

AKADEMICKI INKUBATOR PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Stanowi ofertę wsparcia działalności gospodarczej pracowników uczelni, doktorantów i studentów. Może być tworzony przez uczelnie (art. 148 ust. 1 PrSzkolWyżN). Akademicki inkubator przedsiębiorczości może być utworzony w formie jednostki ogólnouczelnianej albo spółki kapitałowej. Inkubator w formie jednostki ogólnouczelnianej działa na podstawie regulaminu zatwierdzonego przez → **senat**. W przypadku działania akademickiego inkubatora przedsiębiorczości w formie jednostki ogólnouczelnianej tworzone są rady nadzorujące, których skład i kompetencje określone są w ich regulaminach. Dyrektora akademickiego inkubatora przedsiębiorczości w formie jednostki ogólnouczelnianej zatrudnia → **rektor** po zasięgnięciu opinii senatu spośród kandydatów przedstawionych przez ich rady nadzorujące.

[M.P.]

AKREDYTACJA PLACÓWEK KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

W ujęciu ogólnym akredytacja stanowi postępowanie, w którym upoważniona jednostka wydaje oświadczenie, że określony podmiot jest kompetentny do wykonywania określonych zadań. Zgodnie z PrOśw placówka kształcenia ustawicznego i centrum kształcenia zawodowego mogą uzyskać akredytację na kształcenie ustawiczne prowadzone w formie pozaszkolnej, co oznacza, że ubieganie się o uzyskanie akredytacji jest fakultatywne. Zasadniczym celem uzyskania akredytacji przez placówki kształcenia ustawicznego jest potwierdzenie spełniania przez dane placówki określonych wymogów i zapewniania wy-

sokiej jakości prowadzonego kształcenia. Ubieganie się o akredytację wymaga spełniania przez placówkę lub ośrodek określonych kryteriów. Podmioty ubiegające o nią się muszą prowadzić kształcenie w formie lub formach pozaszkolnych przez okres co najmniej 3 lat; opracować i stosować system zapewniania jakości kształcenia oraz systematycznie go doskonalić; zapewniać bazę wyposażoną w środki dydaktyczne – w zakresie danej formy pozaszkolnej; zapewniać wykwalifikowaną kadrę – w zakresie danej formy pozaszkolnej; zapewniać program nauczania, w zakresie danej formy pozaszkolnej; zapewniać warunki realizacji praktycznej nauki zawodu – w przypadku ubiegania się o akredytację na kształcenie w formach pozaszkolnych; zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki realizacji kształcenia w danej formie pozaszkolnej oraz udostępniać uczestnikom danej formy pozaszkolnej materiały dydaktyczne. Wszczęcie postępowania akredytacyjnego następuje na wniosek zainteresowanego podmiotu. Wniosek taki dyrektor placówki, w uzgodnieniu z organem prowadzącym placówkę, składa do kuratora oświaty właściwego ze względu na miejsce prowadzenia kształcenia ustawicznego w danej formie pozaszkolnej. Do obowiązków kuratora jest powołanie zespołu akredytacyjnego, którego zadaniem będzie ocena działalności placówki. W skład zespołu akredytacyjnego powinni wejść: dwaj przedstawiciele kuratora oświaty wyznaczeni spośród pracowników kuratorium oświaty, przy czym do zadań jednego z nich będzie należało pełnienie funkcji przewodniczącego komisji. Ponadto zespół składa się z: przedstawiciela wojewódzkiego urzędu pracy, w przypadku ubiegania się o przyznanie akredytacji przez placówkę publiczną prowadzoną przez powiat; przedstawiciela powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę placówki, przy czym dotyczy to ubiegania się o przyznanie akredytacji przez placówkę inną niż prowadzoną przez powiat; przedstawiciela organizacji pracodawców wyłoniony spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje pracodawców. Obligatoryjnym elementem postępowania akredytacyjnego jest wizyta akredytacyjna, którą zespół składa w miejscu prowadzenia kształcenia zgłoszonego do akredytacji w celu oceny rzeczywistego stanu, w jakim kształcenie się odbywa (por. § 5, rozporządzenia MEN z 29.8.2019 r. w sprawie akredytacji kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1692). Pierwszym etapem oceny jest analiza formalna złożonych dokumentów. Kolejnym zaś jest przedmiotowa ocena dokonywana w oparciu o treść wniosku i dołączone do niego dokumenty oraz na podstawie stanu faktycznego zastanego w trakcie wizyty akredytacyjnej, w miejscach prowadzenia kształcenia zgłoszonego do akredytacji. Po zakończeniu prac zespołu akredytacyjnego, przewodniczący zespołu niezwłocznie przekazuje kuratorowi oświaty protokół oraz dokumenty, które zostały dołączone do wniosku o akredytację. Na tej podstawie kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki lub ośrodka wydaje decyzję o przyznaniu lub odmowie przyznania placówce akredytacji.

[M.P.]

