

Adam Myśliwiec

18-400 Łomża

OCENA PRACY NAUCZYCIELA
aspekty prawne, zasady i procedury oraz propozycje rozwiązań

*Praca nauczyciela – praca u źródeł, kryje w sobie
ogromny potencjał mądrości i pokory, odwagi
i wierności, wspaniałomyślności i odpowiedzialności –
pozwała człowiekowi odkryć drugiego człowieka
jako wartość, za którą jest się
w pewnym sensie odpowiedzialnym.*

Wstęp

Kierowanie ludźmi, określane jako zarządzanie zasobami ludzkimi stanowi jedną z podstaw określania strategii personalnej każdego zakładu pracy. Odpowiednia identyfikacja zasobów ludzkich rozumiana jako określenie ich mocnych ale i słabych stron pozwala właściwie planować różne procesy w miejscu pracy.

Ocena pracy w każdym zawodzie wzbudza dużo emocji i dyskusji ale szczególnie w zawodzie nauczyciela. Emocje i związane z nimi obawy o obiektywizm oceny często wynikają z braku wiedzy i informacji na temat jej praktycznego przebiegu – głównie ze strony nauczycieli.

Dlatego też **ocena pracy nauczyciela jest jednym z trudniejszych zadań dla dyrektora** szkoły, szczególnie w kontekście pełnego obiektywizmu podejmowanych działań. Mimo zmieniających się przepisów prawa w tym zakresie problem jest zawsze aktualny i ważny.

W pierwszej części niniejszej pracy omówione będą aspekty formalnoprawne dotyczące oceny pracy nauczyciela.

Druga część zawiera analizę głównych obszarów wymagań jakie musi brać pod uwagę dyrektor podczas dokonywania oceny pracy. Przedstawię również propozycje przygotowania i postępowania oceniającego oraz kryteriów oceny którymi powinien kierować się zarówno dyrektor jak i oceniany przez niego nauczyciel.

Kolejna część to propozycja „szkolnej” procedury oceniania.

Rozdział 1

Aspekty prawne oceny pracy nauczyciela.

Nauczyciel podczas swojej pracy zawodowej może być **wielokrotnie oceniany**. Podczas zdobywania kolejnych stopni awansu zawodowego dyrektor szkoły ocenia dorobek zawodowy nauczyciela za okres odbywanego stażu. Jednakże **ocena dorobku zawodowego a ocena pracy nauczyciela** to dwie sprawy które różnią się nie tylko procedurą i kryteriami ale również trybem odwoławczym. Szczegółowa analiza oceny dorobku zawodowego wymaga odrębnego opracowania.

Praca ta nie uwzględnia systemu oceniania pracowników pedagogicznych zatrudnionych w różnych publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz konsultantów i doradców metodycznych zatrudnionych w placówkach doskonalenia nauczycieli. Nauczyciele zatrudnieni w tego typu placówkach oświatowych podlegają częściowo innym uregulowaniom prawnym w kwestii oceny ich pracy (szczególnie dotyczących procedur odwoławczych od oceny pracy). Nie uwzględniono również oceny pracy dyrektorów szkół, którzy oceniani są przez organ prowadzący nie tylko w zakresie spraw pedagogiczno-wychowawczych i opiekuńczych ale również finansowych i administracyjnych.

Dlatego też **niniejsza praca sprowadza się tylko do opisu systemu oceniania pracy nauczycieli zatrudnionych w szkołach** podstawowych, gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych.

Kwestie formalne dotyczące oceny pracy nauczyciela zawierają różne akty prawne:

1. **Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o Systemie Oświaty.**
(Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.)
2. **Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela.**
(Dz. U. z 2014 r., poz. 191)
3. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela,** trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (Dz. U. z 2012 r., poz.1538).
4. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2015 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego** (Dz. U. z 2015 r. poz. 1270).
5. Statut szkoły (placówki).

Ustawa o Systemie Oświaty w art. 4 określa ogólne zadania nauczycieli: *Nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską z poszanowaniem godności osobistej ucznia.*

Ustawa Karta Nauczyciela: w art. 6 rozwija, że nauczyciel obowiązany jest:

1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania

związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;

- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych ras i światopoglądów.

