Dostępne o: [Wytyczne dotyczące-wzmacniania-dialogu-społecznego-przemysłu1.pdf \(lddk.lv\)](#)
4. Analiza sektorowego dialogu społecznego (2013). LDDK. Dostępne o: [Analiza-dialogu-branżowego-społecznego.pdf \(lddk.lv\)](#)
5. Regulacje prawne dialogu społecznego (2018). Provides. Dostępne o: [SD-tieiskais-regulejus1.pdf \(providus.lv\)](#)

Litwa

Nauczyciele i partnerstwa społeczne na Litwie

Partnerstwo społeczne: Postanowienia ogólne

Pojęcie, system, zasady, poziomy i formy partnerstwa społecznego na Litwie zostały po raz pierwszy określone w Kodeksie pracy, który wszedł w życie 1 stycznia 2003 r. Wraz z wejściem w życie nowej wersji Kodeksu pracy (LC) 1 lipca W 2017 roku utrzymano regulacje dotyczące partnerstwa społecznego, natomiast zmianie uległy uprawnienia przedstawicieli pracowników w partnerstwie społecznym. Głównym celem partnerstwa społecznego jest godzenie i realizacja interesów stron umowy o pracę poprzez wykorzystanie form partnerstwa społecznego. Obecnie na Litwie realizowane jest partnerstwo społeczne:

- 1) Poprzez tworzenie i uczestnictwo w radach dwustronnych i trójstronnych oraz zawieranie porozumień w sprawach pracy, społecznych i gospodarczych (Część III, Rozdział III, Sekcja I KP). Są to na ogół fora informacyjne lub społeczno-polityczne na poziomie sektorowym, terytorialnym lub krajowym, na których następuje wymiana informacji i opinii. Należy podkreślić, że partnerstwa dwustronne lub trójstronne nie mogą zastąpić uprawnień legislatury.
- 2) Poprzez inicjowanie rokowań zbiorowych i zawieranie układów zbiorowych (Część III, Rozdział III, Sekcja II Części III LC), które opierają się na uzgodnieniu określonych obowiązków. Tylko związki zawodowe i organizacje pracodawców (lub indywidualni pracodawcy w przypadku partnerstwa społecznego na poziomie pracodawcy lub zakładu pracy) mogą być zaangażowane w tego typu partnerstwo społeczne, które może mieć miejsce na dowolnym szczeblu. Głównym celem jest uzgodnienie warunków pracy pracowników (wynagrodzenie, czas pracy, świadczenia pracownicze i socjalne, organizacja pracy itp.).
- 3) W kontekście procedur informacyjnych i konsultacyjnych (Część III, Rozdział III, Sekcja III Części III LC). Jest to obowiązek pracodawcy, który gwarantuje pracownikom prawo do otrzymywania informacji za pośrednictwem rad zakładowych oraz do uczestniczenia w

konsultacjach z pracodawcami lub ich przedstawicielami w sprawie realizacji i obrony praw i interesów pracowniczych, gospodarczych i socjalnych. Należy zaznaczyć, że nowa kp wprowadziła podwójny model reprezentacji pracowników: rady zakładowe reprezentują pracowników na poziomie pracodawcy i mają prawo do informacji i konsultacji, natomiast związki zawodowe reprezentują swoich członków i mają wyłączne prawo do rokowań zbiorowych. Poprzez Krajowy Układ Zbiorowy i Układ Zbiorowy Litewskiego Sektora Oświaty, terytorialne układy zbiorowe, a także indywidualne układy zbiorowe na poziomie pracodawcy, prawo do informacji i konsultacji przyznaje się również związkom zawodowym będącym stronami odpowiednich układów zbiorowych .

4) Poprzez uczestnictwo w zarządzaniu osobą prawną (Część III, Rozdział III, Sekcja IV KP). Celem tej formy partnerstwa społecznego jest umożliwienie przedstawicielom pracowników włączania się w decyzje pracodawcy mające wpływ na ich codzienne warunki pracy w firmie, tak aby decyzje te mogły być weryfikowane, rozumiane i skutecznie wdrażane. Aby osiągnąć ten cel, art. 210 kp stanowi, że przedstawiciele pracowników w spółkach publicznych i komunalnych mają prawo powoływać część kolegialnego organu zarządzającego lub nadzorczego osoby prawnej, która jest powoływana lub wybierana w trybie określonym w akcie założycielskim spółki - zarząd, rada nadzorcza.

5) W rozwiązywaniu konfliktów: poprzez inicjowanie sporów zbiorowych o prawa i sporów zbiorowych o interesy (Część IV LC). Spory zbiorowe dotyczące praw i interesów mogą być inicjowane wyłącznie przez związek zawodowy będący stroną rokowań zbiorowych i układu zbiorowego.

Strony spółki społecznej określa art. 162 kp. 1. Stronami partnerstwa społecznego – partnerami społecznymi – są przedstawiciele pracowników oraz przedstawiciele pracodawców i ich organizacje, a stronami partnerstwa na poziomie pracodawcy (lub, w stosownych przypadkach, zakładu pracy) są: pracodawcy i przedstawiciele pracowników. Stronami partnerstwa społecznego nie są uczestnicy indywidualnego stosunku pracy (z wyjątkiem pracodawcy, który może być niezależną stroną partnerstwa społecznego na poziomie zakładu pracy lub pracodawcy), lecz ich przedstawiciele z mocy prawa . Za strony spółki partnerskiej nie uważa się poszczególnych pracowników, jednak kp wyróżnia indywidualne przypadki, w których można ich uznać za strony stosunku zbiorowego: Artykuły 207 ust. 3 i art. 208 ust. 3 kp określają obowiązek pracodawcy ma obowiązek udzielania informacji bezpośrednio

pracownikom, jeżeli w zakładzie pracy nie ma rady pracowników. Artykuł 165 ust. 2 kp jasno określa, kim są przedstawiciele pracowników: rada zakładowa, związek zawodowy i kurator pracowniczy. Kompetencje i relacje pomiędzy radą zakładową a związkiem zawodowym zostały już określone powyżej. Warto wspomnieć, że trzecia forma reprezentacji pracowników, poprzez kuratora pracowników, możliwa jest jedynie w małych podmiotach prawnych zatrudniających do 20 pracowników i jest w praktyce bardzo rzadka. Za przedstawicieli pracodawców uważa się organizacje pracodawców (art. 181 kp), choć na najniższym szczeblu, tj. pomiędzy pracodawcą a zakładem pracy, pracodawca jest bezpośrednio zaangażowany w relację partnerstwa społecznego. Przykładowo pracodawca jest bezpośrednim partnerem dialogu rady zakładowej, natomiast na poziomie branżowym lub terytorialnym ten sam pracodawca jest reprezentowany przez stowarzyszenie pracodawców. Warto zaznaczyć, że nie ma rad zakładowych na poziomie terytorialnym, branżowym czy krajowym, zatem pracownicy są reprezentowani wyłącznie przez związki zawodowe.

Za strony partnerstwa społecznego uważa się Rząd Republiki Litewskiej lub instytucje przez niego upoważnione, a także instytucje miejskie, gdy działają jako pracodawcy lub ich przedstawiciele, a także w innych przypadkach przewidzianych przez ustawę. Funkcja państwa i gmin w obszarze partnerstwa społecznego jest szczególna. Z jednej strony ich instytucje mogą uczestniczyć poprzez reprezentowanie państwa (w najszerszym znaczeniu) jako uczestnik dialogu w trójstronnych partnerstwach społecznych na poziomie krajowym, terytorialnym czy sektorowym. Z kolei w sektorze publicznym Rząd Republiki Litewskiej lub upoważnione przez niego instytucje oraz władze samorządowe pełnią rolę pracodawców lub przedstawicieli pracodawców (szkół, placówek medycznych itp.), którzy zatrudniają pracowników.

Zgodnie z art. 163 kp partnerstwo społeczne na Litwie może być prowadzone na następujących poziomach:

- 1) Krajowy
- 2) Sektorowy (produkcyjny, usługowy, profesjonalny)
- 3) Terytorialne (gminne, powiatowe)
- 4) Osoba fizyczna pracodawcy albo osoba prawna pracodawcy, a w przypadku określonym w art. 21 ust. 4 niniejszego Kodeksu – jej jednostka terytorialna (oddział, przedstawicielstwo)
- 5) Miejsce pracy (jeżeli przewiduje to niniejszy Kodeks, normy prawa pracy lub umowy z partnerami społecznymi). Partnerstwo społeczne na poziomie zainteresowanej grupy pracodawców (grupy) nie jest jeszcze uregulowane na Litwie. Kiedy projekt kp wszedł w życie

w 2017 r., przewidywano partnerstwo społeczne na poziomie grupy pracodawców, ale po przyjęciu ustawy z niego zrezygnowano. Grupa posłów Sejmu Republiki Litewskiej już w 2018 roku zarejestrowała nowelizację KK, proponującą wprowadzenie partnerstwa społecznego na tym szczeblu. Nowelizację tę popierają zarówno związki zawodowe, jak i pracodawcy, i można się spodziewać, że ustawodawca wkrótce przyjmie poprawki do Kodeksu Pracy regulujące nowy poziom partnerstwa społecznego, który obecnie reguluje jedynie ustawa o europejskich radach zakładowych.

Litewscy nauczyciele w partnerstwach społecznych

Udział litewskich nauczycieli w partnerstwie społecznym jest wyjątkowy, ponieważ pracownicy oświaty należą do jednego z najbardziej stowarzyszonych sektorów i są najbardziej aktywni w dialogu społecznym na wszystkich poziomach. Art. 49 ust. 3 pkt 3 Prawa oświatowego przewiduje, że przedstawiciele związków zawodowych reprezentujący nauczycieli mają prawo do reprezentowania interesów nauczycieli i obrony ich praw zgodnie z ustawą. Zgodnie z tym przepisem, Ustawą o związkach zawodowych oraz przepisami kp, nauczyciele i inni pracownicy sektora oświaty aktywnie uczestniczą w partnerstwach społecznych za pośrednictwem związków zawodowych lub rad zakładowych. Art. 169 ust. 3 kp stanowi, że w zakładach, w których nie działa duży związek zawodowy reprezentujący więcej niż 1/3 załogi zakładu, tworzy się rady zakładowe. Art. 171 ust. 5 kp przewiduje prawo związków zawodowych do zgłaszania swoich kandydatów do rady zakładowej, spośród której musi zostać wybrany jeden przedstawiciel związku zawodowego. Nauczyciele, zarówno poprzez związki zawodowe, jak i rady zakładowe, realizują zatem cele i funkcje partnerstwa społecznego. Nauczycielskie związki zawodowe są szczególnie aktywne w zawieraniu i stosowaniu układów zbiorowych. Wszystkie umowy zawierane na Litwie na wszystkich poziomach są rejestrowane w publicznie dostępnym Litewskim Rejestrze Układów Zbiorowych. Analiza danych zawartych w tym rejestrze (patrz tabela) pokazuje, że w sektorze edukacji istnieją 94 układy zbiorowe pracy, z czego 83 na poziomie pracodawcy, 7 na poziomie terytorialnym, 3 na poziomie branżowym i 1 na poziomie krajowym. poziom, który ma zastosowanie wyłącznie do pracowników sektora publicznego będących członkami związku zawodowego. W porównaniu do innych sektorów, sektor edukacji ma największą liczbę podpisanych układów zbiorowych.