AUTONOMIA UCZELNI WYŻSZEJ

Autonomia szkół wyższych jest uznawana za pochodną idei wolności nauki, pojmowanej przede wszystkim w formie „czystej idei” – *in abstracto*, jako wolność nauki i nauczania, a więc prowadzenia badań naukowych, formułowania i wygłaszania poglądów, a także doboru wykładanych treści i metod stosowanych w nauczaniu. Autonomia jest utrwaloną w świadomości uczonych transformacją idei wolności nauki na płaszczyznę praktyki – *in concreto*.

Zasada autonomii uczelni wyższej wskazana została w art. 9 ust. 2 PrSzkol-WyżN. Uczelnie wyższe posiadają autonomię we wszystkich obszarach swojej działalności. Idea niezależności uczelni ma swoje korzenie jeszcze w średniowieczu, kiedy to powstawały pierwsze uniwersytety. Autonomię szkół wyższych gwarantuje Konstytucja RP w art. 70 ust. 5, stanowiąc, że szkołom wyższym zapewnia się autonomię na zasadach określonych w ustawie. Zagadnienie to obejmuje tzw. autonomię instytucjonalną, tj. autonomię uczelni w stosunkach z władzami publicznymi. Warto podkreślić, że występuje także inny aspekt autonomii uczelni, związany z indywidualną wolnością prowadzonych w nich badań naukowych i ogłaszania ich wyników, jak również wolnością nauczania. Zasada autonomii szkół wyższych nie może być rozumiana jako dowolność postępowania organów uczelni w obszarach jej działań, co zresztą wynika wprost z treści powołanych przepisów: autonomia na zasadach określonych w ustawie. Pogląd, że decyzja organu uczelni w kontekście wyrażonej w Konstytucji RP zasady autonomii szkół wyższych nie musi spełniać tak surowych kryteriów, jak decyzja organów administracji publicznej, nie oznacza, że może być ona wydana z naruszeniem przepisów prawa. Norma prawna jednoznacznie wskazuje kierunki działalności uczelni doprecyzowując, że chodzi o kierowanie się wymienionymi, kardynalnymi dla rozwoju nauki i procesu kształcenia wolnościami w działaniu uczelni oraz wskazują na misję szkół wyższych i ich miejsce w narodowym systemie edukacji i nauki. Nie chodzi więc tylko o to, by zapewnić uczelniom wolność nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej, lecz także o to, by same uczelnie w swoich działaniach kierowały się tymi wolnościami.

W ścisłym ujęciu autonomia polega głównie na niezależności w tworzeniu programów nauczania, zakazie wkraczania służb państwowych na teren uczelni, kształceniu na określonych kierunkach oraz wyborze władz uczelni.

W sprawie autonomii uczelni wypowiedział się TK w wyr. z 8.11.2000 r. (SK 18/99, OTK 2000, Nr 7, poz. 258), zgodnie z którym przez autonomię szkół wyższych należy rozumieć konstytucyjnie chronioną sferę prowadzenia badań naukowych i działalności dydaktycznej w ramach obowiązującego porządku prawnego.

Ustawa zasadnicza zakłada istnienie aktów wewnętrznych uczelni oraz prawo regulowania za ich pomocą praw i obowiązków studentów. Takie prawo przysługuje wszystkim uczelniom, aby mogły one realizować cel publiczny, jakim jest kształcenie studentów oraz prowadzenie badań naukowych lub działal-

ności artystycznej. Ustawy, które regulują zasady działania publicznych szkół wyższych nie mogą łamać istoty autonomii szkół wyższych, zupełnie i wyczerpująco regulując wszystkie sprawy, które określają pozycję studenta w państwowej szkole wyższej (por. A. Balicki, [w:] M. Pyter (red.), Prawo o szkolnictwie, s. 37–38).

Literatura:

A. Balicki, [w:] M. Pyter (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2012.

[M.P.]

AWANS ZAWODOWY NAUCZYCIELA

System awansu zawodowego nauczyciela, opartego na uzyskaniu go w drodze decyzji administracyjnej, wprowadzony został nowelizacją KN w 2000 roku. Awans zawodowy nauczyciela reguluje rozdział 3a KN oraz rozporządzenie MEN z 26.7.2008 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego nauczycieli (Dz.U. z 2018 r. poz. 1574 ze zm.). Obecnie obowiązujący system awansu zawodowego nauczyciela określa art. 9a ust. 1 KN. Zgodnie z nim funkcjonują 4 stopnie awansu zawodowego nauczyciela:

- nauczyciel stażysta;
- nauczyciel kontraktowy;
- nauczyciel mianowany;
- nauczyciel dyplomowany.

Osoba, która rozpoczyna pracę w szkole z dniem nawiązania stosunku pracy w placówce uzyskuje stopień awansu zawodowego nauczyciela stażysty. Wyjątek od tej zasady określony został w art. 3a ust. 3 KN. Zgodnie z przywołanym przepisem nauczyciele akademicy legitymujący się co najmniej 3-letnim okresem pracy w szkole wyższej lub osoby posiadające co najmniej 5-letni okres pracy i znaczący dorobek zawodowy uzyskują z dniem nawiązania stosunku pracy w szkole stopień nauczyciela kontraktowego. Natomiast nauczyciele akademicy, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej 3-letnim okresem pracy w szkole wyższej, z dniem nawiązania stosunku pracy w kolegium pracowników służb społecznych uzyskują stopień nauczyciela mianowanego. Nauczyciele akademicy, posiadający stopień naukowy oraz legitymujący się co najmniej 5-letnim okresem pracy w szkole wyższej, z dniem nawiązania stosunku pracy uzyskują stopień nauczyciela mianowanego.