Art. 42 ust. 2 KN mówi, że w ramach czasu pracy (nie więcej niż 40 godz. w tygodniu) oraz ustalonego wynagrodzenia **nauczyciel obowiązany jest realizować:**

- 1) **zajęcia dydaktyczne, opiekuńcze i wychowawcze prowadzone bezpośrednio z uczniami** lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ... (tabela „pensum”),
- 2) **inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły**, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów,
- 3) **zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć oraz samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.**

W ramach tych obowiązków (m.in.) *nauczyciel uczestniczy w przeprowadzeniu części ustnej egzaminu maturalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, prowadzi zajęcia na kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz wykonuje różne czynności wynikające z zadań statutowych szkoły.*

Powyższe **akty prawne określają ogólny zakres obowiązków nauczyciela.** Szczegółowe obowiązki będą wynikać z przydzielonych przez dyrektora nauczycielowi zadań określonych w „przydziale czynności” na dany rok szkolny oraz realizacji innych przedsięwzięć statutowych szkoły.

Podstawy prawne oraz **ogólne zasady oceny pracy nauczycieli określa art. 6a. KN.** Najważniejsze z nich to:

1. Praca nauczyciela, z wyjątkiem nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Ocena pracy może być dokonana w każdym czasie, **nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek:**

- 1) nauczyciela;
- 2) organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- 3) organu prowadzącego szkołę;
- 4) rady szkoły;
- 5) rady rodziców.

2. Dyrektor szkoły jest obowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku.

3. Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:

- 1) ocena wyróżniająca,
- 2) ocena dobra,
- 3) ocena negatywna.

4. Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, który przy jej dokonywaniu może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego.

5. Oceny pracy dyrektora szkoły oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, dokonuje organ prowadzący szkołę w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny.

6. Organ prowadzący dokonuje oceny pracy dyrektora szkoły po zasięgnięciu opinii rady szkoły i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole. Przy ocenie pracy dyrektora przepis z p. 2 (3 miesięczny okres oceny) stosuje się odpowiednio.

7. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń.

8. Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, przysługuje:

- 1) **nauczycielowi** – prawo **wniesienia odwołania**, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą;
- 2) **dyrektorowi szkoły** – prawo **złożenia wniosku** o ponowne ustalenie oceny jego pracy do organu, który tę ocenę ustalił.

9. Organ, o którym mowa w p. 8, powołuje w celu rozpatrzenia odwołania lub wniosku zespół oceniający. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie.

Tyle Karta Nauczyciela, tak więc dyrektor szkoły ma obowiązek dokonywania oceny pracy innych nauczycieli ale sam również takiej ocenie podlega.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny (...) **określa szczególne zasady i procedury dokonywania oceny pracy nauczyciela.** Precyzuje ono zarówno szczegóły postępowania oceniającego w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w przedszkolach i szkołach, nauczycieli konsultantów i metodyków (doradców metodycznych) oraz nauczycieli pełniących funkcje dyrektorów szkół jak również procedury odwoławcze od oceny pracy.

§2.1. Oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której jest zatrudniony nauczyciel.

2. *W przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba nieposiadająca kwalifikacji pedagogicznych, oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z nauczycielem zajmującym inne stanowisko kierownicze i sprawującym w tej szkole nadzór pedagogiczny.*
3. *W przypadku gdy dyrektorem szkoły jest osoba nieposiadająca kwalifikacji pedagogicznych, oceny pracy nauczyciela zajmującego inne stanowisko kierownicze i sprawującego w tej szkole nadzór pedagogiczny dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z organem sprawującym nadzór pedagogiczny.*
4. *W przypadku uzupełniania przez nauczyciela tygodniowego wymiaru zajęć – oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor szkoły, w której zatrudniony jest nauczyciel, w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć.*
5. *Oceny pracy nauczyciela doradcy metodycznego dokonuje dyrektor szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, po uzyskaniu oceny pracy dokonanej przez dyrektora właściwej placówki doskonalenia nauczycieli, w zakresie dotyczącym wykonywania funkcji doradcy metodycznego.*
6. **Kryterium oceny pracy nauczyciela stanowi stopień realizacji zadań określonych w art. 6 KN i art. 4 ustawy (uso), zadań statutowych szkoły oraz obowiązków określonych w art. 42, ust. 2 KN – ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego.**
7. **Na ocenę pracy nauczyciela nie mogą mieć wpływu jego przekonania religijne i poglądy polityczne, a także fakt odmowy wykonania przez nauczyciela polecenia służbowego, gdy odmowa taka wynikała z uzasadnionego przekonania nauczyciela, że wydane polecenie było sprzeczne z dobrem ucznia, dobrem służby albo dobrem publicznym.**

