



Co-funded by
the European Union



SYSTEM WSPARCIA POCZĄTKUJĄCYCH NAUCZYCIELI COUNTRY REPORT. POLSKA.

Niniejszy raport został sporządzony w ramach projektu Development of Support System for Novice Teachers (SupportTeachers) nr 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 w ramach programu Erasmus+ KA220-SCH - Cooperation Partnerships in School Education.

AUTORZY TEKSTU: © JAROSŁAW KORDZIŃSKI, KACPER KRAKOWIAK

TŁUMACZENIE: © KACPER KRAKOWIAK

NADZÓR NAD TEKSTEM: © DOROTA OBIDNIAK

PRZEDMOWA

W 2016 roku reforma edukacji została ogłoszona przez nowo powołany rząd, a w następnym roku już ruszyła. 1 września 2017 r. z systemu wymazane zostały gimnazja i ich trzyletnie programy nauczania. Od tego momentu program nauczania szkoły podstawowej został wydłużony z 6 lat do 8 lat, a program nauczania szkoły średniej z 3 lat do 4 lat. Gimnazja, które nie zostały włączone do już istniejących liceów i szkół podstawowych, przestały funkcjonować z dniem 1 września 2019 r. Jednym z głównych efektów reformy było pojawienie się problemu "podwójnych klas". W 2018 roku było to około 474 000 uczniów, którzy ubiegali się o miejsce w systemie szkolnictwa średniego. W 2019 roku były to jednak dwie grupy uczniów - jedna, która rozpoczęła naukę w 2010 roku (6-letnia szkoła podstawowa i 3-letnie gimnazjum) oraz druga, która rozpoczęła naukę w 2011 roku (po ukończeniu 8-letniej szkoły podstawowej nowego systemu). Spowodowało to gwałtowny wzrost liczby uczniów do ponad 700 000 osób ubiegających się o miejsce w szkołach średnich.

W tych okolicznościach nauczyciele w Polsce zorganizowali największą ogólnopolską akcję strajkową od 1993 roku. Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) domagał się podwyżki płac o 200 euro, zwiększenia środków z budżetu państwa na oświatę, zmiany oceny nauczycieli, reformy awansu zawodowego oraz oczekiwał dymisji ówczesnej minister edukacji Anny Zalewskiej. Strajk miał miejsce w czasie egzaminów państwowych uczniów przed pójściem do szkoły średniej. Rozpoczął się 8 kwietnia i został zawieszony 27th kwietnia. Rząd nie spełnił żądań związków zawodowych i strajk oficjalnie zakończył się i zmienił w protest typu work-to-rule.

8 września 2022 ZNP (Związek Nauczycielstwa Polskiego) założył trwające tydzień miasteczko protestacyjne i zażądał 20% w tym, co stoi jako podstawa wynagrodzenia nauczyciela - wynagrodzenie zasadnicze. W trakcie pisania tej pracy protest trwał, dlatego nie można było wyciągnąć dalszych wniosków.

1. OGÓLNA SYTUACJA SYSTEMU EDUKACJI W LICZBACH

1a. Kwestia edukacji „cieni”

Według danych GUS i wstępnych obliczeń Związku Nauczycielstwa Polskiego liczba nauczycieli w Polsce waha się od 518 746 do ponad 600 000. Liczba nauczycieli dyplomowanych wyniosła 288 080 (56%), natomiast reszta wyglądała następująco: liczba nauczycieli mianowanych to (19%), 81 704 nauczycieli kontraktowych (16%) i 20 241 nauczycieli stażystów (4%) w 2020 roku. Nauczyciele są sfeminizowaną grupą zawodową - 82% na 363017 kobiet w miastach i 85% kobiet na 150851 na wsi. Średnia wieku polskiego nauczyciela szybko rośnie i oscyluje na poziomie 44,1.

Polski system szkolnictwa boryka się z problemem edukacji cieni. W Polsce jest 4 600 000 uczniów i według obliczeń różnych instytucji od 25% do 35% uczęszcza na prywatne lekcje, 7,5 godziny tygodniowo. W połączeniu z 35-godzinny nakładem pracy na naukę w szkole przekracza to długość ustawowego dnia pracy o 2,5 godziny. W 2016 r. liczba niepublicznych placówek oświatowych wynosiła 1244 szkoły podstawowe i 448 liceów i w ciągu kolejnych 6 lat wzrosła o ok. 1/4 . W 2022 r. ok. 19 tys. uczniów należało do systemu homeschooling (wzrost o 180% do lat wcześniejszych). Na przykładzie kwestii "dwuklasowości", warszawskie licea ukończyło 19 400 uczniów, a do szkół podstawowych zgłosiło się prawie 30 000 absolwentów.

2b. Podsumowanie badania - postawa, obawy i odczucia nauczycieli

- Jeśli chodzi o odczucia początkujących nauczycieli wobec swojej pracy, to 30% badanych czuło się wspierane, 35% było energiczne, a 25% zainteresowane. Z drugiej strony, znaczna część 40% czuła się przytłoczona, natomiast 25% twierdziło, że jest zmartwiona i zbyt skoncentrowana na pracy,

