

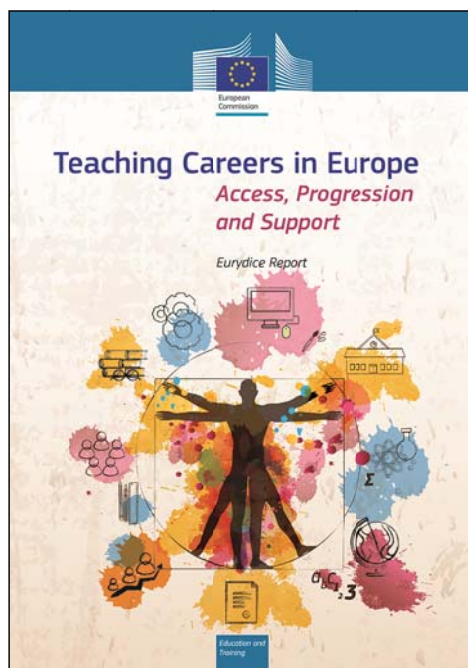
Co to jest Eurydice?

Sieć Eurydice dostarcza informacji i analiz dotyczących organizacji i działania europejskich systemów edukacji. Sieć zapewnia opisy krajowych systemów edukacji, badania porównawcze poświęcone konkretnym tematom, wskaźniki i statystyki. Działania sieci Eurydice mają na celu promowanie zrozumienia, współpracy, zaufania i mobilności na szczeblu europejskim i międzynarodowym. W skład sieci wchodzi biura krajowe koordynowane przez Agencję Wykonawczą ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego (EACEA). Wszystkie publikacje Eurydice są dostępne nieodpłatnie na stronie internetowej sieci lub na życzenie w formie drukowanej. Więcej informacji na temat Eurydice można znaleźć na stronie:

<http://ec.europa.eu/eurydice>

Eurydice Highlights

Kariera zawodowa nauczycieli w Europie: początki pracy zawodowej, awans i formy wsparcia



Nauczyciele odgrywają coraz ważniejszą rolę w zmieniającej się Europie, która mierzy się z nowymi wyzwaniami na polu edukacyjnym, społecznym i gospodarczym. Zmiany te mają znaczący wpływ na realia pracy nauczycieli, które są związane m.in. z rosnącymi oczekiwaniami dotyczącymi osiągnięć uczniów, koniecznością radzenia sobie z coraz bardziej zróżnicowaną populacją uczniów oraz potrzebą dostosowania nauczania do zmian związanych z szybkim rozwojem technologii.

Raport opracowany przez Eurydice pt. *Kariera zawodowa nauczycieli w Europie: początki pracy zawodowej, awans i formy wsparcia* stanowi uzupełnienie wyników dotychczasowych badań zmierzających do zapewnienia nauczycielom odpowiedniego

wsparcia, podniesienia poziomu ich kompetencji oraz poprawy statusu społecznego i wizerunku zawodu nauczyciela.

Wśród głównych tematów raportu znalazły się: problemy związane z podażą i popytem na nauczycieli w poszczególnych krajach; kwalifikacje wymagane do rozpoczęcia pracy w zawodzie i sposoby ich uzyskiwania oraz perspektywę rozwoju zawodowego, w tym m.in. możliwości awansu i dywersyfikacji obowiązków/ zakresu odpowiedzialności, oraz funkcjonowanie systemów oceniania nauczycieli.

Raport koncentruje się na nauczycielach szkół podstawowych i ogólnokształcących szkół średnich. Obejmuje wszystkie kraje Unii Europejskiej, a także Albanii, Bośnię i Hercegowinę, Byłą Jugosłowiańską Republikę Macedonii, Chorwację, Szwajcarię, Islandię, Liechtenstein, Czarnogórę, Norwegię, Serbię i Turcję.

Poniżej prezentujemy przegląd najważniejszych wniosków z raportu.

Pełen tekst raportu

Kariera zawodowa nauczycieli w Europie.

jest dostępny w języku angielskim na stronie Eurydice

Główne wyzwania związane z podażą i popytem na nauczycieli

26

Niedobór nauczycieli niektórych przedmiotów

21

Niedobór w niektórych rejonach geograficznych

16

Starzejąca się populacja nauczycieli

14

Nadmierna podaż

11

Niedobór chętnych na studia

8

Wysoki odsetek osób rezygnujących z wykonywania zawodu

4

Wysoki odsetek osób rezygnujących ze studiów

Główne wyzwania związane z podażą i popytem na nauczycieli z podaną liczbą zgłaszających je systemów edukacji. Szkoły podstawowe i ogólnokształcące szkoły średnie, (ISCED 1-3), 2016/17