Przedszkole i przedszkole	Ogólne wykształ cenie	Nieformal na edukacja	Szkoły zawodow e	Wyższa edukacja	Teryto rialny CA	Sektoro wy CA	Krajowy urząd certyfik acji
19	54	7	5	5	7	3	1

Nauczyciele są aktywnie reprezentowani w partnerstwach społecznych na poziomie krajowym. Na Litwie istnieje nawet kilka związków zawodowych zrzeszających pracowników sektora edukacyjnego. Największym jest Litewski Związek Zawodowy Oświaty i Nauki (LŠMPS), który zrzesza ponad 11 000 pracowników sektora edukacji. Kolejnym branżowym związkiem zawodowym, o dość wyjątkowym charakterze, jest Litewski Związek Zawodowy Dyrektorów Placówek Oświatowych (zwany dalej „LŠVPS”), zrzeszający dyrektorów różnych litewskich instytucji oświatowych. Obydwa związki zawodowe są członkami Litewskiej Federacji Związków Zawodowych dla Edukacji i Nauki oraz Litewskiej Konfederacji Związków Zawodowych, która jest związkiem zawodowym działającym na poziomie krajowym. W związku z tym LŠMPS i LŠVPS, poprzez Konfederację Litewskich Związków Zawodowych, uczestniczą w partnerstwie społecznym na poziomie krajowym i są stronami Krajowego Układu Zbiorowego. Zgodnie z niniejszym układem zbiorowym nauczycielom przysługują następujące dodatkowe prawa i gwarancje:

- 2 płatne dni na rozwój własny lub wolontariat
- Płatny urlop naukowy
- 5 płatnych dni na poprawę stanu zdrowia (za powiadomieniem pracodawcy)
- TU Udział w dochodzeniu w sprawie niewłaściwego postępowania lub wykroczenia zawodowego

- Zaangażowanie TU w śledztwo w sprawie przemocy psychicznej
- Informacje i konsultacje TU
- Likwidacja rady zakładowej w zakładzie
- Wykorzystanie oszczędności w wynagrodzeniach należy uzgodnić z PS
- Prawo TU do wyrażania opinii w sprawie oceny kierownika uczelni

Biorąc pod uwagę, że związki oświatowe działają na szczeblu oddziałowym, na Litwie obowiązują aż trzy układy zbiorowe, które dotyczą nauczycieli. Zgodnie z układem zbiorowym litewskiego sektora edukacji podpisanym przez LFEA nauczycielom przysługują następujące dodatkowe prawa i gwarancje:

- Płatny urlop naukowy
- 5 płatnych dni na poprawę stanu zdrowia (za powiadomieniem pracodawcy)
- 3 dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego
- 72 płatne godziny na działalność związkową dla członków organów
- 3 płatne dni robocze dla członków TU na udział w wydarzeniach TU
- Dostosowanie systemu wynagrodzeń do PS (przedszkola i szkoły ogólnokształcące)
- Zmniejszenie obciążenia członka TU pracą wyłącznie z przyczyn obiektywnych
- Praca zdalna dla członków TU
- Koordynacja z PS w sprawie okresu rozliczania zbiorczego czasu pracy

LESTU jest jedynym związkiem zawodowym działającym na szczeblu branżowym, którego związki działające na poszczególnych terytoriach Litwy podpisały terytorialne układy zbiorowe i reprezentują nauczycieli i innych pracowników sektora oświaty na szczeblu terytorialnym. LESTU posiada 7 terytorialnych układów zbiorowych, które w większości ustalają zasady informowania i konsultacji, tworzenia i uczestnictwa w grupach roboczych, zasady zmniejszania liczebności klas/klas, dodatkowych płatnych dni wolnych dla członków związku itp.

Jak wspomniano powyżej, nauczyciele i inni pracownicy sektora edukacyjnego są szczególnie aktywni w partnerstwie społecznym na poziomie pracodawców. Sektor edukacji jest sektorem wiodącym pod względem liczby układów zbiorowych zawieranych na poziomie pracodawców. Układy zbiorowe na tym poziomie obejmują głównie:

- Czas pracy i odpoczynku
- Zawieranie i wykonywanie umów o pracę
- Ustalenia dotyczące telepracy
- Ustalanie systemu wynagrodzeń
- Dodatkowe gwarancje dla członków związku zawodowego
- Prawo związków zawodowych do informacji i konsultacji
- Podział obowiązków i wolnych miejsc pracy nauczycieli
- Praca w czasie wakacji szkolnych itp.

Ponieważ sektor edukacji jest bogaty w układy zbiorowe na różnych poziomach, często pojawia się pytanie, który układ zbiorowy ma zastosowanie do nauczyciela. Artykuł 197 § 4 Kodeksu pracy określa zasady stosowania wobec pracownika kilku układów zbiorowych pracy, wskazując, że stosuje się przepis lex specjalistyczny (szczególny). Są to standardy minimalne, które są modyfikowane przez art. 10 Krajowego Układu Zbiorowego 2022 i art. 13 Układu Zbiorowego Litewskiego Oddziału Edukacji i Nauki. Układy jednomyślnie stanowią, że jeżeli członek związku zawodowego objęty jest kilkoma układami zbiorowymi na różnych poziomach, które przewidują jednakową poprawę jego warunków pracy, to jest on objęty postanowieniem najbardziej poprawiającym jego sytuację. Należy w każdym przypadku ocenić, które postanowienie układu zbiorowego jest korzystniejsze dla pracownika i zastosować je.

Interesy nauczycieli są reprezentowane w Radzie Trójstronnej Republiki Litewskiej, działającej stale na szczeblu krajowym, powołanej i działającej w trybie określonym w KP, oraz w przynależnych do niej komisjach i komitetach; w Litewskiej Radzie Nauki, której delegowany przedstawiciel jest członkiem LESTU; w Radzie Trójstronnej przy Służbie Zatrudnienia Republiki Litewskiej; oraz w innych trójstronnych lub dwustronnych radach, komitetach lub komisjach na szczeblu krajowym. Związki zawodowe sektora edukacji uczestniczą także w dwustronnych lub trójstronnych komisjach lub grupach roboczych powoływanych przez Ministerstwo Edukacji, Nauki i Sportu na poziomie sektorowym oraz w dwustronnych lub trójstronnych radach na poziomie terytorialnym (np. Trójstronna Rada ds. oświaty gminy Mariampol).

Nauczyciele aktywnie angażują się w partnerstwo społeczne poprzez procesy sporów indywidualnych i zbiorowych. Związki zawodowe reprezentują swoich członków w

indywidualnych sporach pracowniczych pomiędzy nauczycielami a pracodawcami. Zbiorowe spory prawne wszczyna się w celu rozstrzygnięcia kwestii stosowania i egzekwowania prawa. Związki zawodowe w sektorze edukacji jako jedyne inicjują spór zbiorowy i rozpoczynają procedurę strajkową na szczeblu branżowym. Dzięki tej formie partnerstwa społecznego nauczyciele aktywnie angażują się w obronę swoich interesów w procesie negocjacji zbiorowych.

Nauczyciele są szczególnie aktywni i widoczni w partnerstwie społecznym ze względu na produktywne i odpowiedzialne działania związków zawodowych na szczeblu branżowym. LESTU realizuje szereg projektów, które koncentrują się na kształceniu nauczycieli, obronie ich praw czy analizie problemów. Przykładami są regularna transmisja na żywo programu „Nauczyciele, dla nauczycieli, o nauczycielach” na Facebooku, rozpoczęcie wspólnego projektu z Państwową Inspekcją Pracy dotyczącego przeciwdziałania przemocy psychicznej w oświacie, organizacja obozu letniego „Lato Przyjaźni” dla uczniów z Litwy i Ukrainy, analiza problemów edukacji przedszkolnej i organizacja konferencji na ten temat itp.

Polska

Dialog Społeczny w Polsce

Dialog społeczny w Polsce jest uregulowany jedynie częściowo. Ustawa o Radzie Dialogu Społecznego i Ustawa o związkach zawodowych definiują relacje pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami, władzami lokalnymi i rządem. Dialog społeczny z udziałem związków zawodowych odbywa się na poziomie krajowym, regionalnym, gminnym i szkolnym.

1. Na poziomie krajowym

Rola związków zawodowych na poziomie krajowym obejmuje:

- Udział w opiniowaniu projektów aktów prawnych
- Udział w ustalaniu płacy minimalnej w kraju
- Udział w komisji ustalającej zasady podziału środków Unii Europejskiej
- Opiniowanie wieloletniego planu finansowego kraju
- Proponowanie zmian w przepisach wspólnie z organizacjami pracodawców

Przykładowo przedstawiciele Związku Nauczycielstwa Polskiego uczestniczą w pracach prowadzonych przez Ministerstwo Oświaty i Nauki nad zmianami prawa w obszarze, za który to ministerstwo odpowiada. Trzeba jednak dodać, że dialog ten pozostawia wiele do życzenia, gdyż spotkania zdarzają się niezwykle rzadko, a stanowisko strony społecznej jest niemal zawsze ignorowane.

Ostatnie doświadczenia Związku Nauczycielstwa Polskiego na szczeblu krajowym dotyczą głównie podwyżki wynagrodzeń nauczycieli, które, jak wiadomo, są niskie. Związek Nauczycielstwa Polskiego podejmuje także działania mające na celu utrzymanie dotychczasowych przepisów dotyczących czasu pracy nauczycieli, gdyż Ministerstwo Oświaty i Nauki cyklicznie powraca do pomysłu zwiększenia wymiaru godzin dydaktycznych, choć z badań wynika, że łączny wymiar czasu pracy wymiar czasu pracy nauczycieli przekracza już 40 godzin tygodniowo.

2. Na poziomie regionalnym

Dialog na poziomie regionalnym dotyczący spraw szkolnych nie jest zbyt intensywny i dotyczy głównie kwestii nauczycieli zatrudnionych w bibliotekach pedagogicznych oraz szkołach niektórych zawodów (szkołach prowadzonych przez samorząd województwa).