- Początkujący nauczyciele wybrali swój zawód kierując się następującymi przesłankami: 55% wyraziło chęć pracy z dziećmi, 45% wiedziało o wolnym miejscu w szkole swojego zamieszkania, a 35% chciało pracować w szkole blisko swojego miejsca zamieszkania. Żaden z respondentów nie wskazał konkurencyjnego wynagrodzenia jako powodu wyboru zawodu nauczyciela,
- W skali od 1 do 10 45% badanych nauczycieli twierdziło, że jest zadowolonych ze swojej pracy na poziomie 1, 2 lub 3. Żaden z respondentów nie wybrał 10 (ekstremalnie szczęśliwy),
- 70% badanych nauczycieli twierdzi, że otrzymało wyjaśnienie swojej pozycji w szkole, a 60% otrzymało informacje o godzinach pracy, zasadach obowiązujących w szkole oraz wskazówki dotyczące wypełniania rejestru internetowego. Tylko 30% otrzymało instrukcje dotyczące zarządzania klasą, a 25% informacje o tym, jak przystąpić do związku zawodowego,
- 70% przyznało, że po ukończeniu studiów potrzebowało dodatkowych informacji, aby rozpocząć pracę w placówce oświatowej, 60% czuło potrzebę poszerzenia swojej wiedzy, aby pozycjonować się jako prawdziwy nauczyciel, a 70% potrzebowało dodatkowej wiedzy na temat pozytywnej komunikacji z uczniami i ich rodzicami. Tylko 55% miało zapewnioną opiekę mentora,
- Prawie wszyscy badani (95%) czuli się bardzo zaangażowani w pracę i wypełniali obowiązki z dużym wysiłkiem,
- Zdecydowana większość 80% zdecydowanie nie zgodziła się z tym, że otrzymują atrakcyjne wynagrodzenie, 55% nie uważa, że otrzymują wynagrodzenie za wszystkie swoje obowiązki zawodowe,
- 65% początkujących nauczycieli spotkało się ze stresującymi warunkami pracy,
- Zdecydowana większość badanych nauczycieli zgodziła się, że początkujący nauczyciele powinni mieć zapewnioną opiekę mentora (80%), dostęp do materiałów informacyjnych na temat roli nauczyciela,

praw i obowiązków pracowniczych, a także dialogu społecznego i narzędzi cyfrowych (90%),

- 100% respondentów uważa, że zapewnienie początkującym nauczycielom jednorazowego dodatku motywacyjnego zachęciłoby więcej osób do wyboru zawodu, że należy podnieść wynagrodzenia i uczynić je bardziej konkurencyjnymi, że nauczyciele powinni mieć wzmocnione prawa, a obowiązki rodziców i uczniów powinny być większe.

2. ROZWÓJ ZAWODOWY

2a. Stopnie awansu zawodowego

System awansu zawodowego nauczycieli został wprowadzony wraz z zainicjowaniem dużej reformy oświaty w 2000 roku z założeniem, że praktyki i propozycje mające na celu podniesienie prestiżu i poprawę sytuacji materialnej nauczycieli będą wprowadzane równolegle z wprowadzeniem nowych rozwiązań organizacyjnych.

Podstawowym punktem odniesienia było powiązanie rozwoju kompetencji zawodowych nauczycieli z możliwością uzyskiwania przez nich kolejnych stopni awansu zawodowego powiązanych z niezależnym mechanizmem zwiększania renumaracji.

Od początku przyjęto cztery stopnie awansu:

- nauczyciel stażysta,
- nauczyciel kontraktowy,
- nauczyciel mianowany,
- wykwalifikowany nauczyciel.

W sumie proces ubiegania się o kolejne stopnie awansu trwał 12 lat i obejmował jeden rok stażu na nauczyciela kontraktowego oraz po 2 lata i 9 miesięcy na kolejne stopnie (w sumie faktycznie 6 lat) oraz dwie przerwy - pierwsze dwa lata, poprzedzające staż na nauczyciela mianowanego, a następnie co najmniej trzy

lata przed rozpoczęciem procesu ubiegania się o awans na nauczyciela dyplomowanego (w sumie 5 lat).

Kolejne rangi wyznaczały rosnące wymagania wobec kandydatów, a jednocześnie podnosiły poziom organów decydujących o możliwości ich uzyskania. I tak, stopień nauczyciela kontraktowego nadawał w drodze decyzji administracyjnej dyrektor szkoły (lub innej placówki oświatowej). Stopień nauczyciela mianowanego nadawał dyrektor szkoły, a stopień nauczyciela dyplomowanego - organ nadzoru pedagogicznego. Wynagrodzenie wzrastało wraz z każdym stopniem awansu. W pierwszej wersji średnie wynagrodzenie nauczyciela stażysty wynosi 82% kwoty bazowej ustalonej dla pracowników państwowej sfery budżetowej na podstawie ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw ustalanych corocznie w ustawie budżetowej¹. I dalej:

- nauczyciel kontraktowy - 125%,
- nauczyciel mianowany - 175%,
- nauczyciel dyplomowany - 225%

wyżej wymienionego wynagrodzenia nauczyciela stażysty.

Z czasem, po licznych zmianach w 2022 r., przedmiotowa struktura wynagrodzeń jest obliczana w sposób znacznie mniej korzystny niż kwota bazowa ustalana corocznie dla nauczycieli w ustawie budżetowej:

- nauczyciel stażysta - 100%,
- nauczyciel kontraktowy - 111%,
- nauczyciel mianowany - 144%,
- nauczyciel dyplomowany - 184%

¹Art. 5, pkt 1, lit. a i art. 6 pkt 1 ppkt 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, z 2001 r. Nr 85, poz. 924, Nr 100, poz. 1080 i Nr 154, poz. 1784 i 1799 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 152, poz. 1267, Nr 213, poz. 1802 i Nr 214, poz. 1805)

Z powyższego systemu obliczania wynagrodzenia wynika kwota hipotetyczna, na którą składa się wynagrodzenie zasadnicze oraz siedemnaście innych czynników ubocznych (tj. dodatek za uciążliwe warunki pracy, dodatek za trudne warunki pracy, dodatek za wychowawstwo, dodatek za wychowawstwo klasy itp.) Dodatki nie przysługują wszystkim nauczycielom w równym stopniu, co zależy od zajmowanych przez nich różnych stanowisk i pełnionych ról w ramach zatrudnienia, a także od gminy, w której pracują. Dlatego jedynym skutecznym sposobem na podniesienie wynagrodzenia nauczycieli i stworzenie atrakcyjniejszych warunków pracy jest podniesienie wynagrodzenia zasadniczego.