Warunkiem nadania nauczycielowi kolejnego stopnia awansu zawodowego jest spełnienie przez niego:

- wymagań kwalifikacyjnych;
- odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego;
- w przypadku nauczyciela stażysty – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po przeprowadzonej rozmowie;

- w przypadku nauczyciela kontraktowego – zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną;
- w przypadku nauczyciela mianowanego – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej po dokonaniu analizy dorobku zawodowego nauczyciela i przeprowadzonej rozmowie.

Organami nadającymi stopień awansu zawodowego są:

- stopień nauczyciela kontraktowego – dyrektor szkoły;
- stopień nauczyciela kontraktowego – organ prowadzący szkołę;
- stopień nauczyciela dyplomowanego – organ sprawujący nadzór pedagogiczny, a w przypadku nauczycieli placówek doskonalenia nauczycieli z wyjątkiem placówek doskonalenia nauczycieli – kurator oświaty;
- w przypadku nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne: w urzędach organów administracji rządowej, kuratoriach oświaty, specjalistycznej jednostce nadzoru, Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych, organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych oraz nauczycielach, o których mowa w art. 9e ust. 3 – właściwy minister.

Długość stażu uzależniona jest od stopnia awansu zawodowego, o jaki ubiega się nauczyciel. W przypadku nauczyciela kontraktowego wynosi on 9 miesięcy, a w przypadku nauczyciela mianowanego i dyplomowanego wynosi 2 lata i 9 miesięcy.

Artykuł 9c ust. 2 KN przewiduje możliwość skrócenia stażu. Taką możliwość ma nauczyciel kontraktowy lub nauczyciel mianowany posiadający co najmniej stopień naukowy doktora. Może on ubiegać się o uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego po odbyciu stażu trwającego rok i 9 miesięcy. W okresie odbywania stażu nauczyciel realizuje własny plan rozwoju zawodowego zatwierdzony przez dyrektora szkoły. Po zakończeniu stażu nauczyciel składa dyrektorowi szkoły sprawozdanie z realizacji tego planu. Nauczycielowi stażyscie oraz nauczycielowi kontraktowemu w okresie stażu dyrektor szkoły przydziela opiekuna stażu. Zadaniem opiekuna stażu jest udzielanie nauczycielowi odbywającemu staż pomocy, w szczególności w przygotowaniu i realizacji w okresie stażu planu rozwoju zawodowego nauczyciela oraz opracowanie projektu oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu. Zgodnie z § 5 rozporządzenia MEN z 26.7.2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli do zadań opiekuna stażu należy:

- współpraca z nauczycielem odbywającym staż i wspieranie go w procesie wdrażania do pracy w zawodzie, w tym w przypadku nauczyciela stażysty;
- zapoznanie go z dokumentami obowiązującymi w danej szkole, w szczególności z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej;

- współpraca z nauczycielem odbywającym staż w opracowaniu planu rozwoju zawodowego, w szczególności udzielanie mu pomocy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego;
- wspieranie nauczyciela odbywającego staż w realizacji obowiązków zawodowych;
- umożliwienie nauczycielowi odbywającemu staż obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć;
- obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela odbywającego staż;
- dzielenie się z nauczycielem odbywającym staż swoją wiedzą i doświadczeniem, w szczególności omawianie z nauczycielem zajęć prowadzonych przez siebie oraz przez nauczyciela;
- inspirowanie i zachęcanie nauczyciela odbywającego staż do podejmowania wyzwań zawodowych;
- doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie niezbędnym do pełnienia roli opiekuna stażu.

Ocenę dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu ustala dyrektor w terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia sprawozdania. Przy ustalaniu oceny realizacji planu rozwoju zawodowego nauczyciela dyrektor szkoły, w przypadku nauczyciela stażysty i nauczyciela kontraktowego, po zapoznaniu się z projektem oceny opracowanym przez opiekuna stażu i zasięgnięciu opinii rady rodziców. Natomiast w przypadku nauczyciela mianowanego – po zasięgnięciu opinii rady rodziców. Ocena dorobku zawodowego nauczyciela stażysty może być pozytywna lub negatywna. Od ustalonej oceny nauczycielowi przysługuje odwołanie w terminie 21 dni. Ocena dorobku zawodowego nauczyciela ustalonego przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny jest ostateczna. W przypadku ustalenia negatywnej oceny za okres stażu nauczyciel ma prawo za zgodą dyrektora szkoły odbyć dodatkowy 9-miesięczny staż.

