

## Konferencja "Mobbing - klęska zarządzania czy problem społeczny ?"

Racibórz 26.11.2005r.

**mgr Elżbieta Linowska** - nauczyciel dyplomowany z 30 - letnim stażem pedagogicznym, w tym 10 lat na stanowisku dyrektora największej szkoły średniej na Podlasiu, absolwentka Politechniki Białostockiej, ukończyła 3 studia podyplomowe: Zarządzanie Oświatą , Przedsiębiorczość dla Nauczycieli, Studia Edukatorskie, otrzymując dyplom edukatora, posiada certyfikat Centrum Zarządzania Techniką i Jakością Uniwersytetu Loyola Marymount z Los Angeles USA - studia z zakresu zarządzania techniką i jakością TMT/TQM. Przedstawiciel Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego OSA na obszar województwa podlaskiego.

### **„Regulacje prawne w oświacie pozwalają na stosowanie powszechnego mobbingu. Prawo oświatowe kreuje dyrektora – mobbera”.**

Pracownicy oświaty stanowią najliczniejszą grupę zwracających się po pomoc do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Antymobbingowego OSA. Wśród nich, 95 % ,to nauczyciele z dużym stażem pracy , w większości nauczyciele posiadający status nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego. Pozostałe 5% stanowi kadra zarządzająca w szkole, czyli dyrektorzy , zastępcy dyrektora , którzy są mobbingowani przez nauczyciela lub grupę nauczycieli.

Gdzie należy szukać przyczyn zjawiska w oświacie , w szkole ? Przecież z samej istoty szkoły , jej szczególnej misji , a rzecz by można było posłannictwa i powinności ,mobbing w szkole nie ma prawa istnieć i ...jest to ostatnie miejsce , gdzie powinien wystąpić !

Według mojej oceny przyczyny tkwią w tym , że :

- 1) Praca nauczyciela jest w wielkim zakresie "niemierzalna", chociaż tu aż prosi się o dyskusję, czy aby na pewno tego nie można zrobić,
- 2) Placówki oświatowe są ostatnim miejscem , w których zaczyna się wprowadzać " zarządzania jakością", tworzyć kulturę organizacyjną, dokonywać certyfikacji,
- 3) Pracownicy oświaty , w tym w szczególności nauczyciele , ale także grupa dyrektorów ,nie zna prawa oświatowego w stopniu podstawowym. Stąd też jest ono stosowane i interpretowane w całkowicie dowolny sposób. Prawdą jest , że prawo oświatowe jest szczególnie nieczytelne, nieprecyzyjne, pozostawia wiele dowolności jego interpretacji. Mnogość orzeczeń Sądu Najwyższego doprecyzowało zakresy stosowania niektórych jego zapisów , a zwłaszcza art. 20 Karty Nauczyciela, ale świadczy to tylko o jego jakości.
- 4) Skład komisji konkursowej na dyrektora szkoły , w którym zdecydowaną przewagę mają przedstawiciele organu prowadzącego i nadzorującego wybierze zawsze osobę o konkretnej opcji politycznej , bądź mającą " układy" w samorządzie, nawet.. , jeśli "ich" kandydat przedstawił najmniej ciekawy program rozwoju szkoły i cechuje go znikoma znajomość

oświaty. Dopóki oświata będzie resortem rządowym , podatna na wpływy polityczne , dopóty kadra ją zarządzająca będzie tylko narzędziem poszczególnych partii , a stanowić ją będą ludzie wywodzący się z tych partii lub popierający zwycięską opcję polityczną.

5) W oświacie pojawiło się poważne zagrożenie bezrobociem. Niż demograficzny sprawia , że nie ma już żadnych gwarancji dalszego zatrudnienia, nawet dla nauczycieli dyplomowanych i mianowanych. Nauczyciele i dyrektorzy mają już tego świadomość „Wobec czego rozpoczął się tzw. "wyścig szczurów" w złym tego słowa znaczeniu. Na terenach o wysokiej skali bezrobocia, w małych miasteczkach , praca w szkole jest jedynym miejscem możliwym do zatrudnienia oprócz Urzędu Gminy. Rugowany jest nauczyciel dobry, bo zajmuje miejsce komuś z rodziny , układow, sympatykom partii etc...Po prostu .. nepotyzm! W wielu szkołach od woźnej po dyrektora szkoły zatrudnieni są członkowie rodziny.