Zmiany w systemie awansu zawodowego nauczycieli zostały zasugerowane 1 wrześniast 2022. Ujednolicono i przekształcono role nauczyciela stażysty i kontraktowego na nowy stopień nauczyciela nowicjusza. Na dzień dzisiejszy podstawa wynagrodzenia brutto dla trzech stopni nauczycieli z tytułem magistra i przygotowaniem pedagogicznym rozliczana jest w wysokości:

- 3424 zł dla początkującego nauczyciela (około 700 EUR),
- 3697 zł dla nauczyciela mianowanego (ok. 760 EUR),
- 4244 zł dla nauczyciela dyplomowanego (około 870 euro).

Taki sposób konstruowania wynagrodzeń jest czynnikiem motywującym nauczycieli do osiągania wyższych stopni awansu zawodowego, ale motywacja ta kończy się wraz z uzyskaniem stopnia nauczyciela dyplomowanego. Wynagrodzenie nauczycieli w porównaniu do ogólnego minimalnego wynagrodzenia brutto (3010 zł, ok. 620 euro) nie może być uznane za konkurencyjne.

2b. Awans zawodowy jako potwierdzenie określonych umiejętności pedagogicznych

Proces awansu zawodowego nauczycieli zakładał ich permanentny wzrost kompetencji zawodowych. Obraz oczekiwanych rezultatów zapisany był w specjalnie opracowanym akcie wykonawczym. W każdej wersji, a było ich kilka w ciągu 20 lat dyskusji, szczegółowo określano zarówno zadania, jak i wymagania dotyczące osiągania kolejnych stopni. W pierwszym z nich² ustalono, że nauczyciel stażysta ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego w okresie stażu powinien w szczególności:

- 1) poznać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły, w tym:
 - (a) sposób prowadzenia dokumentacji szkoły,
 - (b) przepisy zapewniające bezpieczne i higieniczne warunki nauki i pracy,
- 2) uczestniczenia w charakterze obserwatora w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innych nauczycieli, co najmniej dwa razy w miesiącu, oraz omawiania obserwowanych zajęć z opiekunem,
- 3) przeprowadzić zajęcia z uczniami, w obecności opiekuna stażu lub dyrektora szkoły, co najmniej jedno zajęcia w miesiącu i omówić je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone,
- 4) uczestniczyć w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli

- z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której stażysta pełni służbę.

Z kolei nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego w okresie stażu powinien w szczególności:

- 1) uczestniczyć w pracach organów szkoły związanych z realizacją zadań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych wynikających ze statutu i potrzeb szkoły,

²Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. nr 70, poz. 825 oraz z 2002 r. nr 82, poz. 744)

- 2) pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności zawodowe samodzielnie lub poprzez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego,
- 3) poznaje przepisy dotyczące systemu oświaty, z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której odbywa praktykę.

Wreszcie, nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w trakcie trwania stażu powinien:

- 1) podejmując działania w celu doskonalenia swojego warsztatu i metod pracy,
- 2) Uczestniczyć w realizacji zadań wykraczających poza zakres obowiązków służbowych,
- 3) samodzielnie lub poprzez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego pogłębiać swoją wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi i podnoszeniu poziomu pracy w szkole, w której jest zatrudniony

- z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której stażysta pełni służbę. Struktura wymagań uwzględniała określoną koncepcję rozwoju nauczycieli zakładającą, że w pierwszym etapie będą oni poznawać swoje miejsce pracy, budować relacje, zdobywać świadomość odpowiedzialności, ale także różnych możliwości działania. Drugi etap obejmuje pracę nad rozwojem umiejętności zawodowych nauczycieli, pogłębianie ich kompetencji merytorycznych i praktycznych, powiązanie ich z miejscem pracy, jego zadaniami i funkcjami. Oczekiwania nauczycieli ubiegających się o najwyższy stopień awansu dotyczyły ich przygotowania do pełnienia ról przywódczych w szkole jako mentora, opiekuna, doradcy czy współtwórcy rozwiązań programowych i organizacyjnych. Tutaj nauczyciel sam wybierał opcję, która mu najbardziej odpowiadała, ale zawsze powinna być ona związana z pracą na rzecz szkoły lub innych nauczycieli.

2c. Procedury i wskaźniki w promocji zawodowej

Cykl ubiegania się o kolejne stopnie (z niewielkimi wyjątkami) zakładał, że typowy przebieg ścieżki rozwoju zawodowego nauczyciela nie powinien trwać dłużej niż 12 lat pracy zawodowej. W rzeczywistości, zgodnie z ustawą

określającą proces ubiegania się o kolejne stopnie awansu, zakładała ona, że stopień awansu zawodowego nauczyciela:

- stażysta osiąga po zatrudnieniu w szkole lub innej placówce oświatowej wymienionej w odpowiedniej ustawie;³
- nauczyciel kontraktowy to stażysta, który odbył dziewięciomiesięczny staż, podczas którego realizował plan rozwoju zatwierdzony przez dyrektora szkoły, uzyskał pozytywną ocenę i przeszedł tzw. postępowanie kwalifikacyjne w macierzystej placówce;
- nauczyciela mianowanego przyznaje się nauczycielowi, który odbył staż w wymiarze 2 lat i 9 miesięcy i uzyskał pozytywną ocenę w postępowaniu egzaminacyjnym przed komisją zorganizowaną przez organ prowadzący;
- nauczyciela dyplomowanego przyznaje się nauczycielowi, który ukończył staż zawodowy trwający 2 lata i 9 miesięcy i uzyskał pozytywną ocenę w postępowaniu kwalifikacyjnym przed komisją zorganizowaną przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

Nauczyciel stażysta uzyskuje awans na stopień nauczyciela kontraktowego w wyniku postępowania kwalifikacyjnego organizowanego przez dyrekcję macierzystej placówki z udziałem przedstawicieli organu prowadzącego i organu nadzoru pedagogicznego, a także opiekuna stażu i wybranego przez nauczyciela przedstawiciela związku zawodowego. Komisja zapoznaje się z oceną dorobku zawodowego i sprawozdaniem z realizacji planu rozwoju zawodowego oraz przeprowadza rozmowę, podczas której nauczyciel prezentuje swój dorobek zawodowy oraz wiedzę i umiejętności, odpowiadając na pytania członków komisji dotyczące wymagań niezbędnych do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego. Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego obejmują:

- umiejętność prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację zadań statutowych szkoły, w której nauczyciel odbywał staż,

³Artykuł 1 ust. 1 Karty Nauczyciela

- znajomość środowiska uczniów, ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem uczniów,
- umiejętność omawiania własnych lub obserwowanych działań,
- znajomość organizacji i funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.