8. Dyrektor szkoły dokonuje oceny pracy nauczyciela, uwzględniając w szczególności:

- 1) poprawność merytoryczną i metodyczną prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań 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 w 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 wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).*

Rozporządzenie nie precyzuje wszystkich kwestii oceny, choćby ze względu na specyfikę każdej szkoły, pozostawiając je w gestii oceniającego dyrektora. Oceny nie da się w całości zasufladkować w sztywne ramy wymagań, kryteriów i wskaźników. One mają jedynie pomóc w ocenie pracy nauczyciela (porównać do innych nauczycieli) i wskazują konieczne (ustawowe) obszary analizy.

Ocena pracy nauczyciela – definicja, funkcje, skutki prawne

Ocena to określenie rozmiaru lub zakresu czegoś albo *opinia o czymś lub o kimś dokonana w wyniku analizy* (Słownik języka polskiego pod red. W. Doroszewskiego) i **pokazuje stopień zgodności między założonym modelem a stanem faktycznym**. W przypadku nauczyciela ocena jego pracy pełnić może różne funkcje.

Te podstawowe to:

1. Informacyjna – pokazuje jaki jest stan realizacji zadań zawodowych nauczyciela i informuje o zakresie podejmowanych działań oraz uzyskiwanych wynikach.

2. Korekcyjna – ujawnia występujące w pracy braki i niedociągnięcia oraz powoduje ich usunięcie lub zapobieżenie im w przyszłości. Może być traktowana jako funkcja gwarancji poprawy jakości pracy nauczyciela i szkoły.

3. Stymulująca – często uważana za najważniejszą. Jej sens tkwi w powodowaniu pozytywnych zmian w przyszłości, szczególnie jeśli jest wzmocniana przez działania motywacyjne podmiotu oceniającego (pochwały, nagrody, wyróżnienia).

Ocena, z racji swych funkcji, spełnia określoną rolę dla oceniającego, ale szczególnie ważna jest dla osoby ocenianej. **Ocena pracy nauczyciela** może skutkować określonymi decyzjami pracodawcy (organu prowadzącego). Tylko **ocena pozytywna** (dobra lub wyróżniająca) **może być podstawą do przyznania nauczycielowi nagrody lub wyróżnienia**. Ocena wyróżniająca jest niezbędna do złożenia wniosku o postępowanie kwalifikacyjne o **awans na stopień nauczyciela dyplomowanego**. **Ocena** negatywna skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy z nauczycielem w myśl art.23, ust.1, pkt 5 KN.

Dlatego dyrektor, jako osoba oceniająca pracę, powinien szczegółowo przemyśleć w jaki sposób „mierzyć” i oceniać osiągnięcia oraz wypełnianie różnych obowiązków i zachowań nauczyciela aby wywiązać się z obowiązku ustalenia jednego z trzech ostatecznych stwierdzeń: ocena wyróżniająca, dobra czy negatywna.

Rozdział 2

Procedura oceny pracy nauczyciela.

