



Kraków



TO MA SENS!

Asystentura międzykulturowa
w wielokulturowym środowisku edukacyjnym



Publikacja powstała w ramach projektu „Asystenci Międzykulturowi – ASY W SZKOLE. Akademia Asystentów Międzykulturowych” realizowanego przez Fundację Wspierania Kultury i Języka Polskiego im. Mikołaja Reja i współfinansowanego ze środków Miasta Krakowa.

PARTNERZY PROJEKTU:

„Otwarty Kraków”

Wydział Polityki Społecznej i Zdrowia

Wydział Edukacji

Specjalistyczna Poradnia dla Dzieci z Niepowodzeniami Edukacyjnymi

KONSULTACJA I INSPIRACJA:

Uczestniczki i uczestnicy projektu „Asystenci Międzykulturowi – ASY W SZKOLE. Akademia Asystentów Międzykulturowych”

Asystentki międzykulturowe i asystenci międzykulturowi zatrudnieni w krakowskich szkołach:

Astkhik Pilip

Olha Mushtat

Olena Bielanova

Eliane Moreira-Rentowska

Svitlana Slepikh

Yuliia Potomkina

Iryna Labiak

Olha Shermetova

Serhiy Demchenko

Agnieszka Arriagada

Yulia Shilenko

Iana Demianchuk

Mariia Struhanets

Svitlana Sychevska

Svitlana Ivanenko

Anna Bashak

Marichka Sokhatska

Liudmyla Dubrovska

Olena Ochał

Lesia Borodavka

Oksana Shevchenko

Nadia Oliinyk

Volha Velhas

Zaruhi Shahinyan

Anhelina Zel

Irena Koziańska

Natalia Skibskaya

Nauczyciele krakowskich szkół:

Olha Oliinyk

Teresa Lewandowska

Monika Foryś

Jacek Porzycki

Agnieszka Rapacz

Alina Zachwieja

Małgorzata Czop

Maria Skrzypek

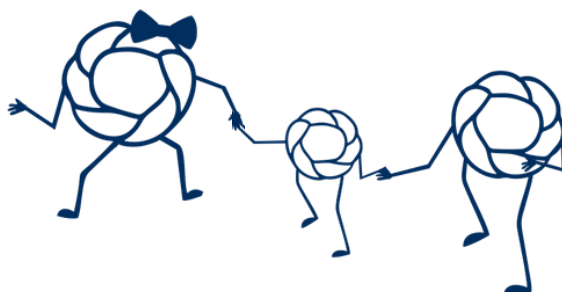
Krystyna Król

Aleksandra Parlati

Urszula Majcher-Legawiec

To ma sens!

Asystentura międzykulturowa
w wielokulturowym środowisku edukacyjnym



Kraków, grudzień 2021

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
Podstawowe akty prawne przywoływane w opracowaniu	6
AM – BRAKUJĄCE OGNIWO EDUKACJI WIELOKULTUROWEJ	7
1. AM, czyli.....	7
2. Prawna podstawa zatrudniania AM	7
3. Dla kogo AM?	8
PRAGMATYKA ASYSTENTURY MIĘDZYKULTUROWEJ	9
1. Źródła finansowania, czyli kto za co płaci	9
2. Kim jest i kim nie jest AM	10
3. Kto może zostać AM.....	10
4. Wynagrodzenie i rodzaj zawieranych umów (na przykładzie Krakowa)	11
W STRONĘ PROFESJONALIZMU – ROZWÓJ AM I STABILIZACJA ZATRUDNIENIA JAKO WYZWANIE DLA SYSTEMU	12
1. AM na rynku pracy – stan obecny.....	13
2. AM na rynku pracy – perspektywy i wyzwania	13
3. Ku profesjonalizacji – koncepcja zmian w zakresie pozycji zawodowej i prestiżu AM	14
KOMPETENCJE I ZADANIA AM	18
1. Kompetencje osobiste	18
2. Kompetencje społeczne	19
3. Kompetencje zawodowe.....	20
ANEKS	22
1. Wzory dokumentów	22
Wniosek rodzica ucznia o zapewnienie wsparcia asystenta międzykulturowego	22
Wniosek dyrektora szkoły o zgodę na zatrudnienie asystenta międzykulturowego	23
Wniosek rodzica o zgłoszenie dziecka cudzoziemskiego do ubezpieczenia zdrowotnego.....	24
WAŻNE ADRESY	25

Wprowadzenie

Zjawiska obserwowane dzisiaj w wielu obszarach życia społecznego mają swoją genezę w epoce wielkich odkryć geograficznych. Wiedziony potrzebą poznawania świata człowiek dotarł do miejsc, które zmienił na zawsze. Ale też miejsca te zmieniły jego. Czasoprzestrzenna rozciągłość świata ustaliła wiele stuleci temu tempo tych zmian, które obecnie – z perspektywy rewolucji cyfrowej – wydają nam się niewyobrażalnie wolne. Amerykę odkrywamy dzisiaj jednym kliknięciem.

Homo viator, czyli człowiek w drodze, gnany chęcią poznania świata i przeżycia przygody albo człowiek wędrujący „za chlebem”, ustępuje miejsca współczesnemu nomadzie, który może być migrantem poszukującym swojego miejsca gdzieś w świecie albo uchodźcą, który wyruszył „za życiem”. Wszyscy, bez względu na to, z jakiego powodu i dokąd wędrują, żyją w świecie, który nie jest już tym samym światem, w którym spotkały się za czasów Kolumba kultura europejska i kultura właśnie odkrytej Ameryki. Nie jest to nawet ten świat, który powstał po pierwszej czy drugiej rewolucji przemysłowej.

Nigdy dotąd polityka i gospodarka nie miały tak dużego wpływu na rzeczywistość szkoły. Za najważniejsze dla edukacji w Polsce uznajemy dwa zjawiska: kryzys humanitarny (często zwany kryzysem migracyjnym lub uchodźczym) i Brexit. Wpływ pierwszego przybrał już realny kształt i statystyki, wpływ drugiego możemy sobie bez trudu wyobrazić, analizując coraz intensywniejsze zjawisko tzw. powrotów. Dlatego też w tym miejscu pragniemy postawić pytanie: czy szkoła jest na te zmiany przygotowana?

To przygotowanie jest jednym z istotnych warunków sukcesu mierzonego nie średnią arytmetyczną, średnią ważoną czy edukacyjną wartością dodaną. Parametrem sukcesu będzie współistnienie otwartego społeczeństwa wielokulturowego, które rozumie procesy inkluzji i przygotowane jest na nowy wymiar społeczny rzeczywistości. Społeczeństwa, które na nowo zdefiniuje pojęcie państwa i przynależności państwowej, kultury i tożsamości kulturowej, tradycji oraz ciągłości, przerw i powrotów związanych z doświadczeniem migracyjnym.

Jest mało prawdopodobne, że mobilność jest przejściową modą, zjawiskiem epizodycznym, które w edukacji można zignorować lub przeczekać. Wprost przeciwnie, należy się do niego jak najszybciej dostosować. Procesy migracyjne w równie istotny sposób jak rewolucja cyfrowa determinują charakter systemu edukacji, wymuszając konieczność aktualizowania kompetencji nauczycieli i wdrożenia nowych rozwiązań, które mają kluczowe znaczenie dla edukacji w wielokulturowym środowisku społecznym.