Proces ubiegania się o awans zawodowy nauczyciela mianowanego to postępowanie egzaminacyjne, które odbywa się przed komisją powołaną przez organ prowadzący i składającą się zarówno z przedstawicieli macierzystej placówki (przedstawiciel dyrektorów szkół i opiekun szkolny nauczyciela), organu prowadzącego oraz organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad placówką, w której nauczyciel jest zatrudniony. W pracach komisji powinni również, w miarę możliwości, uczestniczyć eksperci o specjalności zawodowej odpowiadającej typowi i rodzajowi szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony oraz specjalności zawodowej nauczyciela ubiegającego się o awans zawodowy. Na wniosek nauczyciela komisja mogłaby być również powiększona o wybranego przez nauczyciela przedstawiciela związku zawodowego.

Wymagania na stopień nauczyciela mianowanego obejmują:

- umiejętność organizowania i doskonalenia swojej pracy, jej analizowania i dokumentowania oraz oceny efektywności, a także wprowadzania do niej odpowiednich korekt;
- umiejętność uwzględniania w swojej pracy środowiska lokalnego i współczesnych problemów społecznych,
- uczestniczenie w realizacji zadań ogólnoszkolnych, wychowawczych i opiekuńczych lub innych zadań wynikających ze statutu oraz specyfiki typu i rodzaju szkoły,
- umiejętność wykorzystania w swojej pracy technologii komputerowej i informacyjnej,
- wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki, a także ogólnych problemów oświatowych, pomocy społecznej lub sądownictwa dla

nieletnich, w kontekście szczegółowych obowiązków wykonywanych przez nauczyciela,

- znajomość i umiejętność wykorzystania przepisów dotyczących systemu oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich w zakresie działania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż.

Za proces uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego odpowiadają struktury samorządowe odpowiedzialne za funkcjonowanie oświaty (kuratoria oświaty), przy czym struktura komisji jest podobna do tej zorganizowanej dla nauczycieli ubiegających się o stopień nauczyciela mianowanego. Sam proces nie miał jednak charakteru egzaminacyjnego, lecz kwalifikacyjny i obejmował rozmowę na temat doświadczenia i osiągnięć kandydata opracowaną w formie wymaganego prawem portfolio.

Wymagania na stopień nauczyciela dyplomowanego obejmują:

- Opracowywanie i wdrażanie projektów i programów mających na celu poprawę jakości ich pracy oraz jakości pracy szkoły, w tym wykorzystanie i doskonalenie umiejętności stosowania technologii komputerowej i informacyjnej,
- umiejętność dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami szkoły,
- wykonanie co najmniej czterech z poniższych zadań:
 - opracowanie i wdrożenie programu działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych mających znaczenie dla oświaty, pomocy społecznej lub leczenia małoletnich,
 - przygotowanie co najmniej dwóch publikacji, referatów lub innych materiałów związanych z ich twórczością oraz ich opublikowanie, zaprezentowanie lub podanie do wiadomości w inny sposób; w przypadku nauczycieli szkół artystycznych zadanie to uznaje się również za spełnienie czynnej działalności artystycznej,

- prowadzenie zajęć otwartych, w szczególności dla nauczycieli stażystów i kontraktowych, lub podejmowanie działań w zakresie doskonalenia zawodowego,
- aktywna i systematyczna współpraca ze strukturami samorządowymi lub innymi organizacjami działającymi w obszarze edukacji, pomocy społecznej lub wymiaru sprawiedliwości wobec nieletnich,
- wykonywanie zadań egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, eksperta komisji kwalifikacyjnej lub egzaminacyjnej dla nauczycieli ubiegających się o awans zawodowy, eksperta ds. programów nauczania, podręczników, pomocy dydaktycznych, programów wychowania przedszkolnego,
- uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych umożliwiających poszerzenie zakresu działań edukacyjnych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych z zadaniami szkoły,
- Wykonywanie innych zadań na rzecz edukacji samodzielnie lub we współpracy z zespołem, lub osiąganie znaczących osiągnięć w pracy zawodowej,
- umiejętność rozpoznawania i rozwiązywania problemów edukacyjnych, wychowawczych lub innych, z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.

Wyzwania dla dyplomantów zostały zmodyfikowane najbardziej dogrywkowo, by w obecnej wersji w 2022 roku ograniczyć się do zadań obejmujących:

- umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia oraz narzędzi multimedialnych i informatycznych sprzyjających procesowi nauczania;
- Umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym poprzez prowadzenie otwartych zajęć, w szczególności dla nauczycieli stażystów i kontraktowych, prowadzenie zajęć w ramach doskonalenia zawodowego lub innych kursów dla nauczycieli;

- poszerzenie zakresu działania szkoły, w szczególności w zakresie zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych;
- wykonanie co najmniej dwóch z poniższych zadań:
 - opracowanie i wdrożenie programu, innowacji lub innej działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej lub innej naukowej związanej ze specyfiką szkoły, w szczególności dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
 - Wykonywanie zadań opiekuna stażu, opiekuna praktyki pedagogicznej, nauczyciela-doradcy metodycznego, przewodniczącego zespołu nauczycieli, koordynatora wolontariatu, koordynatora projektów, kuratora społecznego, egzaminatora Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, eksperta ds. podręczników,
 - zdobycie podstawowej znajomości języka obcego, a w przypadku nauczycieli języków obcych - podstawowej znajomości drugiego języka obcego,
 - praca autorska z zakresu edukacji lub rozwoju dziecka opublikowana w czasopiśmie branżowym lub innej publikacji zwartej.