3. Na poziomie lokalnym (miasto/gmina/powiat)

W Polsce za funkcjonowanie przedszkoli i większości szkół odpowiedzialne są gminy i miasta, a za funkcjonowanie szkół ponadgimnazjalnych odpowiadają władze powiatowe. Dlatego dialog na tym szczeblu jest bardzo intensywny. Dialog społeczny na poziomie lokalnym dotyczy:

- Niektóre składniki wynagrodzenia nauczyciela (np. wysokość dodatku motywacyjnego lub dodatku funkcyjnego z tytułu nauczania w przedszkolach)
- Wynagrodzenie pracowników szkoły niebędących nauczycielami
- Warunki pracy w szkołach
- Udział w wyborach dyrektorów szkół i przedszkoli

Przedstawiciele oddziałów ZNP uczestniczą w uzgadnianiu treści uchwał samorządów lokalnych w sprawie zasad przyznawania dodatków do wynagrodzeń nauczycieli i nauczycieli.

4. Na poziomie szkoły

Dialog społeczny na poziomie szkoły dotyczy:

- Liczba godzin nadliczbowych nauczycieli i wykonywane przez nich zadania
- Fundusz socjalny dla pracowników płci żeńskiej i męskiej oraz emerytów i rencistów
- Indywidualne kwestie pracownicze (np. rozwiązanie umowy o pracę lub kara)

Zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię w sprawie zamiaru rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem lub pracownikiem będącym członkiem związku zawodowego. Może także w przypadku rozwiązania stosunku pracy reprezentować taką osobę przed sądem

pracy (w takim przypadku reprezentuje ją przedstawiciel organizacji związkowej lub wynajęty w tym celu prawnik).

5. Wysiłki ZNP na rzecz wzmocnienia dialogu

Związek Nauczycielstwa Polskiego ZNP ma na celu wzmocnienie dialogu społecznego poprzez przygotowanie działaczy związkowych do udziału w negocjacjach. Ma także na celu zbudowanie grupy zaangażowanych ludzi, którzy będą ekspertami i liderami w swoich społecznościach. W ramach przedpandemicznego projektu Covid-19 „Konsultacje suwerenne, budowanie dobrego prawa” uczestnicy nabyli i rozwinęli kompetencje związane z organizowaniem działaczy związkowych i mieszkańców w celu konsultacji i lobbowania na rzecz pożądanых zmian w procesie legislacyjnym, co może wiązać się ze zmianą istniejącego prawa lub proponowanie nowych rozwiązań prawnych.

6. Dialog społeczny w edukacji – dobre praktyki

Pandemia Covid-19 była dla wszystkich zaskoczeniem i wyzwaniem. W niektórych obszarach, jak ochrona zdrowia czy organizacja edukacji, wymagało to wyjątkowo szybkich decyzji i innowacyjnych rozwiązań. Wyjątkowe sytuacje ujawniają także luki lub niedociągnięcia w istniejących systemach i generują nowe potrzeby. Dialog społeczny w takich momentach zwrotnych ma szczególne znaczenie. W trzyminutowym filmie pokazano, w jakim stopniu przyczyniło się to do poprawy edukacji zdalnej *My w pandemii*:

<https://znp.edu.pl/znp-przedstawia-my-w-pandemii-eng/>

Rozdział 6 – Cyfryzacja i kompetencje cyfrowe

Kompetencje cyfrowe nauczyciela

Struktura DigComp

Wychowawcy są wzorami do naśladowania dla następnych pokoleń. Dlatego niezwykle ważne jest, aby byli oni wyposażeni w kompetencje cyfrowe, których wszyscy obywatele potrzebują, aby móc aktywnie uczestniczyć w nowoczesnym społeczeństwie cyfrowym.

Europejskie ramy kompetencji cyfrowych obywateli (DigComp) określają te kompetencje. Jako profesjonaliści zajmujący się nauczaniem, oprócz ogólnych kompetencji cyfrowych potrzebnych w życiu i pracy, potrzebują także kompetencji cyfrowych specyficznych dla pedagogów, aby móc skutecznie wykorzystywać technologie cyfrowe w nauczaniu. Celem struktury DigCompEdu jest uchwycenie i opisanie kompetencji cyfrowych charakterystycznych dla nauczycieli. Sześć obszarów DigCompEdu koncentruje się na różnych aspektach działalności zawodowej nauczycieli:

Obszar 1: Zaangażowanie zawodowe

Wykorzystanie technologii cyfrowych do komunikacji, współpracy i rozwoju zawodowego obejmuje:

- **Komunikacja organizacyjna**

Wykorzystanie technologii cyfrowych w celu usprawnienia komunikacji organizacyjnej z uczniami, rodzicami i stronami trzecimi. Ponadto przyczynianie się do wspólnego opracowywania i ulepszania strategii komunikacji organizacyjnej.

- **Profesjonalna współpraca**

Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych do współpracy z innymi nauczycielami, dzielenia się i wymiany wiedzy i doświadczeń oraz wspólnego wprowadzania innowacyjnych praktyk pedagogicznych.

- **Refleksyjnej praktyki**

Indywidualna i zbiorowa refleksja, krytyczna ocena i aktywny rozwój własnej cyfrowej praktyki pedagogicznej i własnej społeczności edukacyjnej. Korzystać ze źródeł i zasobów cyfrowych w celu ciągłego rozwoju zawodowego.

Obszar 2: Zasoby cyfrowe

Pozyskiwanie, tworzenie i udostępnianie zasobów cyfrowych. W tym obszarze umiejętności podkreśla się znaczenie:

- **Wybór zasobów cyfrowych**

Identyfikować, oceniać i wybierać zasoby cyfrowe do nauczania i uczenia się. Uwzględnienie konkretnego celu nauczania, kontekstu, podejścia pedagogicznego i grupy uczniów przy wyborze zasobów cyfrowych i planowaniu ich wykorzystania.

- **Tworzenie i modyfikacja zasobów cyfrowych**

Modyfikowanie i rozwijanie istniejących zasobów na otwartych licencjach i innych zasobów, jeśli jest to dozwolone. Tworzenie lub współtworzenie nowych cyfrowych zasobów edukacyjnych. Uwzględnienie konkretnego celu nauczania, kontekstu, podejścia pedagogicznego i grupy uczniów podczas projektowania zasobów cyfrowych i planowania ich wykorzystania.

- **Zarządzanie, ochrona i udostępnianie zasobów cyfrowych**

Organizowanie treści cyfrowych i udostępnianie ich uczniom, rodzicom i innym nauczycielom. Aby skutecznie chronić wrażliwe treści cyfrowe. Szanować i prawidłowo stosować zasady dotyczące prywatności i praw autorskich. Zrozumienie stosowania i tworzenia otwartych licencji oraz otwartych zasobów edukacyjnych, w tym ich właściwego przypisania.

Obszar 3: Nauczanie i uczenie się

Zarządzanie i koordynowanie wykorzystania technologii cyfrowych w nauczaniu i uczeniu się. Ten obszar umiejętności koncentruje się na:

- **Nauczanie**

Planowanie i wdrażanie urządzeń i zasobów cyfrowych w procesie nauczania w celu zwiększenia efektywności interwencji dydaktycznych. Odpowiednie zarządzanie i koordynowanie cyfrowych strategii nauczania. Eksperymentowanie i opracowywanie nowych formatów i metod pedagogicznych w nauczaniu.

- **Przewodnictwo**

Wykorzystywanie technologii i usług cyfrowych w celu poprawy interakcji z uczniami, indywidualnie i zbiorowo, w trakcie sesji edukacyjnej i poza nią. Wykorzystywanie technologii cyfrowych do zapewniania terminowych i ukierunkowanych wskazówek i pomocy. Eksperymentowanie i opracowywanie nowych form i formatów oferowania wskazówek i wsparcia.

- **Wspólne uczenie się**

Wykorzystywanie technologii cyfrowych do wspierania i usprawniania współpracy uczniów. Umożliwienie uczniom korzystania z technologii cyfrowych w ramach wspólnych zadań, jako sposobu na poprawę komunikacji, współpracy i wspólnego tworzenia wiedzy.

Obszar 4: Ocena

Korzystanie z technologii i strategii cyfrowych w celu usprawnienia oceny. Częściami tego zestawu umiejętności będą:

- **Strategie oceniania**

Wykorzystanie technologii cyfrowych do oceny kształtującej i sumatywnej. Zwiększanie różnorodności i przydatności formatów i podejść do oceniania.

- **Analizowanie dowodów**

Generowanie, selekcja, krytyczna analiza i interpretacja cyfrowych dowodów dotyczących aktywności, wyników i postępów uczniów, w celu informowania o nauczaniu i uczeniu się.

- **Informacje zwrotne i planowanie**

Wykorzystywanie technologii cyfrowych do zapewniania uczniom ukierunkowanej i terminowej informacji zwrotnej. Dostosowanie strategii nauczania i zapewnienie ukierunkowanego wsparcia w oparciu o dowody uzyskane dzięki zastosowanym technologiom cyfrowym. Umożliwienie uczniom i rodzicom zrozumienia dowodów dostarczanych przez technologie cyfrowe i wykorzystania ich przy podejmowaniu decyzji.

Obszar 5: Wzmacnianie pozycji uczniów

Wykorzystanie technologii cyfrowych w celu zwiększenia włączenia społecznego, personalizacji i aktywnego zaangażowania uczniów. To zawiera:

- **Dostępność i włączenie**

Zapewnienie dostępności zasobów i zajęć edukacyjnych wszystkim uczniom, w tym osobom ze specjalnymi potrzebami. Rozważanie i reagowanie na (cyfrowe) oczekiwania, możliwości, zastosowania i błędne przekonania uczniów, a także ograniczenia kontekstowe, fizyczne lub poznawcze w korzystaniu przez nich z technologii cyfrowych.

- **Różnicowanie i personalizacja**

Wykorzystywanie technologii cyfrowych w celu zaspokojenia różnorodnych potrzeb edukacyjnych uczniów, umożliwiając uczniom postępy na różnych poziomach i w różnym tempie oraz podążanie indywidualnymi ścieżkami i celami uczenia się.

- **Aktywne angażowanie uczniów**

Wykorzystywanie technologii cyfrowych do wspierania aktywnego i twórczego zaangażowania uczniów w dany przedmiot. Wykorzystywanie technologii cyfrowych w strategiach pedagogicznych, które wspierają umiejętności przekrojowe uczniów, głębokie myślenie i twórczą ekspresję. Otwarcie uczenia się na nowe, rzeczywiste konteksty, które angażują uczniów w praktyczne działania, badania naukowe lub rozwiązywanie złożonych problemów, lub w inny sposób zwiększają aktywne zaangażowanie uczniów w złożone zagadnienia.