Tak, jak kiedyś niepiśmienność utrudniała lub wręcz uniemożliwiała jednostce funkcjonowanie w społeczeństwie przemysłowym, jak analfabetyzm cyfrowy utrudnia funkcjonowanie w społeczeństwie informacyjnym, tak nieświadomość różnic kulturowych i nieznajomość innych kultur utrudnia funkcjonowanie w środowisku wielokulturowym. Postęp i rozwój społeczny zależy nie tylko od wymiernych parametrów technicznych i finansowych, ale także od niewymiernych parametrów kulturowych na które składają się wartości, obyczaje, religia, pojmowanie prawa, wolności, kultury politycznej i ekspresji artystycznej.

W poszukiwaniu brakującego ogniwa zwracamy się ku nowej wizji edukacji, szukamy brakującego ogniwa. Szukamy asystentów i asystentek międzykulturowych.

Drodzy Czytelnicy, może nie widać tego jeszcze na powierzchni, ale w Krakowie dzieje się dużo. Dzisiaj oddajemy w Wasze ręce niewielką broszurę informacyjną, która może wiele zmienić.

Jej powstanie nie byłoby możliwe, gdyby nie Program „Otwarty Kraków”. Jej powstanie nie byłoby możliwe, gdyby nie innowacyjny projekt „Akademia Asystentów Międzykulturowych”.

Jej powstanie nie byłoby możliwe, gdyby nie entuzjazm, otwartość i konsekwencja wielu osób z różnych stron świata, w tym rdzennych i nowych mieszkańców Krakowa.

Bohaterki i bohaterowie tego opracowania, uczestnicy wspomnianej Akademii postanowili wziąć sprawy w swoje ręce. 26 listopada 2021 założyli organizację pozarządową „To ma sens! Stowarzyszenie Asystentów Międzykulturowych”. Szanowni Państwo, poznajcie ich lepiej!

Miłej i zakończonej refleksją lektury życzą:

Autorka i uczestnicy Akademii Asystentów Międzykulturowych

Skróty stosowane w opracowaniu:

AM – asystentka międzykulturowa, asystent międzykulturowy

AAM – Akademia Asystentów Międzykulturowych

OP – oddział przygotowawczy

PPP – pomoc psychologiczno-pedagogiczna




SIO – System Informacji Oświatowej

OK – Program „Otwarty Kraków”

SPPPDzNE – Specjalistyczna Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna dla Dzieci z Niepowodzeniami Edukacyjnymi (Kraków, ul. Gertrudy 2)

KZiS – Klasyfikacja Zawodów i Specjalności

Podstawowe akty prawne przywoływane w opracowaniu:

Skrót stosowany w tekście	Pełna nazwa aktu	Kod QR
Ustawa Prawo oświatowe	Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59 z późn. zm.)	
Rozporządzenie w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi...	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi oraz osób będących obywatelami polskimi, które pobierały naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw (Dz.U. 2017 poz. 1655 z późn. zm.)	
Rozporządzenie w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2017 poz. 1591 z późn. zm.)	

AM – BRAKUJĄCE OGNIWO EDUKACJI WIELOKULTUROWEJ

1. AM, czyli...

AM, czyli asystent międzykulturowy. A właściwie asystentka międzykulturowa. W ten sposób coraz częściej zwyczajowo określamy osobę, która może być zatrudniona w polskim systemie oświaty na stanowisku pomocy nauczyciela. Inne, używane w polskiej szkole określenia tej roli, to na przykład: asystent kulturowy, asystent językowo-kulturowy, asystent nauczyciela dziecka cudzoziemca. Wydaje się jednak, że najbardziej rozpoznawanym i najlepiej oddającym istotę sprawy określeniem jest właśnie określenie asystent międzykulturowy/asystentka międzykulturowa.

2. Prawna podstawa zatrudniania AM

Możliwość zatrudnienia AM wskazują następujące zapisy:

• art. 165 ust. 8 ustawy z dnia Prawo oświatowe

Osoby, o których mowa w ust. 7 [Osoby niebędące obywatelami polskimi, podlegające obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki], mają prawo do pomocy udzielanej przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia, zatrudnioną w charakterze pomocy nauczyciela przez dyrektora szkoły. Pomocy tej udziela się nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy.

• § 16. p. 4 rozporządzenia w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi...

Zajęcia edukacyjne w oddziale przygotowawczym prowadzą nauczyciele poszczególnych zajęć edukacyjnych, którzy mogą być wspomagani przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia, o której mowa w art. 165 ust. 8 ustawy.



AM w edukacji to przede wszystkim kobiety. W grudniu 2021 roku w Krakowie zatrudnionych było 32 AM – 31 asystentek i 1 asystent.

Status prawny AM określa art. 7 ustawy Prawo oświatowe, który mówi, że „Status prawny pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, z wyjątkiem osób, o których mowa w art. 15 zatrudnienie w placówce publicznej osoby niebędącej nauczycielem, określają przepisy o pracownikach samorządowych”. Zatem pomoc nauczyciela zatrudnia się na podstawie ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Stanowisko pomocy nauczyciela zostało zawarte w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936).

Kto zatrudnia AM?

AM zatrudniany jest przez dyrektora szkoły, w której zaczął naukę uczeń cudzoziemski doświadczający trudności w porozumiewaniu się w języku polskim z powodu nieznamości tego języka. Rozpoznanie tej potrzeby jest stosunkowo proste i nie wymaga żadnej specjalistycznej diagnozy.

Co to znaczy „mieć prawo do pomocy” [art. 165 ust. 8 ustawy Prawo oświatowe]?

Posiadanie prawa do pomocy polega na możliwości wystąpienia do dyrektora szkoły o zatrudnienie pomocy nauczyciela pełniącej zadania AM. Prawo to realizuje rodzic ucznia cudzoziemskiego lub sam uczeń, jeśli jest pełnoletni. Uwaga! Samo posiadanie prawa nie oznacza, że AM zostanie zatrudniony. Należy się o to prawo upomnieć. Dlatego ważne jest, aby wystąpić z pisemnym wnioskiem o realizację tego prawa [zobacz przykładowy wniosek w Aneksie w części „Wzorzec dokumentów”].

3. Dla kogo AM?

Tu zapisy prawa nie są jednoznaczne i w jednym miejscu wskazują, że AM to osoba wspierająca ucznia cudzoziemskiego, a w innym – że nauczyciela tego ucznia.

W świetle ustawy Prawo oświatowe, prawo do pomocy AM posiadają uczniowie wskazani w art. 165 ust. 7, a więc osoby niebędące obywatelami polskimi, które podlegają obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki i które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki.

Z kolei §16 p. 4 rozporządzenia w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi... zawiera informację, że nauczyciele prowadzący poszczególne zajęcia edukacyjne w oddziale przygotowawczym „mogą być wspomagani przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia, o której mowa w art. 165 ust. 8 ustawy”.

Spróbujmy to uporządkować:

Rodzaj klasy	Podstawa prawna	Beneficjent działań AM
ogólnodostępna	art. 165 ust. 7 ustawy Prawo oświatowe	osoby niebędące obywatelami polskimi, podlegające obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki, które nie znają języka polskiego albo znają go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki
oddział przygotowawczy	§16 p. 4 rozporządzenia w sprawie kształcenia osób niebędących obywatelami polskimi...	nauczyciele poszczególnych zajęć edukacyjnych

Beneficjentem działań AM nie jest tak naprawdę ani uczeń cudzoziemski, ani jego nauczyciel. Zatrudnienie AM w szkole oznacza wymierne korzyści dla KAŻDEJ OSOBY, która jest członkiem wielokulturowej społeczności tej szkoły. Społeczność szkolną tworzą: uczniowie przyjmujący, uczniowie z doświadczeniem migracji, ich rodzice/rodziny, pracownicy dydaktyczni szkoły, pracownicy administracyjni, pracownicy pomocy i obsługi.



