

**OPINIA nr 47/IV**  
z dnia 24.10.2018 r.

Powiatowa Rada Działalności Pożytku Publicznego w Katowicach **pozytywnie opiniuje** projekt uchwały w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, wysokość i warunki wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy oraz kryteriów i trybu przyznawania nagród dla nauczycieli za ich osiągnięcia w zakresie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej, w tym realizacji zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę, oraz realizacji innych zadań statutowych szkoły.

Opinia pozytywna: 11 głosów "TAK", 2 głosy „wstrzymuję się”.

**Przewodnicząca**  
**Powiatowej Rady Działalności Pożytku**  
**Publicznego w Katowicach**

  
**Marzena Szuba**

*Głosowanie nad projektem uchwały przeprowadzono drogą elektroniczną w okresie 18.10.2018r. – 23.10.2018r., zgodnie z zapisami §3 ust. 9 Regulaminu działalności Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego w Katowicach stanowiącego załącznik do Zarządzenia Nr 652/2016 Prezydenta Miasta Katowice z dnia 26.01.2016r. w sprawie przyjęcia Regulaminu Działalności Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego w Katowicach.*

Uwagi/propozycje/zapytania Członków Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego w Katowicach stanowią załącznik do niniejszej Opinii.

PEŁNOMOCNIK PREZYDENTA  
ds. Organizacji Pozarządowych

  
Agnieszka Lis

Uwagi/propozycje/zapytania Członków Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego w Katowicach

1. Projekt regulaminu (Załącznik nr 2) podlega zaopiniowaniu przez organizacje związkowe zrzeszające nauczycieli - czy jest możliwość wglądu bądź przeskanowania tej opinii?
2. W Polityce Edukacji Miasta Katowice Katowiczanie 2022 w analizie SWOT w słabych stronach edukacji Miasta jako pierwsze stoi zapis o „niedostatecznej współpracy pomiędzy organem prowadzącym a placówkami, oraz niezadowalająca komunikacja pomiędzy organem prowadzącym a przedszkolami/szkołami”.

Dlatego mam pytanie: Czy projekt uchwały został przygotowany we współpracy dyrektorami placówek i jakie są ich opinie na temat projektu?

3. Wymaga aktualizacji Polityka Edukacji Miasta Katowice Katowiczanie 2022 ze względu na likwidację gimnazjów – zobowiązujecie nauczycieli do stosowania tej strategii w dodatku motywacyjnym.
4. Jeżeli chodzi o § 3, czyli dodatek motywacyjny pkt 1. „uzyskiwanie udokumentowanych osiągnięć uczniów” to organ prowadzący powinien mieć świadomość, że szkoła nie jest dobrym miejscem na rywalizację a ściganie się nie sprawdza się w tej przestrzeni.

Należy zastanowić się czy nie przeformułować idei dodatku motywacyjnego w tym punkcie, bo rywalizacja nie służy realizacji celów edukacyjnych – czyli inspirowaniu do rozwoju, rozumianego jako lepsze rozumienie samego siebie i świata, jaki nas otacza. Wymuszona rywalizacja, nieustanne ocenianie i porównywanie uczniów przekazują dzieciom informację, że każde z nich powinno zająć się przede wszystkim sobą i być lepszym niż inni. Pomaganie kolegom może być uznane za oszukiwanie, a nawet zaszkodzić samemu pomagającemu, jeśli podniesie średnią ocen i obniży jego pozycję w klasie. Uczniowie czujący na sobie największą presję sukcesu dobrze to rozumieją: stają się bezwzględnyimi bojownikami o oceny i pozycję. Ich celem nie jest współpraca, ale pokonanie innych. Na ile to pomaga naszym dzieciom?

Proponuję, aby dodatek motywacyjny był przede wszystkim dla nauczycieli i dyrektorów, którzy wdrażają programy autorskie, organizują eksperymenty pedagogiczne, poszukują nowych metod, form i środków zarówno dydaktycznych, jak i wychowawczych. Pozwoli to na wyróżnienie i stworzenie możliwości dla tych nielicznych jednostek mających talent pedagogiczny.

A jeżeli dyrektorzy zdecydują się na realizację określonej innowacji, powinni opracować plan działania. Nazywa się to zarządzaniem przedsięwzięciem (innowacją) w szkole. Powinno się więc ustalić :

- cele innowacji, czyli co konkretnie można przez to osiągnąć, jakie zmiany w wyniku tego powinny nastąpić,
- priorytety, czyli co jest w nim najważniejsze,
- środki, przede wszystkim finansowe, choć mogą też być inne np. materialne. Ile i skąd pozyskać?
- motywację, czyli jakimi sposobami i jakich nauczycieli trzeba przekonać do podjęcia danej innowacji,
- organizację działania, czyli kto i co, gdzie i kiedy będzie robić i za co będzie odpowiedzialny.

W związku z tym rozdzieliłabym dodatek motywacyjny oddzielnie dla nauczycieli jak i dyrektorów.

Na punkty 6,7,8 w § 3 szeregowi nauczyciele nie mają bezpośredniego wpływu. A samych nauczycieli zmuszamy zamiast na koncentracji nad efektywnym nauczaniem to w pkt 1 i 2 „uzyskiwanie udokumentowanych osiągnięć” do zbierania kwitów, zaświadczeń i zbędnej „papierologii”. Przedstawiciele oświaty też zauważają problemy. 26-27 września na konferencji EDU Trendy 2013 kilka razy pojawiał się slogan o tym, że w oświacie biurokracja niszczy zaangażowanie nauczycieli.