Obszar 6: Wspieranie kompetencji cyfrowych uczniów

Umożliwianie uczniom kreatywnego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych na potrzeby informacji, komunikacji, tworzenia treści, dobrego samopoczucia i rozwiązywania problemów.

- **Umiejętność korzystania z informacji i mediów**

Włączenie zajęć edukacyjnych, zadań i ocen, które wymagają od uczniów sformułowania potrzeb informacyjnych; wyszukiwanie informacji i zasobów w środowiskach cyfrowych; organizować, przetwarzać, analizować i interpretować informacje; oraz porównywać i krytycznie oceniać wiarygodność i rzetelność informacji i jej źródeł.

- **Cyfrowa komunikacja i współpraca**

Uwzględnienie działań edukacyjnych, zadań i ocen, które wymagają od uczniów skutecznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych do komunikacji, współpracy i aktywności obywatelskiej.

- **Tworzenie treści cyfrowych**

Włączenie działań edukacyjnych, zadań i ocen, które wymagają od uczniów wyrażania siebie za pomocą środków cyfrowych oraz modyfikowania i tworzenia treści cyfrowych w różnych formatach. Nauczenie uczniów, w jaki sposób prawa autorskie i licencje odnoszą się do treści cyfrowych, jak odwoływać się do źródeł i przypisywać licencje.

- **Odpowiedzialne użytkowanie**

Podjęcie działań zapewniających uczniom dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny podczas korzystania z technologii cyfrowych. Umożliwianie uczniom zarządzania ryzykiem oraz bezpiecznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych.

- **Cyfrowe rozwiązywanie problemów**

Włączenie zajęć edukacyjnych, zadań i ocen, które wymagają od uczniów identyfikowania i rozwiązywania problemów technicznych lub twórczego transferu wiedzy technologicznej do nowych sytuacji.

Zagrożenia cyfrowe

Zagrożenia cyfrowe w mediach społecznościowych

Oprócz wszystkich powyższych kompetencji, nowoczesny nauczyciel powinien także edukować swoich uczniów w zakresie zagrożeń, jakie media społecznościowe stwarzają dla młodych ludzi i ich gadżetów.

Media społecznościowe dają ludziom możliwość nawiązywania kontaktów, dzielenia się swoimi doświadczeniami życiowymi, zdjęciami i filmami. Jednak nadmierne udostępnianie lub brak wystarczającej uwagi oszustom może zagrozić bezpieczeństwu mediów społecznościowych i prowadzić do naruszeń kont, zarówno biznesowych, jak i osobistych.

Osoby atakujące często korzystają z kont w sieciach społecznościowych na etapie rozpoznania ataku wykorzystującego inżynierię społeczną lub phishing. Media społecznościowe mogą zapewnić atakującym platformę do podszywania się pod zaufane osoby i marki lub informacje potrzebne do przeprowadzenia dodatkowych ataków, w tym ataków socjotechnicznych i phishingu.

Metody stosowane przez osobę atakującą zależą od docelowej platformy mediów społecznościowych. Na przykład Facebook pozwala użytkownikom zachować prywatność zdjęć i komentarzy, więc osoba atakująca często dołącza do znajomych wybranego użytkownika lub bezpośrednio wysyła mu zaproszenie do grona znajomych, aby uzyskać dostęp do jego postów.

Ponieważ wiele platform mediów społecznościowych publicznie wyświetla posty użytkowników, osoby atakujące mogą po cichu zbierać dane nawet bez wiedzy użytkownika. Zanim nastąpi rzeczywisty atak, w tle mogą zostać wykonane pewne działania.

Po pierwsze, można dokładnie przejrzeć LinkedIn (lub dowolną inną platformę) w celu uzyskania listy możliwych celów. Celem mogą być zarówno pracownicy korporacyjni wysokiego szczebla, jak i użytkownicy o niskich uprawnieniach, których można oszukać do przesłania dodatkowych danych lub paść ofiarą ataku phishingowego umożliwiającego osobie atakującej dostęp do danych uwierzytelniających konta. Mając listę celów, osoba atakująca

może następnie sprawdzić konta w mediach społecznościowych pod kątem danych osobowych. Dane osobowe mogą pomóc atakującemu zdobyć zaufanie ofiary w wyniku ataku socjotechnicznego. Można go także wykorzystać do odgadnięcia odpowiedzi na pytania zabezpieczające w celu przejęcia konta lub zbliżenia się do użytkownika z wyższymi uprawnieniami.

Po zebraniu wszystkich potrzebnych danych atakujący może skorzystać z dowolnej z poniższych metod:

- **Inżynieria społeczna:** osoba atakująca może skontaktować się z użytkownikami, aby nakłonić ich do przesłania prywatnych danych, potwierdzenia danych uwierzytelniających lub przekazania pieniędzy atakującemu. W złożonym ataku osoba atakująca może udawać, że jest kierownikiem wysokiego szczebla, aby nakłonić docelowego użytkownika do przelania pieniędzy na konto atakującego.
- **Wyludzanie informacji:** osoba atakująca może wykorzystać informacje zebrane w mediach społecznościowych, aby sfalszować nadawcę wiadomości e-mail i nakłonić użytkowników do kliknięcia łącza lub wysłania prywatnych danych atakującemu. Adres e-mail pracownika wysokiego szczebla może zostać sfalszowany i zawierać wiadomość z prośbą do odbiorcy o przesłanie pieniędzy, kliknięcie złośliwego łącza lub przesłanie w odpowiedzi poufnych danych.
- **Włamanie na stronę i kradzież danych:** osoba atakująca może napisać, mając wystarczającą ilość informacji z mediów społecznościowych złośliwe oprogramowanie wyraźnie celuje w firmę/użytkownika lub przeprowadza atak, który zapewni dostęp do sieci wewnętrznej, skąd osoba atakująca może następnie wydobyć dane.
- **Rozprzestrzenianie złośliwego oprogramowania:** podobnie jak podszywanie się pod markę, osoba atakująca może tworzyć domeny i witryny internetowe, które podają się za legalną firmę i nakłaniają użytkowników do pobrania złośliwego oprogramowania lub podania danych uwierzytelniających.
- **Naruszenie danych:** Jeśli osoba atakująca uzyska dostęp do danych uwierzytelniających konta, może to prowadzić do znacznych naruszenie danych.

Ponieważ w Internecie istnieje kilka platform mediów społecznościowych, osoba atakująca może przeprowadzać inżynierię społeczną i phishing, korzystając z różnych metod zagrożeń.

Techniki zagrożeń cyfrowych w Internecie

Inne techniki oszustw internetowych, o których należy pamiętać, to:

- Likejacking/clickjacking – nakłaniania użytkownika do kliknięcia elementów na stronie internetowej i polubienia czegoś bez jego wiedzy. Wszystko, co lubisz, udostępniasz i komentujesz, mówi coś o Tobie – więc dobrze się zastanów, zanim klikniesz przycisk „Lubię to”.
- Fałszywe prezenty – w ciągu ostatnich kilku lat marketerzy dużych marek wykorzystywali konkursy jako tani sposób na zdobycie polubień, kliknięć i ruchu. Takie konkursy są obecne we wszystkich mediach społecznościowych i mogą być szczególnie kuszące dla młodszej publiczności.
- Fałszywe wiadomości – tytuły i tematy są różne, ale jest jedna stała: wiadomości zwykle przybierają formę filmu lub artykułu o oburzającym tytule. Tytuły są różne – od niedawno zmarłych celebrytów po szokujące wydarzenia na całym świecie i wulgarne filmy. Następnie, gdy zwycięży ciekawość, ludzie masowo klikają łącze, narażając swoje konto lub komputer albo przekazując pieniądze oszustom.
- Cyberprzemoc i nadużycia – Internet kwitnie dzięki anonimowości, a anonimowość często może prowadzić do złego zachowania – szczególnie w mediach społecznościowych, gdzie nie ma prawdziwych standardów ani policji. Na przykład konta celebrytów mogą być bezpłatne dla wszystkich i pozwalać na zalew nienawistnych komentarzy i złośliwych uwag. W ciągu ostatnich kilku lat cyberprzemoc stała się cechą charakterystyczną mediów społecznościowych, a wiele organizacji i sieci aktywnie zwalcza tę formę nadużyć.
- Kradzież tożsamości – kradzież tożsamości dotyka miliony ludzi rocznie. Ogromną część tego problemu stanowi brak wiedzy, zwiększone zaufanie do mediów społecznościowych i brak standardów dotyczących danych gromadzonych w mediach społecznościowych. Przestępcy i hakerzy przeszukują media społecznościowe w poszukiwaniu informacji:

odcinków biletów w celu powielenia kodów kreskowych, postów wakacyjnych ułatwiających włamanie oraz danych osobowych w celu łamania haseł lub kradzieży tożsamości.

- Fałszywe aplikacje zawierające wirusy lub prawdziwe aplikacje, które będą sprzedawać Twoje dane, np. quizy.

Powyższa lista zagrożeń cyfrowych w mediach społecznościowych nie jest kompletna. Dlatego niezwykle ważne jest, aby wiedzieć, że nigdy nie należy publicznie publikować na swoich kontach społecznościowych następujących treści:

- Pełne imię i nazwisko
- Data urodzenia
- Miasto rodzinne
- Status związku
- Imiona zwierząt itp.

Korzyści z posiadania kompetentnych cyfrowo nauczycieli

Nauczyciel posiadający kompetencje cyfrowe staje się coraz bardziej istotną postacią w dzisiejszej erze cyfrowej. Ponieważ technologia stale się rozwija i wpływa na różne branże, niezwykle ważne jest, aby nauczyciele pozostawali biegli w zakresie technologii cyfrowej, aby zapewnić swoim uczniom wciągające doświadczenia edukacyjne. W tym rozdziale omówione zostaną korzyści wynikające z posiadania kompetentnego cyfrowo nauczyciela szkoły podstawowej.

Lepsze zaangażowanie i nauka uczniów

Jedną z najważniejszych korzyści płynących z posiadania nauczyciela kompetentnego cyfrowo jest większe zaangażowanie uczniów i lepsze uczenie się. Korzystając z technologii, nauczyciele mogą tworzyć interaktywne i oparte na współpracy środowiska edukacyjne, które odpowiadają różnym stylom uczenia się. Na przykład wzrokowcy mogą odnieść korzyści, korzystając z aplikacji edukacyjnych zawierających grafikę lub filmy, podczas gdy słuchowcy mogą korzystać z podcastów lub audiobooków (Church i Swanepoel, 2016).

Dodatkowo narzędzia cyfrowe, takie jak Kahoot! umożliwiają nauczycielom tworzenie zabawnych quizów, które promują zdrową rywalizację wśród uczniów.