Czy uczeń posiadający polskie obywatelstwo powracający z zagranicy ma prawo do pomocy AM?

Nie. Ustawa jednoznacznie wskazuje, że pomoc AM to prawo ucznia niebędącego obywatelem polskim i nie obejmuje tzw. „uczniów powracających z zagranicy” i będących obywatelami polskimi, nawet w sytuacji, kiedy nie znają one języka polskiego lub znają na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki. Jest to przykład wykluczenia prawnego obywateli polskich powracających z zagranicy. Jego konsekwencją jest to, że w praktyce edukacyjnej o możliwości uzyskania wsparcia przez AM nie decyduje kryterium merytoryczne (nieznajomość języka lub znajomość na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki), a administracyjne (fakt posiadania obywatelstwa polskiego). W rzeczywistości spotkać możemy się z sytuacją, że uczeń posiada obywatelstwo polskie, ale nie zna języka polskiego i nigdy nie mieszkał w Polsce i nie chodził do polskiej szkoły.

Co w sytuacji, kiedy uczeń posiada podwójne obywatelstwo?

W przypadku podwójnego obywatelstwa, uczeń może zostać zapisany do szkoły jako osoba niebędąca obywatelem polskim (postępująca się paszportem innego kraju) lub jako osoba będąca obywatelem polskim (postępująca się paszportem polskim). W pierwszym przypadku uczeń ma prawo do pomocy AM, w drugim – nie.

A co w przypadku, kiedy uczeń będący obywatelem polskim uczy się w oddziale przygotowawczym?

Zakwalifikowanie ucznia będącego obywatelem polskim do oddziału przygotowawczego (OP) na mocy art. 165 ust. 11 ustawy Prawo oświatowe z powodu nieznamości języka polskiego oznacza, że nauczyciele uczący w tym oddziale mogą być wspomagani przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia. Pod warunkiem oczywiście, że za kraj pochodzenia ucznia zostanie uznany kraj, z którego uczeń właśnie przyjechał.

W OP zarówno cudzoziemcy, jak i Polacy powracający z zagranicy uczący się w oddziale przygotowawczym mogą korzystać z pomocy AM, który – zgodnie z treścią rozporządzenia – wspomaga nauczycieli prowadzących zajęcia przedmiotowe.

Czy AM pracuje tylko z jednym uczniem?

Nie. AM zostaje zatrudniony Z POWODU jednego ucznia (wystarczy, że w szkole jest jeden uczeń doświadczający trudności w porozumiewaniu się po polsku), ale pracuje z całym środowiskiem szkolnym. Na lekcjach towarzyszy temu uczniowi, z powodu którego został zatrudniony. [Więcej o zadaniach AM przeczytasz w rozdziale „Kompetencje i zadania AM”].

Czy wiesz, że – żeby zatrudnić AM - wystarczy, aby w szkole pojawił się jeden uczeń cudzoziemski doświadczający trudności w komunikowaniu się po polsku?



PRAGMATYKA ASYSTENTURY MIĘDZYKULTUROWEJ

1. Źródła finansowania, czyli kto za to płaci

Edukacja w Polsce jest bezpłatna dla uczniów i finansowana z pieniędzy podatników (a więc zarówno Polaków, jak i cudzoziemców mieszkających i pracujących w Polsce).

Zasadniczo wskazuje się dwa źródła finansowania szkół publicznych: subwencja oświatowa i środki własne jednostki samorządu terytorialnego. Dyrektor zgłasza każdego ucznia w Systemie Informacji Oświatowej (SIO). Na podstawie Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 18 grudnia 2020 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2021 (Dz. U. z 2020 r. poz. 2384), jednostki samorządu terytorialnego otrzymują – w związku ze zgłoszeniem w SIO ucznia z doświadczeniem migracji – zwiększoną subwencję oświatową na dodatkowe zajęcia z języka polskiego i oddziały przygotowawcze. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2019 są to wagi P44=1,5 (tzw. kwota bazowa na jednego ucznia jest wyższa o 150% jeśli uczeń korzysta z dodatkowych zajęć z języka polskiego) oraz P45=0,338 (kwota bazowa jest wyższa o 30% dla ucznia oddziału przygotowawczego).

„Pan płaci... Pani płaci... My płacimy... To są nasze pieniądze, proszę pana...” (cytat z polskiego filmu „Rejs”).



2. Kim jest i kim nie jest AM

AM to coraz powszechniej używane określenie osoby zatrudnionej na stanowisku pomocy nauczyciela, realizującej specyficzne zadania związane z obecnością w polskiej szkole uczniów niebędących obywatelami polskimi lub Polaków, którzy pobierali naukę w szkołach funkcjonujących w systemach oświaty innych państw.

Prawo do pomocy AM mają zawsze uczniowie cudzoziemscy nieznający języka polskiego lub znający go słabo, a uczniowie Polscy tylko wtedy, kiedy uczą się w OP.

AM nie jest...

- **...nauczycielem** (stanowisko pedagogiczne, wymagania określone w ustawie Karta Nauczyciela i w ustawie Prawo oświatowe – zatrudnienie w oparciu o Kartę Nauczyciela),
- **...nauczycielem wspomagającym** (stanowisko pedagogiczne w szkołach ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi jeśli uczęszczają do nich uczniowie z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na autyzm, w tym zespół Aspergera, lub niepełnosprawności sprzężone, zatrudnienie w oparciu o Kartę Nauczyciela),
- **...asystentem nauczyciela** (stanowisko pomocnicze, kwalifikacje pedagogiczne określone w ustawie Prawo oświatowe - zatrudnienie w oparciu o Kodeks pracy).

AM jest...

- **...pomocą nauczyciela** (stanowisko niepedagogiczne, wymagania określone w ustawie o pracownikach samorządowych, zatrudnienie w oparciu o Kodeks pracy),
- **...pracownikiem samorządowym** z poziomu pomocy i obsługi (wymagania: wykształcenie podstawowe, brak stażu, kwalifikacje odpowiadające zadaniom), a więc nie urzędnikiem.

Nie każdy zdaje sobie sprawę, że zatrudnienie w oparciu o Kartę Nauczyciela gwarantuje osobie zatrudnionej ograniczenie ekspozycji na bezpośredni kontakt z uczniami do wymiaru tzw. pensum (w przypadku nauczycieli jest to najczęściej 18 godzin). Zatrudnienie na podstawie Kodeksu pracy oznacza, że AM pracuje w bezpośrednim kontakcie z uczniami 40 godzin tygodniowo. Taka sytuacja naraża AM na szybkie wypalenie zawodowe.



Jeśli chcesz dowiedzieć się w jaki sposób finansowana jest edukacja w Krakowie, przeczytaj artykuł „Jak Kraków finansuje edukację”.



3. Kto może zostać AM?

Jak już ustalono, AM to stanowisko niepedagogiczne, klasyfikowane w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936) jako stanowisko pomocnicze i obsługi w jednostkach działających w zakresie oświaty.