5. W Projekcie uchwały § 3 pkt 5 podaje okres na który można otrzymać dodatek motywacyjny – jest to okres nie krótszy niż 3 i nie dłuższy niż 6 miesięcy w wysokości nie niższej niż 5% wynagrodzenia zasadniczego i nie więcej niż 45 % wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela. Po pierwsze chciałabym poznać nauczycieli i ich poziom motywacji, kiedy otrzymują 5% zasadniczego wynagrodzenia jako dodatek motywacyjny... prawdopodobnie może się sprawdzić jedynie w przypadku skutecznego „zmotywowania” do udziału dzieci w konkursie plastycznym na narodowe święta narodowe pt. „namaluj najładniejsze godło”. Proponuję aby zwiększyć % minimalnego dodatku motywacyjnego. A dwa jeżeli oczekujemy wdrażania skutecznych programów autorskich należy wydłużyć możliwość otrzymywania dodatku przynajmniej na okres 12 miesięcy.
6. Oprócz powyższego, aby zacząć motywować nauczycieli to należy w pierwszej kolejności wyeliminować czynniki demotywujące czyli:
  - niskie zarobki,



- nieprawidłowe zarządzanie/ brak wsparcia ze strony dyrekcji,
- zachowanie uczniów,
- brak stabilizacji i bezpieczeństwa zawodowego.

Wynagrodzenie nauczyciela dyplomowanego z tytułem magistra z przygotowaniem zawodowym (czyli maksymalny stopień awansu zawodowego) po podwyżce z 1 kwietnia 2018 r. to kwota 3317 zł.

7. W obecnym kształcie dodatku motywacyjnego nie przywidziano pracy z dziećmi wymagającymi specjalnych potrzeb edukacyjnych – oprócz pracy z uczniami wybitnie zdolnymi także z zaburzeniami rozwojowymi i z deficytami w rozwoju. Jak wykazuje Bogdanowicz - dzieci i młodzież ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi to około 20 % uczniów.
8. Nagroda Prezydenta Miasta/Dyrektora przewiduje uznanie w mniejszym stopniu za jakość edukacji za to priorytetem znowu jest udział w rankingach. Co znowu szkoda bo podział publicznych pieniędzy przeznaczonych na edukację zbyt słabo zachęca do wysokiej jakości kształcenia. Kryteria przyznawania funduszy oparte są na miernikach ilościowych (jak liczba kadry czy studentów), zbyt słabo związanych z efektami nauczania. Mały związek między finansowaniem a jakością kształcenia w algorytmie finansowania polskich szkół i uczelni krytykował w swoim raporcie OECD, już w 2007 roku.
9. W oparciu o projekt uchwały można spróbować pokusić się o wprowadzenie systemu który pozwoli na:
  - 1) Stworzenie szkołom autonomii do wprowadzania innowacji w obszarze kształcenia i zatrudniania najbardziej kompetentnych dydaktyków.
  - 2) Doprowadzenie do powstania rynku edukacji opartego o jakość kształcenia.
  - 3) Dostosowanie modelu edukacji do potrzeb XXI wieku.
10. Czy dodatek za trudne warunki należy się każdemu nauczycielowi (§ 6 ust. 1), który prowadzi zajęcia z uczniami wg wymienionego katalogu niezależnie od wymiaru godzin np. 1 godz. tyg. i 5 godz. tygodniowo w wymiarze 20% wynagrodzenia zasadniczego osobistego zaszerogowania? Czy może 20% wyliczane jest tylko z tych godzin, które są realizowane np. w oddziałach specjalnych? Zapis wymaga doprecyzowania szczególnie jeżeli nauczyciel realizuje zajęcia w oddziałach mieszanych w tym specjalnych, to samo dotyczy realizacji nauczania indywidualnego. Czy dodatek należy się za przyznane godziny niezależnie od tego czy się odbyły i z czego są wyliczane.
11. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela w minimalnej wysokości procentowej powinien być wyższy, ponieważ 5% to niewiele.
12. W jaki sposób rozliczać godziny ponadwymiarowe za wyjazdy nauczycieli na "zieloną szkołę", którzy pracują tam znacznie więcej godzin niż realizując obowiązki w szkole.
13. Dlaczego nagrodę prezydenta może otrzymać nauczyciel, który ma wyróżniającą ocenę pracy, skoro 95% spełnienia kryteriów oceny pracy daje szansę na uzyskanie takiej nagrody nielicznym nauczycielom a przecież nie trzeba być wybitnym nauczycielem we wszystkich dziedzinach, aby osiągać z uczniami wysokie wyniki i mieć olimpijczyków. Może rozważyć jednak ocenę bardzo dobrą chociaż w jakichś szczególnych sytuacjach.
14. Nauczyciele, którzy zajmują stanowiska inne niż dydaktyka mają niewielkie szanse na uzyskanie nagrody.
15. Co to znaczy udokumentowane osiągnięcia z uczniami z trudnościami w nauce, z zaburzeniami i odchyleniami rozwojowymi lub udokumentowane, wymierne rezultaty rozwiązywania trudnych problemów wychowawczych (§ 3 ust. 22 pkt 5, 6).
16. Czy wniosek o nagrodę dyrektora może złożyć rada pedagogiczna w oparciu o § 3 ust. 12 pkt 3
17. Kto wchodzi w skład komisji opiniujących nagrody prezydenta i dyrektora?
18. Doprecyzowania wymagałby zapis § 3 ust. 3 (załącznik nr 2) od której kwoty dyrektor wylicza minimalne 10% nagrody dyrektora.