Nauczyciel rozpoczyna staż z początkiem roku szkolnego, jednak nie później niż w ciągu 14 dni od dnia rozpoczęcia zajęć. Rozpoczęcie stażu uzależnione jest od wniosku nauczyciela. Wyjątek stanowi nauczyciel stażysta, który rozpoczyna staż bez wniosku. Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat, a nauczyciel mianowany staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej roku od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego. W przypadku nieobecności nauczyciela w pracy z powodu pozostawania w stanie nieczynnym, czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub urlopu innego niż urlop wypoczynkowy i urlop macierzyński lub na prawach macierzyńskiego, trwającej nieprzerwanie dłużej niż miesiąc, staż ulega przedłużeniu o czas trwania tej nieobecności. W przypadku nieobecności dłuższej niż rok nauczyciel zobowiązany jest do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze. Wyjątkiem jest nieobecność spowodowana urlopem macierzyńskim lub na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

urlopu rodzicielskiego lub urlopu ojcowskiego. W takich sytuacjach staż ulega przedłużeniu o czas trwania tej nieobecności. W przypadku, gdy łączny czas nieprzerwanej nieobecności w pracy z powyższych przyczyn jest dłuższy niż rok i 6 miesięcy, nauczyciel zobowiązany jest do ponownego odbycia stażu w pełnym wymiarze zajęć.

Wymagania niezbędne do uzyskania kolejnych stopni awansu zawodowego nauczyciela określa rozporządzenie MEN z 26.7.2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Nauczyciel stażysta ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego w okresie odbywania stażu powinien:

- poznać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły;
- uczestniczyć jako obserwator w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innego nauczyciela, w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu oraz omawiać prowadzone zajęcia;
- prowadzić zajęcia w obecności opiekuna stażu w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu oraz dyrektora szkoły w wymiarze co najmniej jednej godziny w okresie stażu oraz omawiać je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone;
- uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym, zwłaszcza w zakresie doskonalenia metod i form pracy.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego obejmują:

- znajomość przepisów dotyczących organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż;
- umiejętność prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację statutowych zadań szkoły, w szczególności realizację podstawy programowej;
- umiejętność rozpoznawania potrzeb i indywidualizowania nauczania;
- umiejętność stosowania w pracy wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki;
- umiejętność wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie doskonalenia zawodowego;
- umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych;
- umiejętność omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć;
- znajomość środowiska uczniów i ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym.

Nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego w okresie odbywania stażu powinien:

- uczestniczyć w pracach związanych z realizacją zadań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych i innych statutowych zadań szkoły oraz wynikających z potrzeb szkoły i środowiska lokalnego;

- doskonalić kompetencje w związku z wykonywanymi obowiązkami, zwłaszcza w zakresie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów szczególnie uzdolnionych;
- prowadzić zajęcia w obecności opiekuna stażu w wymiarze co najmniej 4 godzin w roku szkolnym oraz dyrektora szkoły w wymiarze co najmniej jednej godziny w okresie stażu oraz omawiać je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone;
- przeprowadzić co najmniej 2 godziny zajęć otwartych dla nauczycieli szkoły, w której odbywa staż oraz dokonać ich ewaluacji w obecności, w miarę możliwości, nauczyciela – doradcy metodycznego w zakresie tych zajęć.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego obejmują:

- uzyskanie pozytywnych efektów w pracy dydaktycznej wychowawczej lub opiekuńczej na skutek wdrożenia działań mających na celu doskonalenie pracy własnej i podniesienie jakości pracy szkoły, a w przypadku nauczycieli urlopowanych w związku z działalnością związkową – uzyskanie pozytywnych efektów w zakresie realizacji zadań odpowiednio na rzecz oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją;
- umiejętność rozpoznawania potrzeb rozwojowych uczniów i uwzględniania ich w pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej;
- umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia;
- umiejętność dokonywania ewaluacji własnej pracy i wykorzystywania jej wyników do doskonalenia warsztatu pracy;
- umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego;
- umiejętność uwzględniania w pracy problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych;
- umiejętność posługiwania się przepisami prawa dotyczącymi odpowiednio oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż;
- umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych.

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

- podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu pracy, w tym umiejętności stosowania technologii informacyjnej i komunikacyjnej;
- realizować zadania służące podniesieniu jakości pracy szkoły;
- pogłębiać wiedzę i umiejętności służące własnemu rozwojowi oraz podniesieniu jakości pracy szkoły, samodzielnie lub przez udział w różnych formach doskonalenia zawodowego;

- przeprowadzić co najmniej 3 godziny zajęć otwartych dla nauczycieli oraz dokonać ich ewaluacji, w obecności – w miarę możliwości nauczyciela – doradcy metodycznego w zakresie tych zajęć lub nauczyciela, konsultanta lub przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego obejmują:

- umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia oraz narzędzi multimedialnych i informatycznych, sprzyjających procesowi uczenia się;
- umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym przez prowadzenie zajęć otwartych, w szczególności dla nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych, prowadzenie zajęć w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego lub innych zajęć dla nauczycieli;
- poszerzenie zakresu działań szkoły, w szczególności dotyczących zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.