Osoba, która chce pracować na tym stanowisku powinna:

- mieć co najmniej wykształcenie podstawowe,
- posiadać umiejętność wykonywania powierzonych jej czynności.

W przypadku kandydatki/kandydata do zatrudnienia na stanowisku pomocy nauczyciela z zadaniami AM podstawową umiejętnością, domniemaną na podstawie art. 165 ust. 8 ustawy Prawo oświatowe, jest umiejętność komunikacji w języku ucznia oraz w języku kraju pobytu (w języku polskim). Od kandydata nie wymaga się posiadania stażu pracy. Pragmatyka zawodowa pomocy nauczyciela realizującej zadania AM nie przewiduje żadnych innych wymagań.

Czy wiesz, że wśród 32 AM zatrudnionych w grudniu 2021 roku w krakowskich szkołach 29 osób ma wykształcenie wyższe, w tym 16 pedagogiczne, 13 to osoby z wykształceniem psychologicznym i tylko trzy mają wykształcenie średnie? Żadna z asystentek i żaden asystent nie mają wykształcenia podstawowego! Każda i każdy AM zna doskonale co najmniej 2 języki obce (oprócz swojego języka ojczystego).

Pomoc nauczyciela (a więc także AM) nie ma uprawnień do sprawowania samodzielnej opieki nad dzieckiem, ani też prowadzenia samodzielnie żadnego innego procesu powiązanego z edukacją czy opieką. Zawsze powinna pracować z nauczycielem/u boku nauczyciela.



4. Wynagrodzenie i rodzaj zawieranych umów (na przykładzie Krakowa)

Warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936). Średnia wysokość wynagrodzenia AM zatrudnionych w krakowskich szkołach w grudniu 2021 roku wynosi równowartość minimalnej pensji.

Dyrektorzy szkół podpisują z AM umowy o pracę na czas określony. Tylko jedna asystentka posiada umowę na czas nieokreślony. Średnia długość umów na czas określony wynosi 8 miesięcy. Umowy kończą się najczęściej z dniem zakończenia zajęć dydaktycznych, a pracownik w okresie wakacji pozostaje bez pracy.

Czy wiesz, że zawieranie umów na czas określony i pozostawianie AM bez dochodu podczas wakacji decyduje o tym, że osoby, które właśnie zdobyły doświadczenie i są dobrymi pracownikami - odchodzą ze szkoły?



W STRONĘ PROFESJONALIZACJI – ROZWÓJ AM I STABILIZACJA ZATRUDNIENIA JAKO WYZWANIE DLA SYSTEMU

1. AM na rynku pracy – stan obecny

W grudniu 2019 roku w Krakowie zatrudnionych było 19 AM. Liczba ta wynosi obecnie 32 osoby. Bez wątplenia można powiedzieć, że Kraków – jako pierwsze miasto w Polsce – sięgnął po to rozwiązanie w takiej skali. Liczba zatrudnionych AM ciągle jeszcze jest niewystarczająca, jeśli zdamy sobie sprawę, że na jednego zatrudnionego przypada w Krakowie około 140 uczniów cudzoziemskich. Nadal więc jest to mało rozpoznany instrument wsparcia adaptacji i integracji w wielokulturowym i wielojęzycznym środowisku edukacyjnym.

AM zatrudnieni są w Krakowie w szkołach samorządowych ogólnodostępnych (podstawowych i średnich) i ogólnodostępnych z oddziałami integracyjnymi – 31 osób oraz 1 osoba w niepublicznej szkole specjalnej (w Szkole Podstawowej Specjalnej im. L. J. Kerna przy ul. Ułanów 25). Szczegółowy wykaz szkół, w których pracują AM znajduje się na stronie:

Asystentki i asystenci wspierają uczniów posługujących się takimi językami, jak: angielski, białoruski, hiszpański, ormiański, portugalski, rosyjski i ukraiński.

Od kilkunastu lat obserwuje się wyraźny trend wzrostowy – uczniów z doświadczeniem migracji przybywa z roku na rok. Za tym trendem podąża polityka zatrudniania pomocy nauczyciela z zadaniami AM w Krakowie.

AM zatrudniany jest w szkole z powodu jednego ucznia doświadczającego trudności w porozumiewaniu się w języku polskim, jednak swoimi działaniami obejmuje wszystkich uczniów a także ich rodziny i pracowników szkoły. Dotyczy to zwłaszcza działań polegających na wsparciu integracji, prezentowaniu kultury ucznia/uczniów z doświadczeniem migracji czy tłumaczeń. Zatrudnienie AM odczuwalne jest przez wszystkich uczestników życia szkolnego jako dobra zmiana.

Nowo powstająca grupa zawodowa AM to osoby bardzo zaangażowane w swoją pracę, co nie zmienia faktu, że – często pod presją czynników ekonomicznych i organizacyjnych – decydują się na rezygnację z wybranego zawodu, pomimo że odczuwają satysfakcję z pełnienia roli asystenta. Dzieje się tak dlatego, że ich zatrudnienie charakteryzuje się dużą nieprzewidywalnością. Pomimo tego, że uczniów z doświadczeniem migracji przybywa, dyrektorzy szkół – nie mając pewności czy w kolejnym roku do szkoły zapisze się uczeń cudzoziemski wymagający wsparcia – oferują AM umowy na czas określony, najczęściej do końca trwania zajęć dydaktycznych.

W krakowskich szkołach pracują asystentki i asystenci międzykulturowi, pomagający w komunikacji po angielsku, włosku, portugalsku, białorusku, hiszpańsku, ormiańsku, rosyjsku i ukraińsku.



Oznacza to, że pracownik szkoły z pierwszym dniem wakacji staje się osobą bezrobotną na minimum dwa miesiące. W danej szkole może liczyć na maksymalnie trzy umowy, ponieważ – zgodnie z Kodeksem pracy – trzecia umowa podpisana z tym samym pracodawcą jest z mocy prawa umową na czas nieokreślony. Dyrektorzy szkół, chcąc uniknąć związania się z pracownikiem na stałe, rezygnują z jego usług po trzeciej umowie na czas określony. Jest to praktyka krótkowzroczna, powodująca z jednej strony dużą frustrację po stronie pracowników, którzy czują się traktowani instrumentalnie, z drugiej – dużą fluktuacją kadry i odchodzenie od zawodu osób, które właśnie zdobyły doświadczenie.

Osobną uwagę należy poświęcić warunkom pracy asystenta, które są porównywalne ze stanowiskiem nauczyciela jeśli idzie o konieczność pozostawania w bezpośrednim kontakcie z wieloma osobami, pracę w hałasie, w dużej grupie i w warunkach narażających na duży wysiłek głosowy. Zatrudnienie w oparciu o Kodeks pracy nie przewiduje rozwiązania znanego z Karty Nauczyciela jako pensum nauczycielskie, które dzieli czas pracy nauczyciela na czas pracy w ekspozycji na niekorzystne czynniki i czynności inne, typu praca z dokumentami, indywidualna (z rodzicem, drugim nauczycielem itp.) lub na rzecz dziecka i szkoły. Stan ten jest czynnikiem ryzyka, które przyczynia się do szybkiego wypalenia zawodowego AM.

W roku szkolnym 2021/22 w Krakowie uczyło się ponad 4 tysiące uczniów z całego świata, którzy posługiwali się kilkudziesięcioma językami. W latach 2013-2019 liczba uczniów cudzoziemskich w krakowskich szkołach wzrosła siedemnaściekrotnie. Jest bardzo prawdopodobne, że w każdej szkole w Krakowie uczy się przynajmniej jedno dziecko z doświadczeniem migracji.