W europejskich systemach edukacji występują podobne wyzwania w zakresie podaży i popytu na nauczycieli. W większości krajów głównym problemem jest niedobór nauczycieli i starzejąca się populacja nauczycieli zatrudnionych w szkołach. Ponadto kraje borykają się ze zbyt małą liczbą chętnych do podjęcia studiów ze specjalnością nauczycielską lub masową rezygnacją nauczycieli z wykonywania zawodu. Co ciekawe, istnieją również kraje, w których wyzwaniem jest z kolei nadmierna podaż nauczycieli. Choć w niektórych krajach problemy związane z niedoborem kadry mogą wynikać np. z nierównomiernej podaży nauczycieli poszczególnych przedmiotów i/lub ich dostępności w różnych regionach kraju, w zdecydowanej większości krajów są związane przede wszystkim z ogólną kwestią atrakcyjności zawodu nauczyciela.

W odpowiedzi na te wyzwania niektóre kraje opracowują plany zatrudniania nauczycieli uwzględniające prognozowane zapotrzebowanie na nauczycieli w skali kraju lub regionu. Wiele krajów opracowuje jedynie plany roczne, podczas gdy inne stosują planowanie długoterminowe, które wydaje się lepsze w kontekście rozwiązywania problemów strukturalnych. Pomimo faktu, że niedobory kadry nauczycielskiej są najczęstszym wyzwaniem, stosowanie zachęt, aby przyciągnąć kandydatów do zawodu lub do wyboru nauczania konkretnych przedmiotów jest wciąż rzadkością.

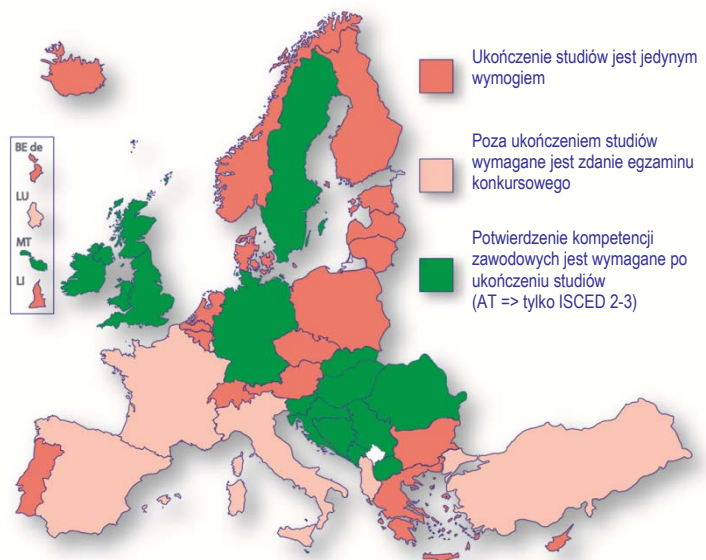
Jak uzyskać kwalifikacje i zatrudnienie w zawodzie nauczyciela

Główną ścieżką prowadzącą do rozpoczęcia pracy w zawodzie nauczyciela jest ukończenie studiów wyższych. W niemal połowie systemów edukacji nauczyciele uzyskują pełne kwalifikacje do podjęcia pracy bezpośrednio po ich ukończeniu. W pozostałych 23 systemach do podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela wymagane są dodatkowe działania. W sześciu krajach nauczyciele muszą zdać egzamin konkursowy, a w siedemnastu kandydaci do zawodu muszą potwierdzić swoje umiejętności w procesie akredytacji, certyfikacji, np. związanej ze zdaniem egzaminu państwowego.

W jednej trzeciej systemów edukacji dostępne są alternatywne metody uzyskiwania kwalifikacji. Zazwyczaj są to krótkie kursy zawodowe odbywane poza lub w miejscu pracy.

W prawie trzech czwartych systemów edukacji stosowany jest otwarty nabór nauczycieli, co pozwala na decentralizację procesu i zapewnia szkołom lub władzom lokalnym autonomię w zakresie zatrudniania nauczycieli.

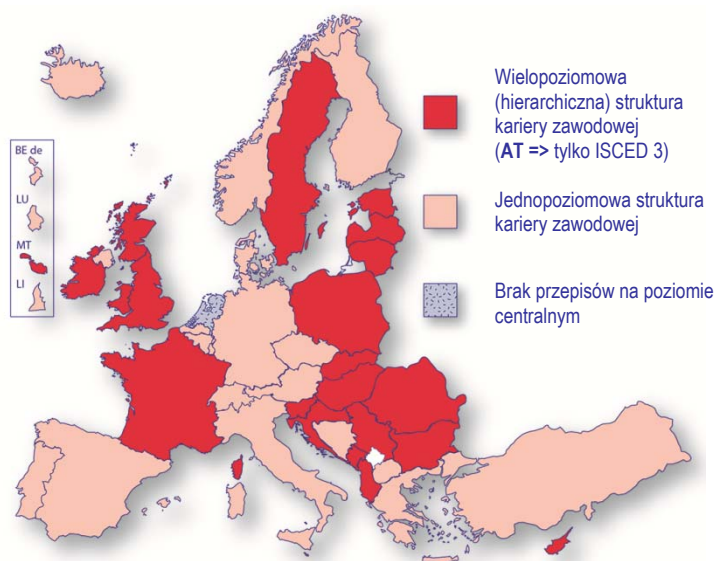
W pozostałych krajach, proces rekrutacji nauczycieli przebiega centralnie, nauczyciele są kierowani do danej szkoły/ na dane stanowisko na podstawie wyników centralnego egzaminu konkursowego lub swego rodzaju listy/ bazy nauczycieli, która uwzględni zdefiniowane kryteria.