6) Grupę nauczycielską , radę pedagogiczną tworzą ludzie o specyficznych charakterach. Ludzie o szczególnej wrażliwości , nieodporni na wszelką krytykę , o wysokiej samoocenie , na dodatek w sfeminizowanym gronie tworzą koterie, plotki, dokonują oceny według lokalnego systemu wartości.

Osoby zwracające się o pomoc do OSA sygnalizują różnorodne przejawy mobbingu, ale chcę zaznaczyć w tym miejscu, że ponad 70 % z nich nie kwalifikuje się jako " uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika , wywołujące u niego zaniżoną przydatność zawodową , powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika , izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu" ( art.94.3 KP).

Dokonując segmentacji zgłaszanych zachowań odbieranych jako mobbing można wskazać, że dotyczą one w większości :

- 1) nieobiektywnego oceniania pracy nauczyciela,
- 2) zastraszania zwolnieniem z pracy z przyczyn zapisanych w art.20 Karty Nauczyciela ( likwidacja szkoły , przydział godzin poniżej połowy pensum ), szczególnie w okresie przygotowywania i tworzenia arkusza organizacyjnego szkoły,
- 3) nierównego traktowania w przydziale obowiązkowych i nadobowiązkowych zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych,
- 4) deprecjonowania osiągnięć w pracy nauczyciela, objawiającego się niechęcią do opiniowania i potwierdzania dokumentacji związanej z awansem zawodowym, pomijaniem przy przyznawaniu nagród,
- 5) niesprawiedliwego przyznawania dodatku motywacyjnego z pominięciem regulaminu bądź w oparciu o regulamin , w którym brak jest zapisów standardów pracy nauczyciela i kryteriów przyznawania tego dodatku.

Niemożliwym jest w tak krótkim wystąpieniu dokonanie dogłębnej analizy przepisów normujących powyższe zagadnienia. Zajmę się najgłówniejszymi problemami. OCENA PRACY NAUCZYCIELA - uznaniowa , czy obiektywna, w oparciu o jakie uregulowania prawne ma być dokonywana? Po pierwsze chcę wyartykułować , że ocenie podlegają wszyscy nauczyciele, z wyjątkiem stażysty. Może być ona dokonywana w każdym czasie , ale nie wcześniej niż po upływie roku od oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego za staż

zawodowy. ( art. 6a Karty Nauczyciela). Ocena może być dokonana na wniosek nauczyciela, organu nadzorującego, organu prowadzącego , rady rodziców. Zatem , jeśli nauczyciel nawet każdego roku jest oceniany , nie oznacza to wcale , że jest mobbingowany. Jeśli zaś uważa , że ocena nie obrazuje jego efektów pracy, ma prawo sam wystąpić o jej dokonanie w każdym czasie. Ma prawo zaprosić osoby go wspomagające , byleby została zachowana ustawowa procedura. Ponadto przewidziana jest prawna droga odwoławcza od oceny , którą koniecznie należy wykorzystywać .Tu istnieje wielkie prawdopodobieństwo podtrzymywania pierwotnej oceny przez organ nadzorujący, który wcześniej ...sam wybrał dyrektora.

Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 2 listopada 2000 roku w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela , trybu postępowania odwoławczego i sposobu powoływania zespołu oceniającego w § 2 pkt. 8 określiło obszary pracy nauczyciela , które podlegają ocenie.

Są to:

- 1) poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zajęć zawodowych wynikających ze statutu szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, kulturę i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach,
- 2) zaangażowanie zawodowe nauczyciela ( uczestnictwo pozalekcyjnej działalności szkoły, udział w pracach zespołów nauczycielskich, podejmowanie innowacyjnych działań w zakresie nauczania, wychowania i opieki, zainteresowanie uczniem i jego środowiskiem, współpraca z rodzicami ),
- 3) aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym,
- 4) działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb,
- 5) przestrzeganie porządku pracy ( punktualność, pełne wykorzystywanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).