2. AM na rynku pracy – perspektywy i wyzwania

Nie podlega dyskusji, że wraz ze zmianą demograficzną, która polega na tym, że dość jednorodnie do niedawna społeczeństwo polskie stało się społeczeństwem wielokulturowym i wielojęzycznym muszą iść nowe rozwiązania prawne i organizacyjne. Dotyczy to wielu obszarów życia społecznego, w tym także edukacji.

Kraków pilnie potrzebuje wizji edukacji, która mocno osadzona będzie w uwarunkowaniach globalnych. Jedną z propozycji, która ma realną szansę na realizację jest utworzenie miejskiej instytucji odpowiedzialnej za doskonalenie nauczycieli, innowacje edukacyjne i społeczne oraz wsparcie wielokulturowego środowiska edukacyjnego. Instytucja taka mogłaby być finansowana z tej części subwencji, która – zgodnie z algorytmem podziału - przeznaczona jest na wspomaganie szkół i placówek oświatowych (waga dla placówek realizujących zadania pozaszkolne zlokalizowanych na terenie powiatu wynosi P49 = 0,034).

Zaproponowane rozwiązanie sprzyjałoby stabilizacji zatrudnienia AM i profesjonalizacji działań tej grupy zawodowej. Asystentki i asystenci mogliby być pracownikami tego rodzaju instytucji miejskiej kierowanymi na określony czas do pracy w szkole, w której zidentyfikowano potrzebę zatrudnienia AM.

Kwestia globalnej wizji edukacji to wyzwanie, któremu Kraków może sprostać także dzięki potencjałowi społecznemu stworzonemu między innymi przez organizacje pozarządowe podejmujące cenne społecznie inicjatywy, także w obszarze edukacji wielo- i międzykulturowej. Pożądana jest w tym przypadku zmiana w podejściu do zarządzania kompetencjami po uprzednim ich rozpoznaniu.

Kraków, jako miasto duże i dynamiczne może także być inicjatorem zmiany na poziomie ogólnokrajowym w zakresie profesjonalizacji kadr oświatowych, w szczególności w zakresie uwzględnienia w edukacji XXI wieku brakującego ogniwa – asystentek i asystentów międzykulturowych. Zmiana ta musi opierać się na poczuciu odpowiedzialności i zawierać zobowiązanie wzmocnienia tej nowej grupy zawodowej, od której w dużym stopniu będzie zależeć (już zależy) jakość i skuteczność edukacji wielokulturowej i wielojęzycznej społeczności szkolnej.

Glokalny = globalny + lokalny;
glokalna wizja edukacji uwzględnia
globalne zjawiska (np. migracje) i ich
lokalne uwarunkowania (np. liczbę
migrantów, strukturę
narodowościową, przygotowanie
nauczycieli do pracy w środowisku
wielokulturowym itp.).



W chwili obecnej AM zatrudniani są z Kodeksu pracy, co powoduje, że:

- dyrektorzy nie mając pewności, że będą mieć uczniów cudzoziemskich nie podpisują z AM trzeciej z kolei umowy o pracę, bo zgodnie z KP jest to automatycznie umowa na czas nieokreślony,
- w okresie wakacji AM wykonuje zadania niezwiązane z jego stanowiskiem, albo – co gorsze – dyrektor zabezpiecza się przed taką sytuacją umową, która kończy się 30 czerwca,
- AM zatrudniony na cały etat pracuje 8 godzin dziennie, często w bezpośrednim kontakcie z uczniem/uczniemi i w ekspozycji na jego/ich problemy (jak nauczyciel), co powoduje pojawienie się dość szybko symptomów wypalenia zawodowego,
- z powodu zatrudnienia w oparciu o Kodeks pracy, pracą na stanowisku AM nie są zainteresowani nauczyciele znający dobrze języki obce.

3. Ku profesjonalizacji – koncepcja zmian w zakresie pozycji zawodowej i prestiżu AM

Zaprezentowana koncepcja wyrasta z analizy statusu (nieopisanego jeszcze) zawodu asystentki międzykulturowej/asystenta międzykulturowego w kontekście pokrewnego i zidentyfikowanego w Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) zawodu „asystenta nauczyciela dziecka cudzoziemca”.

Koncepcja była dyskutowana na spotkaniu Koalicji **na rzecz wzmocnienia roli asystentek i asystentów międzykulturowych oraz romskich**, która powstała w październiku w 2019 r. z inicjatywy Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS). (Więcej o Koalicji na stronie www.asywszkole.pl).



Klasyfikacja Zawodów i Specjalności to „spis z natury”, pięciopoziomowy, hierarchicznie usystematyzowany zbiór zawodów i specjalności występujących aktualnie (zidentyfikowanych) na rynku pracy i jednocześnie narzędzie wykorzystywane do potrzeb statystyki, zatrudnienia, pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy.

Zbiór jest aktualizowany co 2-3 lata: nowe zawody i specjalności są wpisywane do zbioru, a zawody, które przestały istnieć – wykreślane. Aktualizacja klasyfikacji ma na celu dostosowanie do zmian zachodzących na rynku pracy (polskim i europejskim). Dokonywana jest w drodze zmian rozporządzenia w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu ich stosowania wydawanego przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii.

W chwili obecnej (rok 2021) w KZiS wpisano zawód „asystent nauczyciela dziecka cudzoziemca”, co oznacza, że zauważono go na rynku pracy. Analiza opisu pokazuje, że nie jest on adekwatny do kompetencji wymaganych do realizacji zadań zawodowych na stanowisku określanym jako "asystent międzykulturowy/asystentka międzykulturowa" i dlatego należy podjąć działania polegające na wprowadzeniu zmian/aktualizacji w opisie:

- a) obecnie w KZiS funkcjonuje nazwa: „asystent nauczyciela dziecka cudzoziemca”
 - przyjęć i promować jedną nazwę "asystent międzykulturowy" dla nowego zawodu i dla nowej specjalizacji w zawodzie nauczyciela, zrezygnować z asystenta nauczyciela, aby podkreślić, że czynności i zadania AM podejmowane są na rzecz całej społeczności szkolnej, zaktualizować istniejący opis tak, aby w treści oddawał najważniejsze aspekty pracy AM.

Glokalnie...

Zrealizować w Krakowie kampanię społeczną promującą asystenturę międzykulturową jako ważny instrument wspierania edukacji w wielokulturowym i wielojęzycznym środowisku szkolnym.