2d. Portfolio jako zbiór dowodów na osiągnięcie pożądaných umiejętności

Ciekawym wyzwaniem postawionym przed uczestnikami procesu ubiegającymi się o kolejny stopień awansu było opracowanie portfolio obejmującego wszystkie działania związane z realizacją stażu. W początkowych latach zbiór ten obejmował gruby segregator, a czasem dwa segregatory dokumentów mających wykazać wszystkie działania nauczyciela, zwłaszcza te obejmujące czynności wymagane rozporządzeniem. Procedura zbierania, potwierdzania i kompletowania dokumentów była bardzo czasochłonna, a wyniki zajmowały dużo miejsca w jednostkach organizujących postępowania kwalifikacyjne lub egzaminacyjne. Z czasem znaleziono rozwiązanie, które pozwoliło zredukować to portfolio do minimum dokumentów, ograniczając zestaw do potwierdzeń lub oświadczeń formalnie potwierdzających status zatrudnienia i kwalifikacje

kandydata oraz planu rozwoju i związanego z nim sprawozdania. Kluczowym punktem dla oceny jakości dostarczonych dokumentów było powiązanie celów określonych w planie rozwoju z wymogami sformułowanymi w odpowiednim akcie wykonawczym, a następnie opis jego realizacji i stopień osiągniętych rezultatów zawarty w sprawozdaniu. W efekcie to już nie dokumentacja, jej gromadzenie i uwierzytelnianie jest kluczowe, ale świadomość zakładanego procesu rozwoju nauczyciela i umiejętność powiązania uzyskanych efektów z potrzebami zawodowymi samego nauczyciela oraz zaspokojeniem obszarów rozwojowych organizacji, w której jest zatrudniony.

3. AWANS ZAWODOWY JAKO ELEMENT ROZWOJU SZKOŁY

3a. Nauczyciel jako twórca własnej ścieżki rozwoju zawodowego wpisanej w potrzeby szkoły

Od początku wprowadzania rozwiązań dotyczących awansu zawodowego osobą głównie odpowiedzialną za wykorzystanie zasad i możliwości wprowadzonych przez te rozwiązania był sam nauczyciel. Było to szczególnie widoczne w pierwszych latach funkcjonowania proponowanych rozwiązań, kiedy to w związku z wdrażaniem systemowej reformy edukacji kilkakrotnie zmieniano szereg kluczowych rozwiązań prawnych dotyczących pracy szkół i nauczycieli. Dużym wyzwaniem dla nauczycieli było stworzenie własnego planu rozwoju, konsekwentna jego realizacja i wreszcie zgromadzenie odpowiednich dokumentów potwierdzających cel i kształt działań podejmowanych przez kandydatów na kolejny stopień awansu w trakcie stażu.

Z czasem zarówno nauczyciele, jak i przedstawiciele administracji (szkolnej, samorządowej i rządowej) zdali sobie sprawę, że głównym celem awansu jest nie tyle gromadzenie odpowiedniej dokumentacji, co rozwój zawodowy nauczyciela. Nauczyciele formułowali coraz bardziej sprecyzowane cele, zgodne z rzeczywistymi potrzebami ich kariery zawodowej. Szczególnie w przypadku

nauczycieli kontraktowych i mianowanych cele te dotyczyły poszerzenia zakresu ich dorobku, w tym możliwości jego prezentacji lub wykorzystania w pracy na rzecz innych nauczycieli. Plan rozwoju zawodowego poszczególnych nauczycieli coraz częściej stawał się projektem rozwoju zawodowego konkretnych członków społeczności szkolnej, co nie tylko przynosiło oczekiwane efekty rozwojowe dla nauczycieli (zapisane w odpowiednich paragrafach rozporządzenia o awansie), ale także wzmacniało ich pozycję w społeczności szkolnej i przyczyniało się do rozwoju zatrudniającej ich placówki.

3b. Rola dyrektora w pielęgnowaniu nauczyciela poprzez awans zawodowy

Od samego początku przepisy nakładały na dyrektorów szkół szczególną odpowiedzialność za proces ubiegania się o kolejne stopnie awansu nauczycieli zatrudnionych w kierowanych przez nich szkołach. W każdym przypadku to dykcja była prawnie zobowiązana do zatwierdzenia planu rozwoju zawodowego nauczycieli. Oznaczało to ich weryfikację zarówno w kontekście wymogów formalnoprawnych, jak i w odniesieniu do rzeczywistych potrzeb poszczególnych szkół, które dzięki działaniom realizowanym zgodnie z zatwierdzonym planem mogły poszerzyć zakres swoich propozycji i wzmocnić atrakcyjność swojej działalności.

Dyrektorzy szkół byli również odpowiedzialni za dobór i pracę ze swoimi podopiecznymi, tzw. tutor teachers - osobami pełniącymi funkcje opiekuna, formalnie przydzielonymi nauczycielom stażystom i kontraktowym na czas ich stażu. Właściwy dobór tych osób gwarantował pełną efektywność i korzyści związane zarówno z rozwojem kompetencji zawodowych nauczycieli, jak i z szeroko rozumianym funkcjonowaniem szkoły. Z drugiej strony sami dyrektorzy szkół lub placówki pełnili rolę nieformalnych opiekunów nauczycieli ubiegających się o najwyższy stopień awansu - stopień, który w zakresie celów odnosił się do zwiększenia atrakcyjności i podniesienia jakości szkół i zatrudnionych w nich nauczycieli.

Ponadto dyrekcje szkół odgrywały ważną rolę w postępowaniach egzaminacyjnych lub kwalifikacyjnych nauczycieli kończących ścieżkę awansu. Na każdym etapie pełniły rolę członków komisji, a w przypadku nauczycieli stażystów same organizowały i prowadziły postępowanie kwalifikacyjne.