Wymaganiem koniecznym do uzyskania stopnia awansu zawodowego na nauczyciela dyplomowanego jest również realizacja co najmniej dwóch spośród następujących zadań:

- opracowanie i wdrożenie programu, innowacji lub innych działań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych z oświatą, powiązanych ze specyfiką szkoły, w szczególności na rzecz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
- wykonywanie zadań opiekuna stażu, opiekuna praktyk pedagogicznych, nauczyciela – doradcy metodycznego, przewodniczącego zespołu nauczycieli, koordynatora wolontariatu, koordynatora projektu, kuratora społecznego, egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, rzeczoznawcy do spraw podręczników, a w przypadku nauczycieli szkół artystycznych – także nauczyciela – konsultanta współpracującego z Centrum Edukacji Artystycznej;
- uzyskanie umiejętności posługiwania się językiem obcym na poziomie podstawowym, a w przypadku nauczycieli języków obcych – umiejętności posługiwania się drugim językiem obcym na poziomie podstawowym;
- opracowanie autorskiej pracy z zakresu oświaty lub rozwoju dziecka opublikowanej w czasopiśmie branżowym lub w formie innej zwartej publikacji.

Na mocy ustawy z 22.11.2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245) wprowadzony został do KN rozdział 3b, który wejdzie w życie 1.1.2021 r. Rozdział ten reguluje awans zawodowy nauczycieli szkół za granicą. Nauczyciele szkół za granicą, z wyjątkiem osób skazanych prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo, mogą ubiegać się o nadanie stopni awansu zawodowego: nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego oraz nauczyciela dyplomowanego. Warunkiem nadania nauczycielowi szkoły za granicą stopnia awansu zawodowego jest posiadanie kwalifikacji, odbycie stażu nauczyciela za granicą zakończonego

pozytywną oceną realizacji planu rozwoju zawodowego oraz – w przypadku nauczyciela stażysty i nauczyciela dyplomowanego – uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej, a w przypadku nauczyciela mianowanego – zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną. Stopień awansu zawodowego nauczycielowi szkoły za granicą będzie nadawał w drodze decyzji administracyjnej minister właściwy ds. oświaty i wychowania. Wspomniany minister będzie prowadził system teleinformatyczny w celu obsługi postępowań związanych z awansem zawodowym nauczycieli szkół za granicą. System ten będzie w szczególności umożliwiał nauczycielom szkół za granicą odbywającym staż utrzymywanie kontaktu z opiekunem stażu, a także dokumentowanie przebiegu stażu. Nauczyciel kontraktowy będzie mógł rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po upływie co najmniej 2 lat prowadzenia zajęć w szkole za granicą od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, a nauczyciel mianowany może rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po upływie co najmniej roku prowadzenia zajęć w szkole za granicą od dnia uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego. Nauczyciel szkoły za granicą będzie mógł rozpocząć staż z początkiem roku szkolnego, nie później jednak niż w ciągu 30 dni do dnia rozpoczęcia zajęć w szkole za granicą, na swój wniosek skierowany do ministra właściwego ds. oświaty i wychowania. W okresie stażu nauczyciel szkoły za granicą realizuje plan rozwoju zawodowego zatwierdzony przez ministra właściwego ds. oświaty i wychowania. Opiekunem stażu nauczyciela szkoły za granicą może być nauczyciel mianowany lub dyplomowany szkoły polskiej przy przedstawicielstwie dyplomatycznym, urzędzie konsularnym lub przedstawicielstwie wojskowym oraz szkoły działającej w Polsce. Minister właściwy ds. oświaty i wychowania będzie prowadził listę nauczycieli, którzy mogą sprawować funkcję opiekuna stażu nauczycieli szkół za granicą.

Zgodnie z art. 9w KN minister właściwy ds. oświaty i wychowania otrzymał delegację ustawową do wydania rozporządzenia w którym określi:

- zakres wymagań niezbędnych do uzyskania poszczególnych stopni awansu zawodowego;
- sposób odbywania stażu;
- zakres spraw, które powinna określić umowa z opiekunem stażu;
- rodzaj dokumentacji dołączonej do wniosku o podjęcie postępowania egzaminacyjnego lub postępowania kwalifikacyjnego;
- osiągnięcia w pracy dydaktycznej i wychowawczej nauczyciela, które mogą być uznane za znaczący dorobek zawodowy;
- sposób przeprowadzania postępowania egzaminacyjnego i kwalifikacyjnego;
- wzory zaświadczeń o zdaniu egzaminu lub uzyskaniu akceptacji oraz wzory aktów nadania stopni awansu zawodowego nauczycielom;
- sposób przetwarzania danych i zakres dostępu do systemu teleinformatycznego przez osoby upoważnione.