Zwiększona wydajność i produktywność

Nauczyciel posiadający kompetencje cyfrowe może znacząco poprawić efektywność, usprawniając zadania administracyjne, takie jak ocenianie, sprawdzanie obecności i komunikacja z rodzicami za pośrednictwem poczty e-mail lub komunikatorów. Skracając czas poświęcany na te zadania administracyjne, nauczyciele zyskują więcej czasu na planowanie lekcji i zindywidualizowane nauczanie (Karsenti i Fievez-Vallée, 2013). Co więcej, platformy przechowywania danych w chmurze, takie jak Dysk Google, umożliwiają nauczycielom szybki dostęp do dokumentów z dowolnego urządzenia, bez obaw o awarię sprzętu lub utratę danych.

Przygotowanie do przyszłej kariery

Istotną zaletą posiadania nauczyciela kompetentnego cyfrowo jest przygotowanie uczniów do przyszłych karier wymagających znajomości technologii. Zapotrzebowanie na pracowników posiadających umiejętności cyfrowe szybko rośnie w wielu branżach, takich jak między innymi opieka zdrowotna i edukacja (Agrawal i Shah, 2020). Oznacza to, że wczesne zdobycie wiedzy specjalistycznej w zakresie umiejętności cyfrowych pomoże poszczególnym osobom rozwinąć umiejętności krytycznego myślenia, co doprowadzi je do udanej ścieżki kariery.

Technologie informacyjno-komunikacyjne w edukacji

W obecnych czasach rola technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji stała się bardziej widoczna niż kiedykolwiek. Pandemia Covid-19 zmusiła instytucje edukacyjne do przyjęcia metod nauczania na odległość, w dużym stopniu opierając się na narzędziach i platformach ICT, aby zapewnić ciągłość nauki. Nauczanie zdalne stało się kluczowym elementem w sprostaniu wyzwaniom związanym z zawieszeniem tradycyjnego nauczania offline podczas pandemii. Postęp nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych umożliwił organizowanie szkoleń na odległość, oferując rozwiązania efektywne czasowo i kosztowo (Askenazy i in., 2022).

Nauczyciele i uczniowie mają teraz możliwość elastycznego planowania zajęć w zależności od ich dostępności, dzięki różnym metodom nauczania, które umożliwiają ICT. Nauczanie zdalne nie tylko pomogło wypełnić lukę spowodowaną zamknięciem szkół, ale także otworzyło nowe możliwości uczenia się poza granicami fizycznymi. Dzięki nauczaniu zdalnemu uczniowie i nauczyciele mogą kontynuować swoją podróż edukacyjną niezależnie od czasu i miejsca. Powszechne przejście na awaryjne nauczanie zdalne w czasie pandemii uwydatniło znaczenie doskonalenia zawodowego w zakresie kompetencji cyfrowych wśród nauczycieli. Wcześniejsze badania wykazały, że nowo wykwalifikowani nauczyciele postrzegali jakość szkoleń ICT w trakcie swojej edukacji jako niewystarczającą. Podkreśla to potrzebę ciągłego szkolenia i wsparcia, aby zapewnić edukatorom umiejętności niezbędne do skutecznego wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych w swoich metodach nauczania. W kontekście edukacyjnym ICT odgrywają kluczową rolę we wspieraniu, ulepszaniu i optymalizacji świadczenia edukacji. W czasie pandemii wiele uniwersytetów i instytucji edukacyjnych wykorzystało nauczanie zdalne jako sposób na kontynuację nauki. Ta zmiana nie tylko zwiększyła kompetencje nauczycieli i uczniów w zakresie korzystania z narzędzi ICT, ale także poprawiła akceptację nauczycieli dla włączania technologii do swoich praktyk nauczania. Włączenie technologii ICT do edukacji nie jest koncepcją nową, ponieważ ich zastosowanie stale rośnie jeszcze przed pandemią (Mohammad i Khancharovna, 2021).

Okazało się, że jest skutecznym narzędziem do zapewniania spersonalizowanych i interaktywnych doświadczeń edukacyjnych, promowania zaangażowania uczniów, ułatwiania komunikacji i współpracy między uczniami i nauczycielami oraz zapewniania uczniom kluczowych umiejętności cyfrowych potrzebnych w przyszłości. Wybuch pandemii Covid-19 jeszcze bardziej uwydatnił kluczową rolę ICT w edukacji.

Zawieszenie tradycyjnego nauczania offline ze względu na pandemię znacząco wpłynęło na postępy w nauce uczniów. Bez dostępu do fizycznych sal lekcyjnych uczniowie musieli polegać na metodach nauczania na odległość wspomaganych przez ICT. To nagłe przejście na nauczanie zdalne pokazało potrzebę skutecznej integracji ICT w edukacji. Integracja ICT umożliwiła ciągłość edukacji, umożliwiając uczniom zdalne angażowanie się w naukę. Ponadto wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji umożliwiło spersonalizowane doświadczenia edukacyjne. Uczniowie mogą uzyskiwać dostęp do materiałów edukacyjnych we własnym tempie i dostosowywać naukę do swoich indywidualnych potrzeb. Przyjęcie ICT w edukacji ułatwiło również koncepcję nauczania

mieszanego, w którym wykorzystuje się połączenie metod nauczania online i offline. Takie podejście nie tylko zapewnia elastyczność w zakresie harmonogramu i dostępu do zasobów, ale także promuje autonomię i niezależność uczniów. Co więcej, integracja ICT w edukacji zapewniła dostęp do szerokiej gamy zasobów i narzędzi cyfrowych, które podnoszą jakość nauczania i uczenia się (Dzinoreva i Mavunga, 2022).

Wyzwania związane z integracją ICT w edukacji

Integracja technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w edukacji staje się coraz ważniejsza w dzisiejszej epoce cyfrowej. Jednak proces ten nie jest pozbawiony wyzwań. Istotnym wyzwaniem jest brak infrastruktury i dostępu do technologii w wielu częściach świata, zwłaszcza w krajach rozwijających się. Problem ten może pogłębić nierówności w edukacji, ponieważ uczniowie, którzy nie mają dostępu do ICT, mogą pozostać w tyle za swoimi rówieśnikami, którzy mają taki dostęp.

Kolejnym wyzwaniem jest potrzeba przeszkolenia nauczycieli w zakresie skutecznego włączania technologii do swoich praktyk nauczania. Wielu nauczycieli może nie czuć się pewnie i komfortowo, korzystając z ICT, co może utrudniać im zapewnianie uczniom wysokiej jakości edukacji. Ponadto istnieje ryzyko, że ICT będą postrzegane raczej jako zamiennik tradycyjnych metod nauczania, a nie narzędzie uzupełniające.

Przyszłość edukacji w coraz większym stopniu splata się z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi (ICT). Jednym z pojawiających się trendów jest wykorzystanie rzeczywistości wirtualnej i rozszerzonej w klasie, która umożliwia uczniom doświadczanie wciągających środowisk uczenia się. Kolejnym trendem jest integracja sztucznej inteligencji (AI) i uczenia maszynowego z oprogramowaniem edukacyjnym, umożliwiając spersonalizowane doświadczenia edukacyjne dostosowane do mocnych i słabych stron każdego ucznia.

Ponadto urządzenia mobilne stają się coraz bardziej powszechne w klasach, umożliwiając uczniom dostęp do zasobów edukacyjnych z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie.

Konsekwencje tych tendencji obejmują zwiększone zaangażowanie i motywację uczniów, a także lepszy dostęp do edukacji dla tych, którzy w innym przypadku mogliby jej nie mieć.

Istnieją jednak również obawy dotyczące potencjału technologii w zakresie pogłębiania istniejących nierówności w edukacji i utrwalania uprzedzeń. Kontynuując badanie możliwości ICT w edukacji, ważne będzie rozważenie, w jaki sposób można je wykorzystać najskuteczniej i sprawiedliwie.

Studium przypadku: Dobre praktyki podczas pandemii Covid-19 na Litwie

Pandemia zakłóciła normalne funkcjonowanie systemów edukacji na całym świecie. Wielu uczniów nie mogło uczęszczać do szkoły, a placówki oświatowe musiały szybko dostosować się do nowych warunków i wyzwań. Litwa nie jest wyjątkiem.

Przed pandemią w badaniu OECD PISA 2018 około 70% ankietowanych dyrektorów szkół na Litwie stwierdziło, że nauczyciele w ich szkołach mają wystarczająco dużo czasu na przygotowanie lekcji poprzez integrację narzędzi cyfrowych.

Ankieta przeprowadzona przez MoEYS w maju 2020 r. wśród 3514 nauczycieli wykazała, że ponad połowa (49% do 57%) nauczycieli pozytywnie oceniła ich przygotowanie i otrzymane wsparcie. Prawie połowa (49,4%) nauczycieli czuła się w pełni przygotowana do pracy zdalnej, 56% nauczycieli zadeklarowało otrzymanie niezbędnego wsparcia technicznego, a 57% wsparcia metodycznego. 48% respondentów uznało, że ma wystarczająco dużo czasu i zasobów, aby przygotować się do kształcenia na odległość.

Strona internetowa Narodowej Agencji ds. Edukacji (NAE) oferuje (i nadal oferuje) szeroką gamę szkoleń i seminariów dla litewskich nauczycieli. Podczas zajęć edukatorzy mogli dowiedzieć się, jak korzystać z narzędzi przydatnych w nauczaniu na odległość (narzędzia Google, Zoom, Discord itp.), a także podzielić się metodykami nauczania i dobrymi praktykami.

Nauczyciele biorący udział w badaniu zidentyfikowali także różne problemy napotykane podczas nauczania na odległość. Tutaj jest kilka z nich:

- Zwiększone obciążenie pracą pedagogiczną: przygotowanie lekcji, dostosowanie zadań do nauczania na odległość trwało znacznie dłużej, itp.

- Poważnym problemem był także nałożony na administrację szkolną wymóg przedstawiania szczegółowych raportów z pracy nauczycieli, wskazujący na brak zaufania do pracy nauczycieli pracujących na odległość.
- W związku z tym ucierpiało zdrowie psychiczne i fizyczne nauczycieli, zwiększone obciążenie pracą prowadziło do przepracowania, złej jakości snu, zaostrzenia chorób przewlekłych itp.
- Brak komunikacji i/lub brak szybkiego i odpowiedzialnego podejmowania decyzji przez kierownictwo instytucji doprowadził do przypadkowego wyboru i wykorzystania e-zasobów i narzędzi przez nauczycieli.
- Kolejną trudnością, jakiej doświadczyli nauczyciele, był brak interakcji z uczniami. Nauczycielom trudno było nawiązać relację, która mogłaby przerodzić się w interakcję.

Dlatego już na początku pandemii Ministerstwo Oświaty wydało szereg wytycznych, które mają pomóc nauczycielom, uczniom i rodzicom dostosować się do nowej rzeczywistości i zasad komunikacji.