3c. Rola tutora w mentoringu nauczyciela na drodze awansu zawodowego

Dobrym pomysłem na wzmocnienie procesu awansu zawodowego nauczycieli było ustawowe przydzielanie osobom kończącym staż tzw. nauczycieli mentorów. Oferta dla nauczycieli stażystów okazała się szczególnie cenna, gdyż stażyści zazwyczaj pierwszy kontakt z pracą zawodową mieli w szkole, a posiadanie kompetentnego mentora pozwoliło im poznać tajniki warsztatu pracy i praktycznie zweryfikować podstawy przygotowania do zawodu nauczyciela nabyte podczas studiów. Szczególne znaczenie miały tu obowiązkowe zajęcia otwarte prowadzone dla stażysty przez mentora, ale także obserwowane przez mentora i prowadzone przez stażystę.

Jednak relacja pomiędzy tutorem a nauczycielem kontraktowym stanowiła spore wyzwanie. Nie wszyscy tutorzy wyznaczeni przez dyrekcje szkół mieli odpowiednie szkolenie dla tutorów, a - po trzech i w trakcie kolejnych trzech lat pracy nauczycieli kontraktowych - ich oczekiwania w zakresie wsparcia rozwoju zawodowego były tak wysokie, jak wyobrażali sobie to niektórzy tutorzy. Niemniej jednak dobre relacje i dobrze zaprojektowana strefa wsparcia zawsze przynosiły korzyści. Aby tak się stało, konieczna była dobra komunikacja i partnerstwo między nauczycielem kontraktowym a mentorem.

4. FORMY WSPARCIA W ZAKRESIE AWANSU ZAWODOWEGO - KURSY, PORADY PRAWNE, ROLA ZNP

Brak doświadczenia i odpowiednich oczekiwań dotyczących celów i procesu ubiegania się o kolejne stopnie awansu zawodowego powodował, zwłaszcza w

pierwszych latach, duże zamieszanie i stres wśród nauczycieli. Sporym wyzwaniem były wymogi prawne dotyczące formalnych podstaw ubiegania się o kolejne stopnie awansu, zwłaszcza w kontekście kwalifikacji. Zmieniające się kilkakrotnie stosowne rozporządzenie w sprawie kwalifikacji zawodowych nauczycieli nie zawsze stanowiło wystarczającą podstawę do potwierdzenia formalnych podstaw ubiegania się o awans. W takich przypadkach nieocenione było wsparcie, a czasem interwencja prawników zatrudnionych przez związek. Związek wzmacniał także pozycję nauczycieli ubiegających się o awans, organizując liczne kursy i szkolenia, które w dużej mierze były realizowane przez odpowiednie struktury związkowe (ośrodki pedagogiczne i socjalne), a także udostępniając okresowe materiały publikowane w czasopiśmie ZNP "Głos Nauczycielski".

Przedstawiciele związku, zgodnie z przepisami ustawy, na wniosek zainteresowanych, brali również udział w postępowaniach kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych. Ich pracę w komisjach często poprzedzały rozmowy, pomoc i wsparcie udzielane nauczycielom przygotowującym się do tych wydarzeń.

5. PROBLEMY Z WDRAŻANIEM MODELU KARIERY ZAWODOWEJ

Wdrażaniu rozwiązań dotyczących awansu zawodowego nauczycieli od samego początku towarzyszył ten sam problem - koncentrowano się głównie na finansowym i częściowo formalnym wzmocnieniu funkcjonowania w systemie, zaniehbując jednocześnie realne korzyści wynikające z rozwoju kompetencji i ich przydatności w poszerzaniu i tworzeniu atrakcyjniejszej oferty placówek oświatowych. W dużej mierze winę za ten stan rzeczy ponosi ustawodawca i jego bezrefleksyjni egzekutorzy - dyrekcje szkół i przedstawiciele administracji. W wyniku takiej postawy w większości przypadków o skuteczności procesu ubiegania się o kolejne stopnie awansu decydowało nie zaangażowanie i rzeczywisty rozwój nauczyciela, ale dostarczona przez niego dokumentacja. Duże znaczenie w tym zakresie ma również znaczna obojętność dyrektorów szkół na możliwości tkwiące w procesie i efektach stażu pracy poszczególnych

nauczycieli. Widać to w formalnym traktowaniu zapisów planów rozwoju oraz braku zainteresowania przebiegiem stażu w ciągu jednego lub trzech lat pracy nauczyciela. Sporym wyzwaniem są również procedury kwalifikacyjne i egzaminacyjne. Również w tym przypadku są one nastawione głównie na analizę formalną i brakuje w nich atrybutów jakościowych, które pozwalają nauczycielom w pełni zaprezentować swoje osiągnięcia (jeśli oczywiście uzyskali je w wyniku stażu). Wreszcie, pozostaje kwestia wartości finansowej stażu. Kolejne zmiany legislacyjne spłaszczyły różnice w wynagrodzeniach nauczycieli na różnych stopniach awansu czyniąc go coraz mniej atrakcyjnym.

6. ZMIANY W FORMULE AWANSU ZAWODOWEGO (KOLEJNE ZMIANY, ICH LICZBA, NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY, UZASADNIENIE ZMIAN)

Pierwsze akty prawne dotyczące awansu zawodowego pojawiły się w pierwszym roku XXI wieku i zostały wprowadzone 18 lutego 2000 roku ustawą o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw. W tym samym roku ukazał się akt wykonawczy do przepisów ustawowych - rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. Nr 70, poz. 825), które stanowiło pierwsze rozporządzenie w powyższej sprawie. Treść ww. aktów prawnych zakładała, że do uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego konieczne jest odbycie określonego w ustawie stażu, który kończy się pozytywną oceną dorobku zawodowego nauczyciela i uzyskaniem sankcji właściwego organu na podstawie egzaminu, rozmowy lub analizy wyników pracy zawodowej. W pierwszym roku część nauczycieli mianowanych uzyskała z urzędu awans zawodowy nauczyciela mianowanego. Istniał również specjalny tryb uzyskiwania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dla nauczycieli akademickich o określonym stażu pracy i stopniu naukowym. Od początku przyjęto, że stopień awansu

zawodowego nadawany jest w drodze decyzji administracyjnej. Kolejne lata przynosiły kolejne modyfikacje i zmiany w ustawie. Jedną z kluczowych kwestii związanych z przebiegiem stażu była ocena dorobku zawodowego nauczyciela, dokonywana po zakończeniu stażu i po zasięgnięciu opinii reprezentacji rodziców.