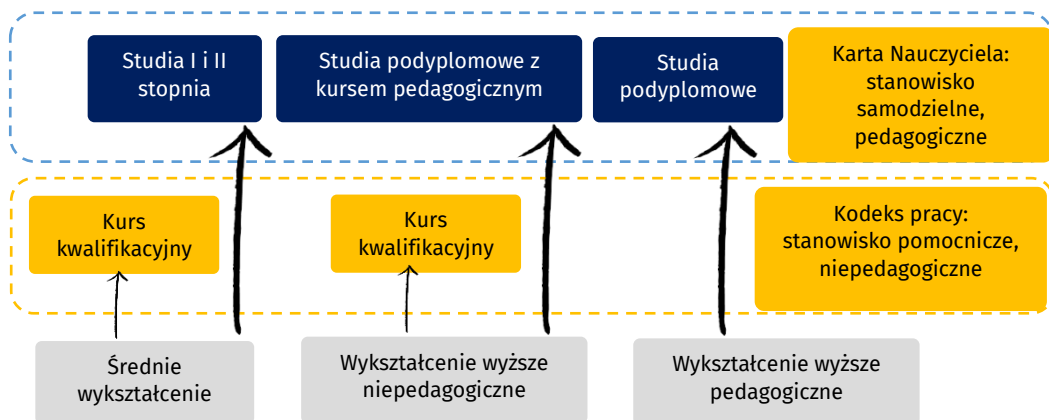
W ramach np. wspomagania pracy szkół i placówek przeprowadzić kampanię informacyjną uświadamiającą kim jest (i kim nie jest) AM oraz jaka jest jej/jego rola w edukacji.

- b) z opisu wynika, że zawód „asystent nauczyciela dziecka cudzoziemca” jest zawodem wykonywanym – nie istnieje ścieżka kształcenia w zawodzie:
 - konieczna jest zmiana statusu z "zawód wykonywany" na "zawód wyuczony", a więc opracowanie założeń dla edukacji formalnej (studia I i II stopnia, studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne), która przygotowywałaby do pracy w tym zawodzie/specjalności.

Glokalnie...

To zadanie w części może zostać zrealizowane lokalnie w zakresie organizacji kursów kwalifikacyjnych dla AM (np. we współpracy z uczelniami, ośrodkami doskonalenia nauczycieli itp.). Wymaga zabezpieczenia budżetu.

- c) należy zdefiniować zawód (np. dla osób nie posiadających wykształcenia wyższego i/lub cudzoziemców bez nostryfikowanych dyplomów) i specjalizację (dla nauczycieli) i ścieżki kształcenia w zawodzie z uwzględnieniem wykształcenia "na wejściu". Poniższy diagram prezentuje koncepcję wyjściową dla tego zadania



Glokalnie...

Uwzględnienie w lokalnych rozwiązaniach propozycji przedstawionej na schemacie pozwoliłoby:

- wyszkolić i przygotować do pracy kadrę (kursy kwalifikacyjne, kursy przygotowania pedagogicznego),
- przejściowo (zanim powstaną studia podyplomowe) takie kursy mogłyby odbywać także nauczyciele zainteresowani pracą w charakterze AM,
- zainteresować nauczycieli znających języki obce do pracy na stanowisku AM,
- ustabilizować fluktuację zatrudnienia AM i zatrzymać trend szybkiego odchodzenia od zawodu, dużej rotacji na stanowisku,
- stworzyć rozwiązanie faktycznie wspierające wielokulturową społeczność szkolną.

- d) właściwie i adekwatnie do zakresu merytorycznego zadań umieścić w strukturze klasyfikacji obecny zawód "asystent nauczyciela dziecka cudzoziemca":

- przenieść z grupy 5 (pracownicy usług i sprzedawcy) do grupy 2 (specjaliści) w celu wyraźnego powiązania z systemem edukacji.

- e) oddać w zapisach prawnych stan rzeczywisty: obecnie w aktach prawa oświatowego (ustawa – dziecko ma prawo i rozporządzenie - nauczyciel ma prawo):

- ujednoclić podkreślając, że społeczność szkolna ma prawo.

- f) aktualnie AM zatrudniany jest z KP jako pracownik samorządowy: pomocniczy i obsługi, umowy mają najczęściej charakter umów na czas określony i zawężony do czasu trwania zajęć dydaktycznych w szkole:

- ustalić podstawę zatrudnienia w powiązaniu z kwalifikacjami: dla zawodu na stanowisku pomocniczym niepedagogicznym Kodeks pracy; dla zawodu i/lub specjalizacji na stanowisku samodzielnym pedagogicznym – Karta Nauczyciela,

Glokalnie...

Utworzyć lokalną, krakowską bazę AM i system delegowania do pracy w szkole: konieczne jest prowadzenie bazy AM zawierającej nie tylko dane kontaktowe i informację o kompetencjach AM, ale także informację, gdzie są aktualnie zatrudnieni. Równolegle powinna istnieć baza danych o przyjęciach uczniów z doświadczeniem migracji. Pozwoliłoby to na skuteczne zarządzanie zasobami kadrowymi i wdrożenie systemu delegowania do pracy.

- g) obecnie czas pracy rozliczany jest jak dla pracownika typu konserwator, woźny, pracownik gospodarczy itp.
- z uwagi na wykonywanie zadań w bezpośrednim kontakcie z dziećmi, co zbliża stanowisko do pozycji nauczyciela, określić proporcje pracy w bezpośrednim kontakcie z dzieckiem i pozostałych czynności (np. 50:50),

Glokalnie...

Opracować dla Krakowa w trybie partycypacyjnym, jako dobrą praktykę, procedurę zatrudniania i rozliczania czasu pracy AM uwzględniającego podział czynności i zadań na dwie grupy: w bezpośrednim kontakcie z uczniem i na rzecz ucznia i środowiska edukacyjnego.

- h) oddzielić zadania AM od zadań nauczyciela, w tym nauczyciela jpjo/2.

Glokalnie...

Inspirować zatrudnionych AM do podejmowania studiów podyplomowych z zakresu nauczania języka polskiego jako obcego/drugiego i finansować te studia z budżetu miasta.



KOMPETENCJE I ZADANIA AM

Pierwsza w Krakowie Akademia Asystentów Międzykulturowych miała miejsce w grudniu 2019 roku. Jej organizatorem i realizatorem była Fundacja Wspierania Kultury i Języka Polskiego im. Mikołaja Reja, a współfinansowali ją Ministerstwo Edukacji Narodowej i Urząd Miasta Krakowa. Fakt, że ta forma doskonalenia AM ma już drugą edycję daje nadzieję, że ta koncepcja przerodzi się w stałą formę doskonalenia kadr oświatowych i będzie tzw. USP (unique selling point) Krakowa, czyli rozpoznawalną wartością lokalnej wizji edukacji.

Podczas pierwszej Akademii autorka opracowania skonsultowała z asystentkami i asystentami profil kompetencyjny i zadania AM, które następnie stały się przedmiotem opracowania części raportu zatytułowanego „Charakterystyka wielokulturowego środowiska edukacyjnego w Krakowie w świetle procesów integracji” opublikowanego online na stronie Obserwatorium Wielokulturowości i Migracji.