Oficjalne wymagania, jakie należy spełnić, aby zostać w pełni wykwalifikowanym nauczycielem. Szkoły podstawowe i ogólnokształcące szkoły średnie, (ISCED 1-3), 2016/17

Perspektywy rozwoju kariery zawodowej

Istnieją dwa podstawowe modele kariery zawodowej nauczycieli: jednopoziomowy i wielopoziomowy (hierarchiczny). W połowie systemów edukacji struktura kariery zawodowej nauczycieli jest hierarchiczna i obejmuje szczeble kariery, które zwykle wiążą się z rosnącą złożonością zadań i zwiększającym się zakresem odpowiedzialności. W większości systemów edukacji, w obrębie których obowiązuje wielopoziomowa struktura kariery zawodowej nauczyciela, to kierownictwo szkoły podejmuje decyzje o awansie nauczyciela, w pozostałych krajach decyzje te są podejmowane przez władze oświatowe na szczeblu centralnym. Zazwyczaj, z wyjątkiem przypadku Estonii i Serbii, przechodzenie na kolejne stopnie awansu zawodowego nauczyciela wiąże się ze wzrostem wynagrodzenia.

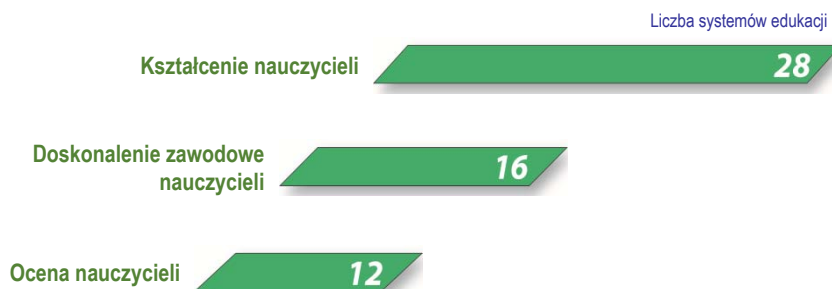


Typy struktury kariery zawodowej w pełni wykwalifikowanych nauczycieli, zgodnie z definicją władz oświatowych na najwyższym szczeblu. Szkoły podstawowe i ogólnokształcące szkoły średnie, (ISCED 1-3), 2016/17

We wszystkich krajach, z wyjątkiem Turcji, oprócz działalności dydaktycznej nauczyciele mają możliwość podejmowania dodatkowych obowiązków/ zadań. Obowiązki te mogą obejmować na przykład działania mentorskie, pedagogiczne, metodyczne lub związane z zarządzaniem szkołą. W systemach edukacji o wielopoziomowej strukturze kariery, niektóre dodatkowe obowiązki są przypisane do konkretnych etapów kariery zawodowej.

Ramowe kompetencje nauczyciela

W trzydziestu dwóch systemach edukacji opracowano zbiór docelowych/ modelowych kompetencji nauczyciela, tzw. kompetencji ramowych, o różnym stopniu szczegółowości. W siedmiu krajach zdefiniowano ogólne/ szerokie obszary, w których mieszczą się pożądane kompetencje nauczyciela, w pozostałych krajach opis kompetencji zawiera powiązane umiejętności, wiedzę i postawy. W czterech systemach edukacji zdefiniowano kompetencje nauczycieli właściwe dla poszczególnych etapów ich kariery zawodowej (Wspólnota Flamandzka Belgii, Estonia, Łotwa i Zjednoczone Królestwo (Szkocja)).



Różne sposoby wykorzystania ramowych kompetencji nauczyciela opracowanych przez władze na najwyższym szczeblu. Szkoły podstawowe i ogólnokształcące szkoły średnie, (ISCED 1-3), 2016/17

Poziom wykorzystania ramowych kompetencji nauczyciela jest również zróżnicowany. W wielu krajach służą one przede wszystkim jako instrument do definiowania kompetencji, jakie nauczyciele powinni zdobyć w wyniku procesu kształcenia. W trzynastu systemach edukacji, w których opracowano ramowe kompetencje nauczyciela, są one stosowane

zarówno na etapie kształcenia, jak i rozwoju zawodowego nauczycieli, co oznacza, że mogą być wykorzystywane na wszystkich etapach ich kariery zawodowej.