W ciągu dwudziestu lat ustawa o promocji przeszła kilka zmian. Ustawa była nowelizowana czterokrotnie, rozporządzenie sześciokrotnie, powstały cztery różne wersje. Zmiany miały najczęściej charakter kosmetyczny i dotyczyły kwestii praktycznych zidentyfikowanych w toku postępowania, a dotyczących uprawnień wybranych grup do szybszej ścieżki awansu (ze względu na staż pracy, osiągnięcia, stopień naukowy, pełnioną funkcję), przebiegu stażu (głównie związanych z przerwami z powodu absencji, ale także dotyczących przypadków odbywania stażu po negatywnej ocenie osiągnięć) czy kwalifikacji (w grę wchodziły konsekwencje zmian w odpowiednim rozporządzeniu). Powodem większości zmian było dostosowanie procedur do zmian zachodzących w oświacie, nowelizacji prawa lub od 2015 r. konsekwencji spowodowanych zmianami określanymi jako reforma oświaty.

7. INNE FORMY WSPARCIA MŁODYCH NAUCZYCIELI DAWNIEJ I DZIŚ (ZASIŁEK NA ZAGOSPODAROWANIE, MIESZKANIE DLA NAUCZYCIELA).

Nauczyciele rozpoczynający pracę, zwłaszcza w pierwszych latach, mogli liczyć na szczególne traktowanie. Niestety wiązało się to z tym, że na początku zatrudnienia otrzymywali znacznie niższe wynagrodzenie, co wynikało z faktu, że reprezentowali najniższy stopień awansu zawodowego - w pierwszym roku pracy nauczyciel stażysta, a przez kolejne pięć lat nauczyciel kontraktowy. Przez pierwsze siedem lat pracy młody nauczyciel nie może również ubiegać się o urlop zdrowotny. Ponadto dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy wypłacany jest co miesiąc, począwszy od czwartego roku pracy.

Młodym nauczycielom, podobnie jak innym nauczycielom, przysługuje szereg dodatków związanych ze specyfiką ich miejsca pracy. Jednym z nich jest specjalny dodatek wiejski - nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wsi lub miasta do 5 tys. mieszkańców przysługuje odrębny dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego. Kolejnym jest tzw. dodatek trzynastogodzinny (13) - nauczycielom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonej w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz tzw. dodatek czternastogodzinny (14) - zgodnie z Kartą Nauczyciela samorządy muszą co roku podsumować, ile wydały na wynagrodzenia dla nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego. Jeśli któraś z grup nie osiągnie przewidzianej przepisami kwoty, samorząd musi wypłacić nauczycielom tego stopnia jednorazowy dodatek uzupełniający. I wreszcie profity przypisane tylko młodym nauczycielom. Do 2018 r. nauczyciel, który uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego w okresie dwóch lat od dnia podjęcia pierwszej w życiu pracy zawodowej w szkole i posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska, otrzymuje w szkole wskazanej jako podstawowe miejsce pracy, na swój wniosek, jednorazowy dodatek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego. Od 2019 r. każdy nauczyciel stażysta odbywający staż na stopień nauczyciela kontraktowego otrzymuje jednorazowy dodatek na zagospodarowanie w wysokości 1000 zł. Dodatek ten wypłacany jest do 30 września roku, w którym nauczyciel rozpoczął staż.

8. ANALIZA SWOT

MOCNE STRONY Związek Nauczycielstwa Polskiego jest dobrze zorganizowaną strukturą z perspektywami organizowania ogólnopolskich strajków i protestów. W miarę pogarszania się sytuacji poparcie dla postulatów nauczycieli stopniowo wzrasta.	SŁABE STRONY Nieudane negocjacje z rządem obniżają atrakcyjność zawodu nauczyciela i stanowią poważny problem dla systemowego podejścia do naprawy polskiej edukacji.
MOŻLIWOŚCI Wybory powszechne, które odbędą się w 2023 roku, stanowią szansę na zmianę rządu i otwarcie się nowej ekipy rządzącej na perspektywę negocjacji z nauczycielami od podstaw.	ZAGROŻENIA Ogólny niski poziom uzwiązkowienia oraz zła sytuacja gospodarcza Polski mogą zepchnąć sytuację w oświacie na dalszy plan debaty publicznej.

9. ZALECENIA

- Najwyższym problemem, z jakim boryka się polska oświata od lat, jest niekonkurencyjne wynagrodzenie nauczycieli. Znaczący wzrost wynagrodzenia zasadniczego, powiązanie go ze średnią płacą krajową oraz uproszczenie systemu obliczania średniego wynagrodzenia nauczycieli jest koniecznością. Przedstawiona przez związki zawodowe propozycja 20% podwyżki jest uzasadniona.
- Odgórne ustalenie pozycji, obowiązków i dodatków finansowych związanych z byciem tutorem jest kluczem do rozwiązania problemu poczucia dezorientacji wśród początkujących nauczycieli.
- Wsparcie finansowe ukierunkowane z budżetu centralnego na kursy i programy szkoleniowe zorientowane na podnoszenie kwalifikacji zawodowych nauczycieli wydaje się być dobrym rozwiązaniem i ważnym elementem uatrakcyjnienia zawodu nauczyciela.
- Ustawowe zapewnienie odpowiedniego finansowania materiałów dla nauczycieli, takich jak podręczniki i arkusze robocze, prowadzące do ich powszechnej dostępności w szkołach, może być ważnym elementem strategii odciążania nauczycieli.
- Zasadnicze znaczenie ma rozwiązanie problemu starzejącej się siły roboczej i bardzo niskiego udziału młodych pracowników. Musi mieć miejsce szeroka kampania skoncentrowana na przyciąganiu młodych ludzi do zawodu, połączona z wprowadzeniem odpowiednich środków zwiększających atrakcyjność zawodu nauczyciela.
- Ustalenie górnej granicy do 20 uczniów w klasie pomoże podnieść jakość godzin lekcyjnych, a także poprawić relacje nauczyciel - uczeń - rodzic.
- Wdrożenie systemu oceny koleżeńskej dla młodych nauczycieli może doprowadzić do znacznej poprawy jakości pracy i zwiększyć dobrostan nauczycieli.