1. Kompetencje osobiste

Wybrane elementy profilu kompetencyjnego	Wybrane zadania
Innowacyjność i elastyczność	<ul style="list-style-type: none">• podejmuje działania pionierskie, nie osadzone w doświadczeniu osobistym i społecznym – inicjuje zmianę w szkole i działa na rzecz relacji międzykulturowych• dopasowuje swoje działania do potrzeb ucznia i oczekiwań nauczycieli• analizuje i prowadzi ewaluację podejmowanych działań w kontekście postępów ucznia i wyznaczonych celów edukacyjnych i wychowawczych
Wrażliwość międzykulturowa	<ul style="list-style-type: none">• rozpoznaje etapu szoku kulturowego i bariery adaptacji i integracji oraz podejmuje działania zapobiegawcze i naprawcze• podejmuje działania służące integracji i włączeniu, osłabiające postawy etnocentryczne• podejmuje działania służące wzmocnieniu tożsamości ucznia z doświadczeniem migracji, dba o widoczność jego kultury, uzgadnia systemy wartości osadzone w kulturze kraju pobytu i pochodzenia ucznia
Podejmowanie decyzji i samodzielność	<ul style="list-style-type: none">• otacza opieką ucznia z doświadczeniem migracji i podejmuje decyzje wzmacniające jego dobre samopoczucie i samoocenę• pomaga uczniowi w selekcji, kategoryzacji i priorytetyzacji treści do nauczania się• podejmuje decyzje związane z interwencją wychowawczą sugerując rozwiązania służące dobru dziecka tak w szkole, jak i poza nią

Rozwiązywanie problemów	<ul style="list-style-type: none"> • słucha ucznia i diagnozuje przyczyny jego trudności i problemów, opracowując wspólnie z nim procedurę ich rozwiązania • obserwuje relacje w klasie i podejmuje działania medacyjne, jeśli to konieczne • wspiera rodzinę ucznia w uzyskaniu pomocy ze strony szkoły i innych instytucji pomocowych, w tym np. poradni psychologiczno-pedagogicznych, pomocy społecznej, organizacji pozarządowych
Gotowość do uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • obserwuje proces dydaktyczny i wychowawczy, analizuje go i wyciąga wnioski, konsultuje swoje wątpliwości z nauczycielami • bierze udział w formach doskonalenia zawodowego zgodnie z rozpoznanymi potrzebami własnymi • czyta i wyszukuje informacje ważne dla jakości i skuteczności jego pracy
Organizacja czasu i warsztatu pracy	<ul style="list-style-type: none"> • tworzy repozytorium pomocy dydaktycznych dla ucznia konsultując treści z nauczycielami • bierze aktywny udział w ocenie potrzeb ucznia, w tym form i metod wsparcia, swojej obecności na zajęciach itp., sugeruje rozwiązania i harmonogram pracy najkorzystniejszy dla ucznia • odpowiedzialnie dzieli czas na działania wspierające poszczególnych uczniów, nauczycieli i rodziców

2. Kompetencje społeczne

Wybrane elementy profilu kompetencyjnego	Wybrane zadania
Budowanie relacji	<ul style="list-style-type: none"> • inicjuje proces integracji i inkluzji poprzez działania polegające na organizacji warsztatów integracyjnych, wspólnych wydarzeń, uroczystości itp. • wspiera proces adaptacji ucznia migrującego • współpracuje z dyrekcją, nauczycielami, specjalistami w szkole uczniem i rodziną ucznia oraz pozostałymi pracownikami w szkole
Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	<ul style="list-style-type: none"> • dzieli się wiedzą i doświadczeniem z nauczycielami, np. przygotowując szkolenia i prezentacje multimedialne • dzieli się wiedzą i doświadczeniem z uczniem i jego rodzicami oraz uczniami stanowiącymi środowisko przyjmujące • uczy o kulturze kraju pochodzenia ucznia z doświadczeniem migracji, wyjaśnia tradycje, obrzędy i sens świąt i ważnych dla kraju pochodzenia ucznia wydarzeń
Komunikatywność	<ul style="list-style-type: none"> • podejmuje mediacje i negocjacje w języku kraju pobytu i języku ucznia z doświadczeniem migracji – pozostaje w kontakcie i wspiera wszystkich pracowników szkoły • jest rzecznikiem ucznia migrującego, wyjaśnia kulturowe uwarunkowania jego zachowań • reprezentuje szkołę w kontakcie z rodziną ucznia, jest osobą pierwszego kontaktu dla rodziców dziecka, kontaktuje się z nimi osobiście i telefonicznie przekazując informacje pozyskane w szkole

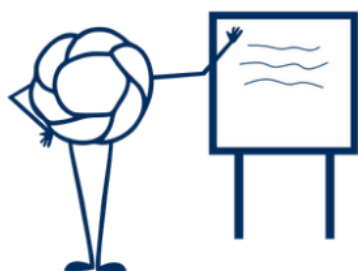
Orientacja na sukces ucznia/uczniów	<ul style="list-style-type: none"> • diagnozuje potrzeby ucznia (językowe, adaptacyjne, inne) • indywidualizuje pracę z uczniem podczas pracy z uczniem na lekcji i poza lekcjami • określa jego zasoby i dopasowuje swoje działania do możliwości i potrzeb ucznia, wspierając go w procesie uczenia się
Praca zespołowa	<ul style="list-style-type: none"> • służy radzie pedagogicznej głosem doradczym • współpracuje z nauczycielami przedmiotów szkolnym i specjalistami w szkole • jest asystentem nauczyciela, wspiera proces nauczania
Rozwiązywanie konfliktów	<ul style="list-style-type: none"> • podejmuje mediacje międzykulturowe, diagnozuje i wyjaśnia przyczyny konfliktów, zwłaszcza jeśli wynikają one z uwarunkowań kulturowych • tłumaczy w sytuacji nieporozumień wynikających z nieznamościami języka, uwzględniając w tłumaczeniu lukę kulturową i językową stanowiącą możliwą przyczynę nieporozumień • negocjuje i wspiera kontakt nauczycieli i rodziców

3. Kompetencje zawodowe

Wybrane elementy profilu kompetencyjnego	Wybrane zadania
Znajomość kultury kraju pobytu i pochodzenia dziecka	<ul style="list-style-type: none"> • zna kulturę kraju pochodzenia ucznia i kulturowe uwarunkowania jego zachowań • zna kulturę kraju pobytu i oczekiwania uwarunkowane kulturowo • zna język i wie, że język jest nośnikiem wartości i elementem kultury
Znajomość języków obcych (języka polskiego i języka kraju pochodzenia ucznia)	<ul style="list-style-type: none"> • zna język kraju pochodzenia ucznia i język kraju pobytu • rozumie czym jest język edukacji szkolnej, doskonali tłumaczenie, zwłaszcza pojęć i struktur językowych obecnych w języku edukacji szkolnej • tłumaczy dokumenty ucznia, bierze czynny udział w procesie rekrutacji, • w tym także wspiera tłumaczeniem kontakt rodziców ucznia z dyrekcją i pracownikami administracji
Znajomość polskiego systemu edukacji i systemu wsparcia ucznia i rodziny	<ul style="list-style-type: none"> • objaśnia uczniowi i jego rodzinie system edukacji szkolnej w kraju pobytu • rozumie, jak działa system wsparcia ucznia i rodziny, w tym między innymi zasady korzystania z pomocy poradni psychologiczno-pedagogicznych i innych form pomocy • rozumie i umie wyjaśnić system oceniania i egzaminowania w kraju nauczania

Umiejętności IT i techniczne	<ul style="list-style-type: none"> • posługuje się swobodnie komputerem w celu opracowania dokumentów szkolnych, informacji o uczniu, zaświadczeń i dyplomów itp. • tworzy i prezentuje wykorzystując multimedia prezentacje służące np. wzmocnieniu wiedzy uczniów i nauczycieli, które wykorzystuje w pracy z uczniami i podczas szkoleń dla nauczycieli • kontaktuje się z rodzicami i nauczycielami przy pomocy dziennika elektronicznego oraz innych mediów uznanych w szkole
Znajomość prawa szkolnego i procedur	<ul style="list-style-type: none"> • zna statut, program profilaktyczno-wychowawczy szkoły i inne akty prawa szkolnego i podejmuje działania w zgodzie z tymi aktami • zna procedury obowiązujące w szkole i potrafi je stosować • zna zasady organizacji roku szkolnego, kalendarz roku szkolnego i zasady organizacji pracy szkoły, w tym swoje zadania i uprawnienia
Prowadzenie dokumentacji szkolnej	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzi dokumentację swoich działań zgodnie ze standardami prawa oświatowego i tradycją szkoły • tworzy dokumentację szkolną w zakresie określonym potrzebami ucznia i nauczyciela, np. redagując informacje o uczniu, opracowując pakiet podstawowych informacji dla ucznia i jego rodziców itp. • przygotowuje tłumaczenia dokumentów koniecznych do podjęcia właściwych decyzji, w tym np. świadectw szkolnych, informacji o uczniu, opinii, orzeczeń itp.