Zgodnie z przepisem art. 9i ust. 1 KN nauczycielowi dyplomowanemu posiadającemu co najmniej 20 letni okres pracy w zawodzie nauczyciela, w tym co najmniej 10 letni okres pracy jako nauczyciel dyplomowany oraz znaczący i uznany dorobek zawodowy, może zostać nadany tytuł honorowy profesora oświaty. Tytuł ten nadaje kapituła. Wniosek o nadanie tytułu honorowego profesora oświaty składa organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Sposób powoływania i odwoływania członków Kapituły ds. Profesorów Oświaty, tryb pracy kapituły, kryteria dokonywania oceny dorobku zawodowego nauczyciela zgłoszonego do nadania tytułu honorowego profesora oświaty, sposób i tryb składania wniosków o nadanie nauczycielowi tytułu honorowego profesora oświaty oraz sposób obsługi administracyjno-biurowej Kapituły, określa rozporządzenie MEN z 4.9.2008 r. w sprawie kapituły do spraw profesorów oświaty (Dz.U. Nr 163, poz. 1017). Zgodnie z § 6 przywołanego rozporządzenia Kapituła ocenia dorobek zawodowy kandydata do tytułu honorowego profesora oświaty, biorąc pod uwagę w szczególności:

- jakość pracy prowadzonej z uczniami w tym: osiągnięcia dydaktyczne lub wychowawcze, wyniki uczniów nauczyciela uzyskane podczas egzaminów zewnętrznych, osiągnięcia uczniów nauczyciela uzyskiwane w konkursach, turniejach i olimpiadach;
- pozytywne oddziaływanie na nauczycieli w tym: stwarzanie swoją postawą wzoru nauczyciela i wychowawcy, dzielenie się z innymi nauczycielami swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym, pełnienie funkcji doradczych lub eksperckich;
- wysoki poziom kultury pedagogicznej kandydata, w tym: wybitną umiejętność prowadzenia dialogu z uczniami, rodzicami i nauczycielami, umiejętność stawiania wymagań mobilizujących uczniów do pracy nad własnym rozwojem, wysoki poziom kultury języka.

Kapituła bierze również pod uwagę szczególne osiągnięcia kandydata związane z wykonywaniem zawodu nauczyciela, takie jak:

- opracowanie własnego programu wychowania przedszkolnego lub programu nauczania cieszącego się uznaniem nauczycieli;
- uznany dorobek zawodowy potwierdzony Medalem Komisji Edukacji Narodowej, nagrodami ministra, kuratora oświaty lub organów prowadzących szkoły i placówki;
- znaczący udział w przygotowaniu zawodowym przyszłych nauczycieli;
- publikacje dotyczące oświaty i problematyki edukacyjnej.

[A.B.]

BEZPIECZNE I HIGIENICZNE WARUNKI PRACY I KSZTAŁCENIA NA UCZELNI

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia należy do kompetencji → **rektora**. Dokonuje się to w szczególności przez udostępnienie odpowiedniej infrastruktury oraz prowadzenie szkoleń (art. 51 ust. 1 PrSzkolWyż). Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 30.10.2018 r. w sprawie sposobu zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz.U. z 2018 r. poz. 2090) rektor w ramach zapewniania w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia: analizuje i identyfikuje zagrożenia dla zdrowia i życia oraz ocenia i dokumentuje ryzyko związane z pracą i kształceniem w uczelni, wynikające z realizowania zadań uczelni, oraz podejmuje działania profilaktyczne zmniejszające to ryzyko; współpracuje z organami właściwymi w sprawach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz związkami zawodowymi reprezentującymi pracowników uczelni, samorządem studenckim i samorządem doktorantów w zakresie, o którym mowa powyżej; analizuje okoliczności i przyczyny wypadków związanych z pracą lub kształceniem w uczelni; określa główne kierunki działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i kształcenia w uczelni; określa sposób udostępniania i korzystania z infrastruktury uczelni, w tym wyposażenia technicznego; określa sposób organizowania imprez sportowych, kulturalnych lub rozrywkowych odbywających się na terenie uczelni niebędących imprezami masowymi w rozumieniu art. 3 pkt 1 ustawy z 20.3.2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych (t.j. z Dz.U. z 2019 r. poz. 2171).

W ramach realizacji obowiązków dotyczących zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia → **rektor** zapewnia: umieszczenie, w widocznych miejscach, w budynkach uczelni: a) informacji o sposobie bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń uczelni i wyposażenia technicznego oraz zasadach postępowania w razie wypadku lub awarii, b) planów ewakuacji osób z budynków uczelni i oznaczenia dróg ewakuacyjnych; udostępnienie na stronie internetowej uczelni informacji o sposobie bezpiecznego i higienicznego korzystania z pomieszczeń uczelni i wyposażenia technicznego oraz zasadach postępowania w razie wypadku lub awarii oraz informacji o sposobie: a) postępowania w przypadkach wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, zawierającą w szczególności numer telefonu alarmowego na terenie uczelni oraz adres poczty elektronicznej, na który należy zgłaszać informacje o tych zagrożeniach, b) dokumentowania zgłoszonego lub stwierdzonego zagrożenia dla zdrowia lub życia oraz sposobie jego usunięcia albo podjęcia działań zapobiegających temu zagrożeniu.

Rektor zapewnia obowiązkowe szkolenia dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków kształcenia, w wymiarze nie mniejszym niż 4 godziny, dla studentów i doktorantów rozpoczynających kształcenie w uczelni, w zakresie uwzględniającym specyfikę kształcenia w uczelni i rodzaj wyposażenia tech-

nicznego wykorzystywanego w procesie kształcenia. Zapewnia również szkolenia dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków kształcenia dla uczestników studiów.