10. PRAWODAWSTWO DOTYCZĄCE KARIERY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELA (NAJWAŻNIEJSZE AKTY PRAWNE)

- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762 oraz z 2022 r. poz. 935 i 1116)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. nr 70, poz. 825 i z 2002 r. nr 82, poz. 744);
- Traci moc rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. Nr 260, poz. 2593, z 2007 r. Nr 214, poz. 1580 oraz z 2010 r. Nr 235, poz. 1543)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. poz. 393)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2020 r., poz. 2200)

PRZEWODNIKI

Od samego początku uruchomienia ścieżki awansu zawodowego dla nauczycieli szczególnym rodzajem wsparcia były specjalnie przygotowane materiały. Do najważniejszych należał zestaw propozycji przygotowanych w ramach najważniejszej placówki doskonalenia nauczycieli, jaką był Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie. To właśnie tutaj grupa specjalistów zajmujących się rozwojem i wzmacnianiem kompetencji zawodowych nauczycieli opracowała szereg poradników, których celem było dostarczenie niezbędnych informacji i praktycznych rozwiązań, umożliwiających

nauczycielom bezpieczne, a zarazem skuteczne przejście przez procedurę awansu. Pierwszym z nich jest:

- Awans zawodowy nauczycieli. Handout. Część I. Nauczyciel stażysta; Część II. Nauczyciel kontraktowy; Część III. Nauczyciel mianowany; Część IV. Opiekun stażu; Część V. Dyrektor szkoły. Warszawa: Wydawnictwo CODN, 2000 r.

- Jak wynika z tytułów, jest on podzielony na kluczowe części, w których zebrano opis procedury, niezbędną dokumentację oraz szczegółowe wymagania objęte przepisami ustawowymi adresowanymi do każdej grupy awansowanych nauczycieli. Dodatkowo dwie części przygotowano dla opiekunów stażu pracy i dyrektorów szkół. Ci przedstawiciele środowiska nauczycielskiego również zostali obarczeni specyficznymi, ale nie do końca sprecyzowanymi wymaganiami, które przynajmniej w części mogli poznać, czytając adresowany do nich poradnik.

Kolejne podręczniki, które pojawiły się w następnych latach, dotyczyły pierwszych doświadczeń i pojawiających się nowych wymagań, które były dostrzegane podczas realizacji pierwszych działań w związku z praktyką realizacji staży, a także przystępowania do pierwszych postępowań kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych. Dotyczyły one rozszerzenia roli opiekuna nauczyciela oraz grupy specjalistów obligatoryjnie uczestniczących w procesie określania poziomu prac wykonywanych przez kandydatów na kolejne stopnie awansu zawodowego nauczycieli, czyli ekspertów.

- Królikowski Jacek : Opiekun nauczyciela : teoria - refleksja - praktyka. Warszawa, Wydawnictwo CODN, 2002
- Ekspert komisji kwalifikacyjnej i egzaminacyjnej : poradnik pod redakcją Małgorzaty Pomianowskiej. - Warszawa : Wydawnictwo CODN, 2003 r.

Rynek wydawniczy, zwłaszcza w pierwszych latach wdrażania procesu awansu zawodowego nauczycieli, został zalany licznymi propozycjami, które w dużej mierze ograniczały się do analizy i opisu ustawy lub prezentacji różnych oryginalnych rozwiązań, pokazujących, jak problematyka awansu i towarzyszące jej wyzwania były postrzegane przez autorów tych opracowań.

Na tym tle pozytywnie wyróżniają się książki przygotowane przez specjalistów ze Związku Nauczycielstwa Polskiego. Już w drugim roku pracy nad planowaniem rozwoju zawodowego, przebiegu stażu, gromadzeniem dokumentacji i organizacją postępowań kwalifikacyjnych lub egzaminacyjnych, głównie członkowie związku otrzymali szereg opracowań charakteryzujących się nie tylko praktycznym odniesieniem do przepisów prawa, ale także stanowiących przydatne i ułatwiające proces awansu wszystkim zainteresowanym. Do najważniejszych z tych opracowań należą:

- Stachańczyk H.: Awans zawodowy nauczyciela: dokumentowanie powinności i wymagań. Katowice, ZNP OUPiS 2001
- Stachańczyk H.: Jak przygotować dokumentację do postępowania egzaminacyjnego i kwalifikacyjnego. Katowice, ZNP OUPiS 2001
- Obidniak D., Pfeiffer A.: Rozwój zawodowy nauczyciela: opis i analiza problemów edukacyjnych. Katowice, ZNP OUPiS 2001
- Karpiński Sergiusz: Awans zawodowy nauczyciela stażysty: poradnik dyrektora. Katowice, ZNP OUPiS 2001

Poradniki te z jednej strony szczegółowo pokazywały oczekiwania, źródła, możliwości i metody gromadzenia i opracowywania dokumentacji niezbędnej w procesie formalnej prezentacji przed komisjami egzaminacyjnymi lub kwalifikacyjnymi. Szczególnie atrakcyjny okazał się poradnik dotyczący opracowania tzw. studium przypadku, które stanowi wyzwanie dla wielu nauczycieli mianowanych. Bardzo praktyczny okazał się również poradnik dla dyrektorów szkół, którzy odpowiadają za plan i przebieg stażu, wyznaczenie mentora oraz organizację lub udział w komisjach kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych.

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.