Nauczycielom doradzano np., jak zorganizować sprawny proces nauczania na odległość i unikać awarii sieci komunikacji elektronicznej, czy jak reagować na znęcanie się lub inne agresywne zachowania w szkole, a zwłaszcza w Internecie.

Jednak w listopadzie 2020 r. badacze z Politechniki w Kownie (KTU) przeprowadzili wywiady z administratorami szkół, grupami fokusowymi, nauczycielami i rodzicami. Jako kluczowe dla powodzenia edukacji zdalnej wskazano następujące czynniki:

- W obszarze infrastruktury informatycznej skuteczne okazało się umożliwienie nauczycielom wstępnego wyboru systemów, za używanie których będą im najlepiej opłacane, a następnie przejście na wspólny system, w oparciu o doświadczenie i priorytety szkoły.
- Treści cyfrowe: konieczne jest posiadanie powszechnie uzgodnionych i opracowanych cyfrowych treści edukacyjnych dla wszystkich przedmiotów i tematów na jednej uzgodnionej

platformie; właściwe jest angażowanie uczniów w opracowywanie treści cyfrowych i zachęcanie do współpracy.

- W obszarze kompetencji cyfrowych sukces zależy od współpracy i szkoleń wewnątrzinstytucjonalnych: w początkowej fazie od funkcji i możliwości technologii, a w kolejnych fazach od dydaktycznego wykorzystania technologii.
- W obszarze partnerstwa, współpracy i networkingu technologię można wykorzystać do socjalizacji: wirtualne pokoje nauczycielskie, wirtualna wspólna kawa, spotkania grup metodycznych.
- W obszarze strategii, zarządzania i przywództwa skuteczne okazało się wykorzystanie jednego kanału komunikacji, za pomocą którego jasno przekazywane są ustalenia i zasady; planowanie zajęć na tydzień lub dwa do przodu i uświadamianie uczniom tych planów.

Rozdział 7 - Mentoring

Ja i mój mentor

W ostatnim roku szkolnym 2022/23 zmianie uległy procedury awansu zawodowego obowiązujące od 22 lat. Poprzedni model kariery zakładał sukcesywne przechodzenie do kolejnych etapów awansu zawodowego (od nauczyciela stażysty do nauczyciela mianowanego), co wiązało się ze wzrostem kompetencji i wynagrodzeń. Znany był minimalny czas osiągnięcia kolejnego stopnia (około trzech lat), kryteria oceny i regulamin komitetu organizacyjnego. Koncepcję tę zastąpiono formułą przyjęć i awansu zawodowego, która mogła nastąpić po czterech latach pozytywnie ocenionego stażu pracy.

Zgodnie z nowelizacją Karty Nauczyciela od 1 września 2022 r.¹⁷ nauczyciele realizują nową ścieżkę awansu zawodowego w zmienionej formie. Skróceniu uległ czas osiągnięcia statusu nauczyciela mianowanego. Jednocześnie jednak wydłużony został okres adaptacji zawodowej, czyli odejścia od poziomu nauczyciela nowicjusza. Zakłada się, że zniesienie stopnia nauczyciela kontraktowego i wydłużenie stażu pracy bez awansu zapewni nauczycielom rozpoczynającym pracę odpowiednią ilość czasu na zdobycie niezbędnych kompetencji przed ich weryfikacją, warunkującą podwyższenie statusu i wynagrodzenia. Zakładanym celem zmiany jest poszerzenie możliwości rozwoju umiejętności praktycznych nauczycieli. W pierwszych latach pracy początkujących nauczycieli ma wspierać mentor.

Interesujący fakt

Dla wielu z nas mentoring, tutoring, coaching to słowa zaczerpnięte z języka angielskiego, przyjęte przez inne języki w latach 70. XX wieku, kiedy to w Stanach Zjednoczonych i Europie bardzo popularne stały się metody indywidualnego wsparcia oparte na doświadczonej relacji mentor-mentor. Jednak termin „mentor” jest znacznie, dużo starszy.

Wyruszając na wojnę trojańską Odyseusz powierzył przyjacielowi opiekę nad swoim synem Telemachem. Przyjaciel miał na imię Mentor, co po grecku oznacza myśliciel; kim rzeczywiście

¹⁷ Tekst ze zm. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. 2021, poz. 1762 i 2022, poz. 935, 1116, 1700 i 1730).

był. Podobnie jak kultura starożytna, współczesna popkultura często wykorzystuje motyw mistrz-uczeń, na przykład postacie Obie-Wana Kenobiego i Luke'a Skywalker'a.

Mentoring uznawany jest za cechę organizacji lub instytucji, które przywiązują dużą wagę do rozwoju zasobów ludzkich, gdzie panuje dobra atmosfera, w której pracownicy czują się bezpiecznie. Struktura jest przejrzysta, a współpracownicy szanują się nawzajem i są otwarci na współpracę. Mentoring wpisuje się w systemowe podejście, którego zadaniem jest wspieranie karier zatrudnionych osób i przygotowanie ich do efektywnej pracy na konkretnym stanowisku i w organizacji. Ważne jest, aby udany proces mentoringu obejmował dobrze zmotywowanego, podopiecznego i kompetentnego, dobrze wybranego partnera mentoringowego. Efektem takiej współpracy powinien być zauważalny wzrost pewności siebie nowicjusza, jego praktyczne i pełne wykorzystanie wiedzy, umiejętności swobodnego funkcjonowania w organizacji, jej strukturach i kulturze, a także zaangażowanie, gotowość być aktywnym, kreatywnym, współpracować i wspierać innych.

Mentoring staje się także jednym z wiodących tematów poprawy jakości systemów edukacji na całym świecie. Unia Europejska podjęła ten temat, przeznaczając znaczne środki na międzynarodowe projekty, których celem jest opracowanie koncepcji wsparcia początkujących nauczycieli oraz narzędzi pomagających im planować i realizować plany rozwoju zawodowego.

1. Indywidualne modele wsparcia

W Europejskim badaniu przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER) przeprowadzonym przez EU-OSHA¹⁸, stres psychospołeczny, hałaśliwe otoczenie i zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego uznano za najważniejsze zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w zawodzie nauczyciela. Ponadto niepokój budzi wzrost poziomu przemocy w miejscu pracy, która negatywnie wpływa na bezpieczeństwo i dobrostan pracowników. Zagrożenia te wzrosły w czasie pandemii i są także konsekwencją transformacji cyfrowej w edukacji. Wyniki pokazują również, że pracownicy oświaty uważają, że zagrożenia psychospołeczne są stosunkowo najtrudniejsze do opanowania.

¹⁸ <https://osha.europa.eu/pl/facts-and-figures/esener>

Interesujący fakt

W tym kontekście ETUCE – Komisja ds. Edukacji Europejskiego Związku Zawodowego podkreśla potrzebę stworzenia wspierającego środowiska pracy, w którym priorytetem jest bezpieczeństwo fizyczne i zdrowie psychiczne nauczycieli, aby przeciwdziałać zagrożeniom psychospołecznym i łagodzić niedobory nauczycieli dotyczące wiele krajów europejskich. Dlatego ETUCE żąda, aby rządy i decydenci podjęli odpowiednie środki w celu poprawy bezpieczeństwa i dobrostanu nauczycieli, pracowników akademickich, badaczy i innych pracowników oświaty, aby przywrócić atrakcyjność zawodu nauczyciela, ze szczególnym uwzględnieniem młodszych pokoleń. W Europejskiej Kampanii na rzecz Zwiększenia Atrakcyjności Zawodu Nauczyciela wśród dziesięciu kluczowych żądań trzy dotyczą wspomnianych kwestii: Wspieranie skutecznego rozpoczęcia kariery zawodowej w celu zapewnienia jej zatrzymania! Zapewnij wysokiej jakości rozwój zawodowy! Zapewnij kontrolę nad obciążeniem pracą i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym!

Wspieranie osób rozpoczynających karierę w wybranym zawodzie może odbywać się na różne sposoby. Może obejmować facylitację, doradztwo, coaching, tutoring lub po prostu mentoring. Każde z tych podejść ma swoje zalety i wady. W zależności od naszego wieku, doświadczenia i wynikających z nich przekonań, różnie rozumiemy różne słowa, ich znaczenie i wyzwania, jakie generują. Uporządkujmy te pojęcia:

- Facylitator ułatwia komunikację, pozwalając nam szybko zidentyfikować cele, zadania i obowiązki danej roli.
- Doradca/doradca na ogół wie, jak wszystko powinno wyglądać, z czym się wiąże oraz jakie są obowiązki i ograniczenia. Dostarczają informacji i dają wskazówki.
- Coach ułatwia formułowanie celów i związanych z nimi ścieżek rozwoju. Pomagają nam rozpoznać własne wewnętrzne ograniczenia i podstawowe wartości, którymi się kierujemy, a których nie zawsze jesteśmy świadomi. W ten sposób pomagają nam zrozumieć, jakie czynniki mogą determinować naszą karierę.
- Tutor, podobnie jak doradca, może i wie dużo, a jednocześnie niczym coach, pozwala nam wybrać z tej wiedzy i możliwości to, co jest dla nas najbardziej istotne i optymalne

dla zadań, jakie stoją przed naszą pracą zawodową, stawia przed nami na przykład wzmocnienie naszej roli w zespole. Wreszcie mentor...

2. Mentor – Praktyka Funkcjonowania

Mentor łączy w sobie kompetencje i role wszystkich wymienionych powyżej funkcji. Dobrze jest, aby był mistrzem autorytetu i posiadał kluczowe kompetencje w tych działaniach, do których przygotowuje początkującego nauczyciela. Docelowo mentorem powinien być ktoś, kto będzie dzielił się nie tyle wiedzą, co doświadczeniem. Wreszcie, powinna to być osoba, która może pomóc swojemu podopiecznemu znaleźć najlepsze rozwiązanie – i takie, które uwzględnia umiejętności i zasoby podopiecznego.

Mentorem powinien być także ktoś, kto stawia pierwsze kroki w zawodzie, potrafi formułować cele i wybierać najskuteczniejsze i możliwe do osiągnięcia rozwiązania. Powinien być nie tylko teoretykiem, ale doświadczonym praktykiem, który sam podejmował próby innowacyjne, nie bał się błędów i odnosił sukcesy w swojej karierze zawodowej (w tym we współpracy z innymi). Ważne jest również, aby mentor traktował sukces podopiecznego jak swój własny, aby mógł go zauważyć, opisać i celebrować na równi z osobą wspieraną. Tym bardziej warto zatem zadbać o to, aby mentorem była osoba z dużym doświadczeniem, empatią i wrażliwością na drugiego człowieka.