Z tego wynika , że dopiero spełnione wymagania w tych pięciu obszarach dają podstawę do uzyskania oceny wyróżniającej.

Nie można łączyć dwóch rzeczy: oceny pracy i uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego. Część nauczycieli , zgłaszająca stosowany wobec nich mobbing, jako jedną z przyczyn podnosi, że są nauczycielami dyplomowanymi, a mimo to dyrektorzy dokonują kolejnej oceny pracy , hospitują ich zajęcia. Taki jest obowiązek dyrektora szkoły! Reguluje je Rozporządzenie MENiS z dnia 23.04.2004 roku w sprawie nadzoru pedagogicznego, w którym hospitacja stanowi jedną z form sprawowania nadzoru pedagogicznego przez dyrektora szkoły. Dobry dyrektor szkoły , dbając o kulturę organizacyjną i o to , by nadzór sprawowany przez niego podwyższał jakość pracy szkoły i każdego nauczyciela z osobna powinien opracować i wdrożyć system nadzoru pedagogicznego i system hospitacyjny, które to jednoznacznie uregulowałyby zasady , formy, techniki i dokumentację z prowadzonego nadzoru.

Wspomniane Rozporządzenie z 23.04.2004 r. obliguje dyrektora szkoły do opracowania i wdrożenia we współpracy z Radą Pedagogiczną systemu zapewniania jakości w szkole. Jestem przekonana , że narzucony obowiązek zarządzania jakością w szkole w znakomity sposób wyeliminuje bądź ograniczy " sobiepaństwo" dyrektora szkoły, a wiele spraw z zakresu organizacji , zarządzania strategicznego uporządkuje .Tym bardziej , że załącznik do tego

Rozporządzenia zawiera 16 standardów jakości pracy szkoły. Każda placówka od ubiegłego roku powinna podejmować działania zmierzające do osiągnięcia tych standardów możliwie w najszybszym czasie. I oto przykład : standard II.2 "Rozwój zawodowy nauczycieli" w części ma brzmienie " Sposób oceniania pracy oraz przyznawania nagród i dodatków motywacyjnych nauczycielom znany jest i przez nich akceptowany. Ustalono są kryteria oceny jakości pracy nauczyciela". Żadna ze szkół , w której pracują mobbingowani nauczyciele nie ma takich dokumentów . I tu moja sugestia , by nauczyciele włączyli się intensywniej w wewnętrzne mierzenie jakości pracy szkoły, tym bardziej , że ono ma się odbywać z wykorzystaniem opinii nauczycieli, rodziców i uczniów. Nie można stać z boku , a wręcz należy sugerować , jakie obszary pracy szkoły powinny w pierwszej kolejności podlegać monitorowaniu i mierzeniu. Na koniec ważna rada - proszę nie podpisywać się pod protokołami rad pedagogicznych , z którymi nie zapoznaliście się . Złą praktyką jest przyjmowanie poprzez aklamację tychże protokołów , a przecież w znakomitej większości sporządzają je ciągle te same osoby , pod dyktando przewodniczącego rady. Zapisywane są te rzeczy, które są wygodne , potrzebne i nie stanowi to odzwierciedlenia rzeczywistego przebiegu rady pedagogicznej. W żadnym z przypadków protokół rady pedagogicznej nie mógł być wykorzystany w celu obrony nauczyciela , a wręcz przeciwnie.

Kończąc, chcę przekazać, jedno przesłanie wszystkim dyrektorom warte zapamiętania " DYREKTOREM SIĘ BYWA , A CZŁOWIEKIEM SIĘ JEST" . Nie ma żadnych przepisów na po prostu złego człowieka. Jedynie należy dołożyć wszelkich starań , by tego człowieka w tym miejscu nie było. I taką rolę m.in. spełniać ma nasze Stowarzyszenie

Elżbieta Linowska