Rektor zapewnia: monitorowanie spełniania wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i kształcenia w uczelni; utrzymanie dróg ewakuacyjnych na terenie uczelni w stanie nieistwarzającym zagrożeń dla ich użytkowników; przeprowadzanie kontroli stanu pomieszczeń uczelni i wyposażenia technicznego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i kształcenia; w pomieszczeniach uczelni – warunki w zakresie oświetlenia, wentylacji, ogrzewania i powierzchni użytkowej; prowadzenie zajęć w warsztatach, pracowniach, laboratoriach oraz zajęć wychowania fizycznego przez osoby przeszkolone w zakresie udzielania pierwszej pomocy; prowadzenie ewidencji wypadków, którym ulegli studenci, doktoranci, uczestnicy studiów podyplomowych, kształcenia specjalistycznego i innych form kształcenia w związku z realizacją programu kształcenia lub na terenie uczelni; prowadzenie zajęć w uczelni pod nadzorem osoby upoważnionej do prowadzenia tych zajęć oraz posiadającej odpowiednie przygotowanie gwarantujące przeprowadzenie zajęć zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku stwierdzenia zagrożenia dla zdrowia lub życia podczas korzystania z pomieszczeń uczelni lub wyposażenia technicznego rektor wprowadza zakaz korzystania z nich oraz nakazuje usunięcie stwierdzonego zagrożenia. Pomieszczenie lub wyposażenie techniczne może zostać ponownie dopuszczone do użytku po stwierdzeniu usunięcia zagrożenia. Jeżeli stan zagrożenia dla zdrowia lub życia powstanie lub ujawni się w trakcie zajęć, niezwłocznie przerywa się prowadzenie tych zajęć, a w razie konieczności opuszcza się zagrożone miejsce zgodnie z planem ewakuacji.

Rektor zapewnia oznakowanie i zabezpieczenie pomieszczeń, do których dostęp osobom nieuprawnionym jest wzbroniony; uwzględnianie zasad ergonomii przy organizowaniu i wyposażaniu stanowisk pracy i miejsc kształcenia; uwzględnianie potrzeb osób niepełnosprawnych przy organizowaniu i wyposażaniu stanowisk pracy i miejsc kształcenia; utrzymanie pomieszczeń uczelni we właściwym stanie sanitarnym; wyposażenie pomieszczeń uczelni, w których są prowadzone zajęcia dydaktyczne w apteczki zaopatrzone w środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy wraz z instrukcją o zasadach udzielania tej pomocy. Rektor zapewnia również utrzymanie urządzeń technicznych i sprzętu w stanie zapewniającym pełną sprawność ich działania oraz bezpieczeństwo pracy i kształcenia; zabezpieczenie przed uruchomieniem niesprawnych lub uszkodzonych urządzeń technicznych i sprzętu oraz oznakowanie ich w sposób wyraźny i widoczny; udostępnianie użytkownikom instrukcji bezpiecznego korzystania z urządzeń technicznych i sprzętu; umieszczenie w miejscu prowadzenia zajęć z wykorzystaniem urządzeń technicznych i sprzętu, w widocznym miejscu, instrukcji określających zasady bezpieczeństwa i higieny korzystania z tych miejsc; wyposażenie uczestników zajęć prowadzonych w warsztacie, laboratorium i pracowni w niezbędne środki ochrony indywidualnej w celu za-

bezpieczenia przed działaniem wykorzystywanych podczas zajęć niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia czynników; praktyczne zapoznanie przez osobę prowadzącą zajęcia z wykorzystaniem urządzeń technicznych i sprzętu uczestników tych zajęć z zasadami i metodami pracy zapewniającymi bezpieczeństwo przy wykonywaniu czynności w ramach zajęć.

[A.B.]

DODATEK MOTYWACYJNY

Dodatek motywacyjny jest jednym ze składników wynagrodzenia nauczyciela. Zgodnie z art. 30 ust. 6 pkt 1 KN organ prowadzący szkołę, będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa w drodze regulaminu m.in. wysokość stawek dodatków oraz szczególne warunki przyznawania dodatku motywacyjnego.

Zgodnie z § 6 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 31.1.2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 416), do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

- osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;
- osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;
- zaangażowanie w realizację czynności i zajęć wynikających z art. 42 ust. 2 pkt 2 KN;
- szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Zgodnie z rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody Wielkopolskiego z 28.8.2019 r. (KN-I.4131.1.327.2019.10, Legalis) dodatki wymienione w art. 30 ust. 1 pkt 2 KN stanowią integralną część wynagrodzenia nauczyciela, o ile zostały przyznane i przysługują nauczycielowi wraz z wynagrodzeniem zasadniczym. Norma kompetencyjna nie obejmuje umocowania do określonego kręgu podmiotów, którym przysługuje dodatek funkcyjny. Natomiast zgodnie z rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody Podkarpackiego z 28.8.2019 r. (P-II.4131.2.287.2019, Legalis) szczegółowe warunki przyznawania dodatków, w tym motywacyjnego, powinny służyć w szczególności do przykładowego określenia sposobu dokumentowania osiągnięć w realizowanym procesie dydaktycznym bądź realizowaniu w szkole zadań edukacyjnych. Kompetencja rady gminy nie obejmuje swym zakresem wskazywania innych przesłanek,