Doskonalenie zawodowe i wsparcie dla nauczycieli

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest silnie wspierane w krajach europejskich. W zdecydowanej większości systemów edukacji doskonalenie zawodowe nauczycieli wchodzi w zakres ich obowiązków zawodowych, a minimalna liczba godzin doszkalania w ciągu roku jest określona w legislacji. Opracowano różne zachęty mające mobilizować nauczycieli do podejmowania działań z zakresu rozwoju zawodowego, takie jak możliwość bezpłatnego udziału w kursach, możliwość ich odbywania w godzinach pracy, podwyżki wynagrodzenia i awans dla szkolących się nauczycieli.

Ponadto w większości krajów europejskich nauczyciele mogą skorzystać z dodatkowych form rozwoju i wsparcia np. współpracy z doradcami metodycznymi, doświadczonymi nauczycielami czy dyrektorami szkół dotyczącej tematów takich jak praca z uczniem z trudnościami w uczeniu się, zarządzanie konfliktem w klasie/ szkole czy rozwój umiejętności interpersonalnych.

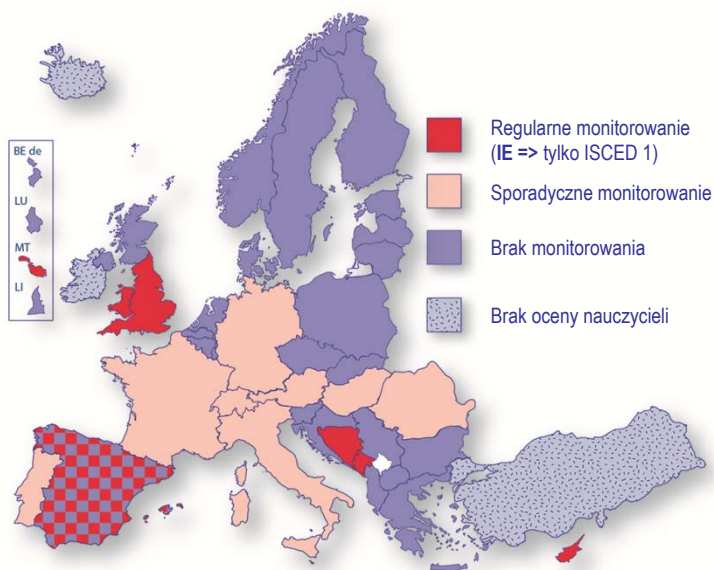


Działania i zachęty motywujące nauczycieli do angażowania się w doskonalenie zawodowe i liczba systemów edukacji je oferujących. Szkoły podstawowe i ogólnokształcące szkoły średnie, (ISCED 1-3), 2016/17

Ocena nauczycieli

W większości krajów obowiązują przepisy dotyczące oceniania nauczycieli. Niemniej jednak, działanie systemów oceny pracy nauczycieli często nie jest monitorowane.

Ocena aktywnych zawodowo nauczycieli jest powszechnie stosowana w całej Europie i zwykle obejmuje wszystkich nauczycieli,



Monitorowanie systemu oceny nauczycieli w szkołach podstawowych i ogólnokształcących szkołach średnich, (ISCED 1-3) przez władze oświatowe na najwyższym szczeblu, 2016/17

choć nie zawsze jest regularnie prowadzona. Jej częstotliwość nie jest określona przepisami w ośmiu krajach, w sześciu krajach zależy od decyzji władz lokalnych/ organów prowadzących lub kierownictwa szkoły, natomiast w pozostałych krajach funkcjonują różne rozwiązania.

Ocena nauczyciela jest przeprowadzana przy różnych okazjach, takich jak np. konieczność przekazania nauczycielom informacji zwrotnej na temat ich pracy czy podjęcia decyzji o ich awansie lub podwyżce wynagrodzenia, natomiast rzadko wykorzystuje się ją do diagnozowania potrzeb w zakresie rozwoju zawodowego nauczycieli.

Oceny nauczycieli dokonują najczęściej dyrektorzy szkół, którzy tylko w jednej trzeciej systemów przechodzą obowiązkowe szkolenia w tym zakresie. W 11 systemach edukacji takie szkolenia są oferowane, ale nie są obowiązkowe, natomiast w pozostałych systemach nie istnieją programy szkoleń dla kadry kierowniczej szkół dotyczące zasad oceniania nauczycieli.

Pełna wersja raportu pt. *Kariera zawodowa nauczycieli w Europie: Początki pracy zawodowej, awans i formy wsparcia*

jest dostępna w języku angielskim na stronie internetowej Eurydice: <http://ec.europa.eu/eurydice>