To wstępne opracowanie wymaga dalszej dyskusji w środowisku osób związanych z przemianami w edukacji. Przedstawione w syntetycznej formie wybrane elementy profilu kompetencyjnego AM oraz powiązane z kompetencjami zadania mogą stanowić punkt wyjścia do opracowania wzorcowego katalogu obowiązków AM w szkole.



1. Wzory dokumentów

Wniosek rodzica ucznia o zapewnienie wsparcia asystenta międzykulturowego

Kraków, [data] 2021 r.

[imię i nazwisko rodzica wnioskującego]
ul.
[kod pocztowy] Kraków

Szanowna Pani/Szanowny Pan
[imię i nazwisko dyr. Szkoły]
Dyrektor [szkoła]

ul. [adres]
[kod] Kraków

WNIOSEK O ZATRUDNIENIE POMOCY NAUCZYCIELA Z ZADANIAMI ASYSTENTA MIĘDZYKULTUROWEGO Z JĘZYKIEM [JĘZYK AM]

Działając na podstawie art. 165 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2017 r., poz 59) i w związku z przysługującym mojemu dziecku prawem do pomocy udzielanej przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia, zwracam się z prośbą o zatrudnienie w szkole na okres 12 miesięcy w charakterze pomocy nauczyciela asystenta międzykulturowego z językiem [język].

Mój syn/moja córka nie jest obywatelem polskim/obywatelką polską i dotychczas pobierał/pobierała naukę w szkole funkcjonującej w systemie oświaty [wpisać kraj]. Nieznajomość języka polskiego utrudnia adaptację w środowisku edukacyjnym w Polsce oraz proces nauki, dlatego też obecność osoby dorosłej wspierającej mojego syna/moją córkę jest uzasadniona. Obecność asystenta międzykulturowego w szkole będzie sprzyjać procesowi adaptacji i integracji, budowaniu relacji międzykulturowych w środowisku szkolnym oraz komunikacji pomiędzy uczniami, rodzicami i personelem szkoły.

Jednocześnie w związku z faktem, że mój syn/moja córka jest osobą nieznaną języka polskiego wnoszę o jak najszybsze/bezwzględne rozpoczęcie nauki języka polskiego w wymiarze 5 godzin tygodniowo.

Proszę o odroczenie dodatkowych zajęć wyrównawczych w zakresie przedmiotów nauczania do czasu, kiedy pozwoli na to opanowanie języka polskiego w stopniu umożliwiającym ich prowadzenie. Do tego czasu chciałabym/chciałbym, aby moje dziecko korzystało z maksymalnego wymiaru godzin języka polskiego.

Z wyrazami szacunku

.....

Kraków, [data] 2021 r.

Szkoła.....
ul.
[kod pocztowy] Kraków

Szanowna Pani
[imię i nazwisko]
Dyrektor Wydziału Edukacji
Urzędu Miasta Krakowa

ul. Stachowicza 18
30-103 Kraków

WNIOSEK O PRZYDZIELENIE ETATU NA ZATRUDNIENIE POMOCY NAUCZYCIELA Z ZADANIAMI ASYSTENTA MIĘDZYKULTUROWEGO Z JĘZYKIEM [JĘZYK AM]

Działając na podstawie art. 165 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2017 r., poz 59) oraz w związku z przyjęciem do szkoły ucznia niebędącego obywatelem polskim, który pobierał naukę w szkole funkcjonującej w systemie oświaty innego państwa, zwracam się z prośbą o przyznanie całego etatu na zatrudnienie pomocy nauczyciela z zadaniami asystenta międzykulturowego dla nowo przyjętego ucznia z [kraj].

Zgodnie ze standardami asystent realizował będzie zadania w bezpośrednim kontakcie ze wskazanym uczniem, a także z uczniami polskimi przyjmującymi, z rodzicami dzieci migrujących, nauczycielami oraz personelem administracyjnym.

Z wyrazami szacunku

.....

Uzasadnienie

- piszemy dla każdego dziecka osobno
- opis dziecka (wiek, klasa, przyjęty kiedy, od kiedy w Polsce, model rodziny np. rodzina bez wsparcia środowiskowego, dziecko nie ma możliwości skorzystania z pomocy Polaka, wpływ sytuacji edukacji zdalnej, utrudniony kontakt z rodzicami z powodu nieznanomości języka itp.)
- opis sytuacji i specyficznych trudności dziecka
- dotychczasowe doświadczenia dziecka w innym systemie edukacji – różnice, które mogą niekorzystnie wpływać na adaptację i motywację dziecka
- trudności adaptacyjne: językowe, kulturowe, środowiskowe inne specyficzne dla ucznia zagrożenie niepowodzeniem edukacyjnymi z powodu nieznanomości języka, braku kontaktu ze środowiskiem, nierealizowania treści nauczania, itp. utrudniony kontakt z rodzicami z powodu nieznanomości języka, brak wsparcia środowiskowego
- nauczanie zdalne, podczas którego asystent jest bardzo ważnym wsparciem
- brak możliwości włączenia do klasy i zarządzania procesem integracji
- wpływ izolacji, edukacji zdalnej na kompetencje językowe i proces uczenia się
- inne wg potrzeb i rozpoznania sytuacji

Wniosek rodzica o zgłoszenie dziecka cudzoziemskiego do ubezpieczenia zdrowotnego

.....
(miejscowość i data)

.....
(imię i nazwisko ucznia)

.....
(adres zamieszkania w Polsce)

.....
(PESEL, jeśli nie nadano – seria i nr paszportu)

.....
(nazwa szkoły, do której chodzi uczeń)

.....
(adres szkoły)

WNIOSEK DO SZKOŁY o zgłoszenie dziecka cudzoziemskiego do ubezpieczenia zdrowotnego

Działając na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 17 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2008, Nr 164, poz. 1027 ze zm.), zgodnie z którym obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają uczniowie oraz słuchacze zakładów kształcenia nauczycieli w rozumieniu przepisów o systemie oświaty niepodlegający obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu oświadczam, że moje dziecko nie podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu.
(adres szkoły)

W związku z powyższym wnoszę o zgłoszenie córki/syna do ubezpieczenia zdrowotnego przez szkołę.

Z poważaniem

.....
(podpis rodzica/opiekuna prawnego)

WAŻNE ADRESY

Wydział Edukacji	
Kuratorium Oświaty	
Specjalistyczna Poradnia dla Dzieci z Niepowodzeniami Edukacyjnymi w Krakowie	
Otwarty Kraków i wielojęzyczne informatory dla cudzoziemców	
Mapa AM w Krakowie	
Fundacja Wspierania Kultury i Języka Polskiego im. Mikołaja Reja	
AM w Krakowie	