które nie mieszczą się w ramach ogólnych warunków przyznawania dodatków motywacyjnych. Natomiast w rozstrzygnięciu nadzorczym z 7.7.2015 r. Wojewoda Warmińsko-Mazurski (PN.4131.186.2015, Legalis) wskazał, że z zapisów uchwały organu prowadzącego musi wynikać jasność regulacji prawnej, określającej wysokość dodatków dla nauczycieli tak, żeby zarówno organ przyznający dodatek, jak i sami nauczyciele wiedzieli, jaka jest wysokość stawki dodatku. Przy czym uchwałodawca ma określić wysokość stawek dodatku dla nauczycieli, co wpływa na wysokość ich wynagrodzenia. Organ prowadzący szkołę może w różny sposób określić wysokość stawki dodatku motywacyjnego, może to być np. wysokość kwotowa, procent wynagrodzenia zasadniczego, przedział określający dodatek od wysokości od – do czy też uzależnienie przyznania dodatku od poszczególnych okoliczności związanych z uzyskaniem do niego prawa. Jednak zawsze musi to być stawka dodatku jasno określona, regulująca wysokość wynagrodzenia nauczycieli. Zasadne jest więc – zdaniem Wojewody – stanowisko, że rada gminy nie może ograniczyć się w uchwale regulującej dodatek motywacyjny tylko do podania maksymalnej wysokości tego dodatku, ponieważ nie można takiej formy uznać za szczegółowe określenie wysokości stawki dodatku motywacyjnego, który może zostać przyznany zatrudnionym nauczycielom.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z 23.1.2020 r. (III SA/Łd 960/19, Legalis) wskazał, że dodatek motywacyjny przysługuje za dodatkowe i nadzwyczajne efekty pracy nauczycielskiej. Tym samym przysługuje on nauczycielom wyróżniającym się w stosunku do pozostałych nauczycieli osiągnięciami w jakiejś dziedzinie bądź zaangażowaniem czy wprowadzeniem innowacji. Tym samym nie przysługuje on za jedynie rzetelne wykonywanie nałożonych obowiązków.

[A.B.]

DORADZTWO ZAWODOWE

Doradztwo zawodowe w szkołach i placówkach realizowane jest na podstawie art. 26a PrOśw. Zajęcia doradztwa zawodowego realizowane są w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych, innych formach wychowania przedszkolnego oraz szkołach, z wyjątkiem szkół artystycznych. Celem doradztwa zawodowego jest wspieranie dzieci i uczniów w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych, w tym przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu. Zajęcia doradztwa zawodowego w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego preorientacji zawodowej, która ma na celu wstępne zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami oraz pobudzenie i rozwijanie ich zainteresowań i uzdolnień. W klasach I–VI szkół podstawowych

zajęcia te mają na celu zapoznanie uczniów z wybranymi zawodami, kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji oraz pobudzanie, rozpoznawanie i rozwijanie ich zainteresowań i uzdolnień. Natomiast w klasach VII i VIII szkoły podstawowej, branżowej szkoły I stopnia, liceum ogólnokształcącym i technikum prowadzi się zajęcia z doradztwa zawodowego. Zgodnie z art. 26a ust. 2 PrOśw doradztwo zawodowe realizowane jest na: 1) zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego; 2) obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie; 3) zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego; 4) zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej; 6) zajęciach z wychowawcą.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego określone zostały w załącznikach do rozporządzenia MEN z 12.2.2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 325).

Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia na każdy rok szkolny w szkole opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego. Program ten musi uwzględniać wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego. W programie realizacji doradztwa zawodowego powinny zostać określone działania związane z realizacją doradztwa zawodowego oraz podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań z zakresu doradztwa zawodowego. Działania związane z realizacją doradztwa zawodowego powinny uwzględniać: 1) tematykę działań; 2) oddziały, których dotyczą działania; 3) metody i formy realizacji działań z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych; 4) terminy realizacji działań; 5) osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań.

Wspomniany program opracowuje doradca zawodowy, inny nauczyciel lub nauczyciele odpowiedzialni za realizację doradztwa zawodowego w szkole, wyznaczeni przez → **dyrektora szkoły**. Do 30 września każdego roku szkolnego dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, zatwierdza wspomniany program do realizacji.

Zadania doradcy zawodowego określa § 5 rozporządzenia i należą do nich: 1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów i słuchaczy na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego; 2) prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego; 3) wspieranie nauczycieli, w tym nauczycieli wychowawców opiekujących się oddziałami, psychologów lub pedagogów; 4) wspieranie nauczycieli, w tym nauczycieli wychowawców opiekujących się oddziałami, psychologów lub pedagogów w zakresie realizacji działań określonych w programie doradztwa zawodowego; 5) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej realizowanej przez szkołę, w tym gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia; 6) realizowanie działań wynikających z programu realizacji doskonalenia zawodowego w szkole.