3. Mentor – Profil Kompetencji

Mentora można zdefiniować jako osobę, która swoją wiedzą, działaniami czy osiągnięciami intelektualnymi może na wiele sposobów pomagać innym. Jednocześnie mentor dzięki swoim kompetencjom i doświadczeniu jest wzorem do naśladowania, a przynajmniej niezbędnym punktem odniesienia, którym należy się kierować w poszukiwaniu własnych sposobów realizacji określonych zadań lub pełnienia wybranej funkcji. Głównym celem mentora jest wspieranie rozwoju osobistego i zawodowego podopiecznego, między innymi poprzez pomoc mu w zrozumieniu szerszego znaczenia tego, co aktualnie się dzieje, co na pierwszy rzut oka może wydawać się nieistotne.

Mentor powinien rozwijać i wspierać podopiecznego w jego umiejętnościach w ramach możliwości rozwoju zawodowego.

Relacja mentor – podopieczny powinna opierać się z jednej strony na miękkiej formie przywództwa, a z drugiej na dostarczaniu inspiracji lub niezbędnych zasobów do nauki i pracy nad własnym rozwojem. Aspekt miękkiego przywództwa jest szczególnie widoczny w procesach decyzyjnych, gdzie mentor powinien udzielać rad, a nie podejmować decyzje za lub w imieniu podopiecznego – nawet jeśli nie zgadza się on z podopiecznym. Dzieje się tak dlatego, że zadaniem mentora w tym zakresie jest jedynie przedstawienie opinii, przemyśleń lub, w wyjątkowych przypadkach, ekspertyzy w oparciu o własne doświadczenia i wykorzystanie posiadanej wiedzy i umiejętności.

Kluczowe kompetencje, jakie powinien posiadać mentor to:

- Właściwa motywacja do działania wspierającego, pozbawionego dyrektyw i skupionego na potrzebach podopiecznego, jego możliwościach i priorytetach rozwojowych
- Wiedza i zrozumienie tego, co jest wymagane w danej sytuacji
- Umiejętność przekładania wiedzy na konkretne działania
- Biegłość komunikacyjna, w tym umiejętność przekazywania jasnych i konstruktywnych informacji zwrotnych oraz słuchania innych
- Biegłość w dzieleniu się doświadczeniem, w tym skutecznym przekazywaniu potrzebnych i kompletnych informacji
- Otwartość na współpracę z innymi
- Budowanie w podopiecznym wewnętrznego przekonania o wadze pracy nauczyciela i prestiżu zawodu
- Dbaj o zachowanie poufności i wzbudzaj zaufanie
- Umiejętność samooceny i zachowania dystansu pomiędzy sobą a wynikami podopiecznego

Ponadto mentor ma obowiązek poszerzać swoją wiedzę i doskonalić swoje umiejętności w zakresie, w jakim jest to niezbędne do pełnienia tej funkcji. Powinien uczestniczyć w procesie oceny i brać udział w obserwacji obowiązkowych zajęć pokazowych przygotowanych przez podopiecznego.

Mentor powinien potrafić wyciągnąć wnioski na przyszłość, budować swój autorytet w zespole, a także słuchać i uwzględniać zdanie innych, np. kierownictwa placówki oświatowej.

3.1. Wywiad z Mentorem/Podopiecznym

Mentor i podopieczny dążą do sformalizowania swojej relacji podczas pierwszych rozmów kwalifikacyjnych. Celowo używamy tutaj formalnej liczby mnogiej. Pierwsze spotkanie powinno być poświęcone wzajemnemu poznaniu się. Może to być tak proste, jak sposób, w jaki zwracacie się do siebie – formalnie (pan, pani, kolega) lub nieformalnie – po imieniu.

Nazwaliśmy to pierwszą rozmową kwalifikacyjną, co jest być może nieco zaskakującym wyborem, ale przede wszystkim chcieliśmy zachęcić Cię do zastanowienia się nad tym, czego chciałbyś się dowiedzieć o swoim mentorze/podopiecznym i jakie pytania chciałbyś zadać osobie, z którą się spotykasz. prawdopodobnie będą blisko współpracować przez dwa lata lub dłużej. Mamy jednak nadzieję, że Twoja pierwsza rozmowa będzie dialogiem w miłej atmosferze. Dlatego też zastanów się, co chciałbyś o sobie powiedzieć.

Zadanie / ćwiczenie / aktywność

Rozmowa z mentorem/mentee	
<i>To miejsce, w którym powinieneś zapisać podstawowe dane kontaktowe swojego mentora, datę pierwszej</i> <i>spotkania i – jeśli masz na to ochotę – zanotuj wrażenia ze spotkania lub zróbcie sobie wspólne selfie.</i>	
Data spotkania	
Mój mentor/moja podopieczna to:	<i>Miejsce na imię i nazwisko</i>
Nasze wspólne zdjęcie	

A. Formy i godziny kontaktu. Jeśli Twój mentor/podopieczny nie podał Ci swoich danych kontaktowych

sam zadaj np. zapisz tutaj pytania, które określą zasady wzajemnego kontaktu np.

„Będę z Państwem w kontakcie przez określony czas.”

1. Jak mogę się z Tobą skontaktować, jeśli nie będzie Cię w szkole w określonym dniu lub o określonej godzinie?

2. Czy mogę zadzwonić na Twój prywatny numer?

3. W jakich godzinach mogę do Ciebie dzwonić?

4. Czy mam podać moje dane kontaktowe?

B. Informacje o Twoim mentorze/podopiecznym. Tutaj możesz zapisać pytania dotyczące Twojej kariery

trajektorię, Twoje pierwsze doświadczenia szkolne itp. Przykłady:

1. Jak długo pracujesz w zawodzie?

2.	Dlaczego wybrałeś ten zawód?
3.	Jak wspominasz swoje początki jako nauczyciela?
4.	Co jest dla Ciebie najważniejsze zawodowo?
5.	...
6.	...
C.	<i>Informacje o rodzinie, preferencjach itp. Zadając te pytania, upewnij się, że nie są one zbyt intymne i nie naruszają granic prywatności. Jeśli Twój mentor/podopieczny twierdzi, że jest singlem, nie powinienes pytać jej o powody tego stanu rzeczy. Nie należy także pytać o poglądy polityczne czy religię. Tego samego podejścia możesz oczekiwać od swojego mentora/osoby podopiecznej. Nie powinien także naruszać granic Twojej prywatności. Jeśli zada pytanie, na które z różnych powodów nie chcesz odpowiedzieć, powiedz: „Przykro mi, ale wolę o tym nie rozmawiać. To dla mnie zbyt osobiste.”</i>
1.	Czy jesteś z tego miasta?
2.	Do jakiej szkoły chodziłeś?
3.	Czy masz zwierzę?
4.	Co lubisz robić w wolnym czasie?
5.	Czy jestem pierwszą osobą, którą się opiekujesz?
6.	Czy ktoś w Twojej rodzinie był także nauczycielem/nauczycielem?
7.	...
8.	...

D. Zapisz poniżej, jakie informacje o sobie chcesz podać.

- ...
- ...
- ...

I. Moje wrażenia po spotkaniu z mentorem/mentee – tutaj zapisz swoje wrażenia.

3.2. Definicja ról, ogólny plan pracy

Następna rozmowa powinna dotyczyć planowania wspólnych działań – częstotliwości i miejsca spotkań, sposobu przekazywania informacji zwrotnej itp. Każda ze stron powinna omówić swoje oczekiwania i określić, jak rozumie swoją rolę. Niezbędne jest ustalenie wspólnych celów i zadań. Pomocne jest przelanie ustaleń na papier i od czasu do czasu przeglądanie tego planu działania, aby sprawdzić, czy z jakiegoś powodu nie wymaga on przeglądu. Termin rewizji lub aktualizacji powinien być ustalony z wyprzedzeniem, np. po każdym semestrze.

Zadanie / ćwiczenie / aktywność

Planowanie pracy z mentorem/mentee:

Oczekiwania

Zapisz tutaj, czego oczekujesz od swojego mentora/mentora i czego ona/on oczekuje od Ciebie.

Moje oczekiwania:	Oczekiwania mojego mentora:

B. Role <i>Zapisz tutaj, jakie są obowiązki każdej ze stron i jakie mają obowiązki. Jako wskazówkę do wypełnienia tego pola można odwołać się do zapisów w regulaminie mentoringu.</i>	
Moja rola jako podopiecznego: <i>Tutaj możesz zapisać, do czego się zobowiązujesz, np. sumiennie wypełniać swoje obowiązki zawodowe, szukać możliwych rozwiązań i propozycji działań w dostępnych źródłach, czytać polecane materiały i uczestniczyć we wskazanych przez mentora formach doskonalenia /mentee, regularnego kontaktu z mentorem/mentee i sprawdzania jego postępów, uczestniczenia w obserwacji lekcji innych nauczycieli i zapraszania ich do obserwacji własnych lekcji.</i>	Rola mojego mentora/mojego podopiecznego: <i>Możesz oczekiwać, że Twój mentor zobowiąże się do wspierania Cię i zachęcania na różne sposoby, kontaktowania Cię z osobami i instytucjami, których pomocy lub współpracy masz prawo oczekiwać. Pozwoli Ci także obserwować lekcje własne lub innych nauczycieli, będzie przekazywać Ci informacje zwrotne na temat Twoich postępów i regularnie się z Tobą spotykać.</i>
C. Cele <i>Wyznacz cele, nad którymi będziesz pracować. Mogą to być cele ogólne, które później zostaną zawężone, aby wskazać bardziej szczegółowe cele zawodowe podopiecznego. Cele te mogą dotyczyć np. poznania środowiska szkolnego, kalendarza szkolnego, wspierania rozwoju przywództwa – zarządzania klasą, zmniejszania stresu, zwiększania motywacji i satysfakcji z pracy itp. Jeśli to możliwe, ustal terminy realizacji tych celów.</i>	
Cele	Daty docelowe

<i>D. Określ daty, częstotliwość i miejsce spotkań.</i> <i>Jeżeli przepis prawa tego nie określa, można wstępnie uzgodnić długość mentoringu, np. rok lub dwa lata. Możesz także uzgodnić zasady walnego zgromadzenia, np. tematy, czas trwania itp.</i>	
Termin i częstotliwość	Miejsce spotkania

3.3 Umowa mentorska

Czas spędzony na definiowaniu ról i planowaniu mentoringu ma ogromne znaczenie dla Waszego związku w nadchodzących miesiącach i latach. Jest to także wstęp do przygotowania umowy pomiędzy stronami. Praktycznie wszystkie instytucje, w których organizowany jest mentoring, posiadają wzory podobnych umów. Nie są one niczym nowym także w systemach edukacji. Umowa mentorska to formalny dokument, który określa relację między Tobą a Twoim mentorem oraz zadania i obowiązki obu stron.

Ty i Twój mentor powinniście potraktować tę umowę jako umowę i podpisać dokument. Wiele organizacji prosi również przełożonych podopiecznego i mentora o podpisanie tego dokumentu. W ten sposób superwizor, w naszym przypadku dyrektor lub dyrektor szkoły, zobowiązuje się do stworzenia odpowiednich warunków współpracy podopiecznego i mentora. W dalszej części tego rozdziału znajdziesz modelową umowę mentor-podopieczny oraz modelową umowę trójstronną podpisaną przez przedstawiciela kierownictwa szkoły. Umowa ma wiele zalet:

- Określa oczekiwania
- Sprawia, że strony czują się odpowiedzialne za wypełnienie swoich zobowiązań

- Pomaga zidentyfikować obszary, które będą wymagały wsparcia ze strony innych osób lub instytucji, np. poradni psychologiczno-pedagogicznej
- Tworzy warunki uczciwej komunikacji
- Wyznacza terminy i cele
- Określa warunki odstąpienia od umowy

Istotnym elementem umowy jest klauzula poufności.

Mentoring wymaga czasu i zaangażowania. A jednak zarówno Ty, jak i Twój mentor lub podopieczny będziecie mieli inne obowiązki zawodowe i rodzinne. Dzięki dobrze zaprojektowanej umowie możliwe jest zapewnienie równowagi pomiędzy zadaniami wynikającymi z mentoringu i Twoim udziałem w procesie a innymi obowiązkami i czasem wolnym. Można to osiągnąć na przykład poprzez omówienie struktury spotkań, aby uniknąć straty czasu.

W umowie powinna znaleźć się także klauzula o wypowiedzeniu, czyli wypowiedzeniu umowy. Relacja pomiędzy podopiecznym a mentorem jest profesjonalna, ale także bardzo osobista. Jeśli zatem relacja między stronami nie jest przyjazna lub z jakiegoś powodu uległa nieodwracalnemu pogorszeniu, wówczas należy zakończyć współpracę podopiecznego z mentorem. Każda ze stron może zainicjować rozwiązanie umowy.

Poniżej znajdują się przykłady dwóch umów mentorskich. Przedyskutuj z mentorem lub podopiecznym, która formuła jest Twoim zdaniem korzystniejsza. Uzupełnij postanowienia umowy tak, aby odpowiadały Twoim indywidualnym potrzebom lub warunkom pracy. Proszę wydrukować umowę w dwóch egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron i ją podpisać. Uwaga: do umowy możesz dołączyć załączniki, np. harmonogram i plan działania.

Zadanie / ćwiczenie / aktywność**UMOWA MIĘDZY MENTOREM A MENTEE**

Niniejsza umowa zostaje zawarta pomiędzy

I _____ NA _____

Dobrowolnie nawiązujemy tę relację mentorską, która ma być produktywnym i satysfakcjonującym doświadczeniem. Aby zminimalizować możliwość nieporozumień, uzgodniliśmy, co następuje:

1. **Poufność.** Wszystkie informacje i treści udostępniane pomiędzy Mentorem a Podopiecznym będą poufne.
2. **Oczekiwania.** Oczekuje się, że Mentor(zy) zapewnią porady i wskazówki edukacyjne i rozwojowe, a obie strony będą współpracować, aby określić osobiste i zawodowe cele Podopiecznego oraz opracować plan osiągnięcia tych celów.
3. **Spotkania.** Mentor(zy) i Podopieczni(e) spotkają się przynajmniej we _____ wspólnie ustalonym czasie i miejscu. Uzgodnionych terminów spotkań nie należy odwoływać, chyba że jest to nieuniknione. Odwołane spotkania należy przełożyć na inny termin. Na koniec każdego spotkania obie Strony ustalają termin kolejnego spotkania. Każde spotkanie będzie trwało min__minut i maksymalnie__minuty.

4. **Czas trwania mentoringu.** Relacje mentorskie różnią się długością w zależności od okoliczności. Naszym celem jest utrzymanie relacji przez cały czas. Każda ze stron ma jednak możliwość zakończenia relacji z uzasadnionego powodu, pod warunkiem powiadomienia drugiej strony.

Zgadzamy się, że rolą Mentora(ów) jest:

Zgadzamy się, że rolą Podopiecznego jest:

Mentor(zy) zgadza się być uczciwy i przekazywać konstruktywne informacje zwrotne, dzieląc się jednocześnie własnym doświadczeniem i wiedzą.

Podopieczny(-cy) zgadza się być otwarty na informacje zwrotne od Mentora(-ów) oraz szanować jego spostrzeżenia i doświadczenia.

Podpis mentora(ów): _____ Data: _____

Podpis podopiecznego(-ów): _____ Data: _____

Zobowiązania szkolne

Rozporządzenie Ministra Oświaty i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania przez nauczycieli stopni awansu zawodowego (Dz. U. poz. 1914) § 2. ust. 2

Dyrektor szkoły, nauczyciel, któremu tymczasowo powierzono obowiązki dyrektora szkoły, oraz nauczyciel pełniący obowiązki dyrektora szkoły w jego zastępstwie na okres co najmniej 6 miesięcy, zwani dalej „dyrektorem”, zapewnia wsparcie nauczycielowi w trakcie przygotowania do zawodu nauczyciela i dodatkowego przygotowania do zawodu nauczyciela w wykonywaniu jego obowiązków oraz doskonaleniu wiedzy i umiejętności, w szczególności zapewnia nauczycielowi warunki do uczestniczenia w formach doskonalenia zawodowego rozwoju oraz korzystania z pomocy merytorycznej i metodycznej biblioteki pedagogicznej, poradni psychologiczno-pedagogicznej lub innej instytucji działającej w systemie oświaty.

UMOWA MENTORSKA

Umowa mentorska łączy Mentora, Początkującego Nauczyciela i Dyrektora oraz określa obowiązki każdej ze stron. Sumienne wypełnianie obowiązków i odpowiedzialności zapisanych w umowie ma bezpośredni wpływ na jakość kształcenia. Nauczyciel nowicjusz jest członkiem społeczności szkolnej i niniejsza umowa ma na celu wzmocnienie jego pozytywnych relacji z uczniami, innymi nauczycielami i rodzicami.

Mentor i Podopieczny niniejszym wyrażają zgodę na:

1. Rozwijaj profesjonalne i kolegialne relacje robocze, omawiając oczekiwania i

dochodząc do wzajemnego zrozumienia, jak skutecznie współpracować.

2. Zachowajcie w tajemnicy wszystkie powierzone sobie informacje, jeżeli nie dotyczą one spraw objętych Kodeksem karnym.
3. Spotykaj się raz w tygodniu (minimum), aby omówić praktykę, zbudować kolegialne wsparcie i obserwować skuteczną praktykę nauczania.

Mentor niniejszym wyraża zgodę na:

1. Przygotuj się odpowiednio do swojej roli, uczestnicząc w odpowiednich formach dalszego szkolenia.
2. Zapoznaję się z poziomem przygotowania, umiejętnościami i potrzebami początkującego nauczyciela, aby mieć pewność, że otrzymam odpowiedni rodzaj i zakres wsparcia.
3. Odwiedź klasę początkującego nauczyciela i przekaz opinię, wskazówki i wsparcie.
4. Bądź dostępny w celu uzyskania informacji i konsultacji.

Podopieczny niniejszym wyraża zgodę na:

1. Uczestniczyć w zalecanych przez Mentora formach doskonalenia.
2. Obserwuj nauczanie Mentora, a także nauczanie innych doświadczonych specjalistów.
3. Pracuj nad stosowaniem się do sugestii mentora.

4. Udziel Mentorowi odpowiedzi na pojawiające się pytania.

Dyrektor Szkoły wyraża zgodę na:

1. Obserwacja i ocena początkującego nauczyciela.
2. Zapewnij wsparcie zarówno Mentorowi, jak i Początkującemu Nauczycielowi, w tym wsparcie organizacyjne.

I deklaruje:

3. Nie zabiegać o komentarze oceniające od Mentora na temat Początkującego Nauczyciela.
4. Zapewnienie Mentorowi czasu wolnego na obserwację i pracę z Początkującym Nauczycielem poprzez skrócenie jego czasu nauczania o _____ godzin tygodniowo.

Mentor: _____ Data: _____

Początkujący nauczyciel: _____ Data: _____

Dyrektor: _____ Data: _____

3.5. Mentor – kontekst prawny

Gdzie jest towarzystwo, tam jest dobrze – Gdzie jest społeczeństwo, tam jest prawo – mawiali starożytni. Przyjrzyjmy się więc, jak funkcje i zadania mentora są opisywane w prawie oświatowym i gdzie je znaleźć. Zapoznanie się z tymi przepisami uświadamia wagę relacji pomiędzy prawem a jego stosowaniem w praktyce.

W związku ze zmianą Statutu Nauczyciela związaną z nową formułą awansu zawodowego, w art. 9ca w treści pkt 11-13 znajdują się przepisy stanowiące, że nauczycielowi odbywającemu przygotowanie zawodowe przydziela się mentora spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych przez dyrektora szkoły. Do zadań mentora należy praca na rzecz nauczyciela podopiecznego poprzez:

- Zapewnienie bieżącego wsparcia w procesie wdrożenia do zawodu, w tym zapoznanie podopiecznego z dokumentacją zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz innymi dokumentami obowiązującymi w szkole
- Udzielanie pomocy w wyborze odpowiednich form doskonalenia zawodowego
- Dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie niezbędnym do skutecznego wykonywania swoich obowiązków
- Aby umożliwić obserwację i dyskusję na temat prowadzonych zajęć
- Obserwowanie i omawianie zajęć prowadzonych przez nauczyciela
- Inspirowanie i zachęcanie do wyzwań zawodowych

Zadanie / ćwiczenie / aktywność

Zastanów się i zidentyfikuj, jakie elementy lub podobne sformułowania można znaleźć zarówno w prawodawstwie, jak i w rozdziałach poświęconych mentoringowi. Przedyskutuj ze swoim mentorem lub podopiecznym, czy inne przepisy są podobne. W rozdziale tym pojawia się nazwa Ustawy o Karcie Nauczyciela. Jakie jeszcze kwestie reguluje, a które bezpośrednio wpływają na praktykę szkolną? Wymień przynajmniej trzy przykłady.

1. ...

2. ...

3. ...

Elektroniczny podręcznik dla początkujących nauczycieli powstaje w ramach projektu Erasmus+ Partnerstwa strategiczne na rzecz edukacji szkolnej Projekt programu Erasmus+ „Rozwój systemu wsparcia dla początkujących nauczycieli”, projekt nr 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284.

Zastrzeżenie: Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.