Ustawodawca wyraźnie określił **obszary (kryteria), które musi wziąć pod uwagę dyrektor podczas dokonywania oceny pracy nauczyciela** (§2.8 Rozporządzenia MEN z dn. 21.12.2012 r.). Aby ocena ta była możliwie najbardziej obiektywna, do każdego z tych obszarów należy ustalić standardy, jakie powinien spełniać „dobry” nauczyciel, czyli taki jakiego chcielibyśmy mieć w swojej szkole. Ale w każdej szkole model „dobrego” nauczyciela może być inny, bo inne będą oczekiwania od takiego nauczyciela w szkole podstawowej, gimnazjum czy szkole średniej. Taki standardowy nauczyciel uzyskałby w analizowanych obszarach **ocenę dobrą**, ocenę która uwzględniałaby podstawowe (**obowiązkowe**) standardy wymagań. Byłaby ona oceną wyjściową do ustalenia standardów na ocenę wyższą czyli **wyróżniająca**. Z kolei niespełnienie tych wymagań byłoby równoznaczne z uzyskaniem oceny **negatywnej**.

W szkołach (placówkach oświatowych) mogą być różne priorytety działań nie dydaktycznych. W związku z tym kryteria oceny pracy nauczyciela mogą wyznaczać

nie tylko konkretne przepisy prawa oświatowego ale często bieżące potrzeby placówki, uczniów czy też oczekiwania rodziców. Z powyższego wynika, że zakres obowiązków nauczyciela znacznie może wykraczać poza działania dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze. Zatem **ocena pracy nauczyciela powinna być zależna nie tylko od poziomu realizacji tych zadań ale również innych statutowych zadań szkoły** określonych w przepisach szeroko rozumianego prawa oświatowego.

Jakikolwiek sposób, zasady i standardy oceny pracy nauczyciela przyjmie dyrektor, powinien zapoznać radę pedagogiczną z całym procesem oceny. Proponuję, żeby te procedury a szczególnie **wymagania na określone poziomy oceny określili (zaproponowali) sami nauczyciele** np. wypracowując je podczas szkoleniowej rady pedagogicznej lub w ramach pracy **zadaniowego (ale jak najbardziej licznego) zespołu nauczycielskiego**. Dyrektor może przyjąć zaproponowane przez zespół rozwiązania, ewentualnie uzupełnić o własne, zapoznać całą radę pedagogiczną i wdrożyć do realizacji. Takie rozwiązanie jest bardziej skuteczne w przypadku zgłaszania przez nauczycieli problemu „obiektywizmu” oceny, dyrektor ma „argument”, że ocenia wg kryteriów „nie swoich” tylko opracowanych przez radę pedagogiczną (zespół).

Dobrym rozwiązaniem byłoby **ujęcie w planie nadzoru pedagogicznego** na dany rok szkolny **harmonogramu planowanych ocen pracy nauczycieli** (dyrektor ma takie prawo) i przedstawienie go radzie pedagogicznej do 15 września. W harmonogramie dyrektor określa przewidywane okresy dokonania oceny.

Harmonogram oceny pracy nauczycieli w r. szk.			
<i>Zał. do Planu Nadzoru Pedagogicznego</i>			
Nazwisko i imię nauczyciela		Termin oceny	
		ostatniej	planowanej
1			
2			
3			
4			

W przypadku oceny, na wniosek dyrektora, organu prowadzącego, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, rady szkoły (rady pedagogicznej) lub rady rodziców, dyrektor powiadamia o tym na piśmie nauczyciela co najmniej na miesiąc przed dokonaniem oceny.

Wskaźniki wymagań w poszczególnych kryteriach oceny pracy nauczyciela

Poniżej prezentuję **przykładowe wskaźniki** oceny pracy nauczyciela w ramach „ustawowych” **pięciu kryteriów** (§2 ust. 8, p. 1-5 cytowanego wcześniej rozporządzenia z dnia 21.12.2012 r.) Większość z nich ma charakter uniwersalny ale każda szkoła (dyrektor) może coś do tej listy dodać lub z niej ująć. Wszystko zależy od specyfiki i głównych priorytetów szkoły, wniosków ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego, ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej itp. Każdemu wskaźnikowi przypisany jest zakres (sposób) jego realizacji (spełniania wymagań) odpowiadający określonej ocenie.

<i>Kryterium 1. Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prawidłowość realizacji innych zadań zawodowych wynikających ze statutu szkoły... kultura i poprawność języka, pobudzanie inicjatywy uczniów, zachowanie odpowiedniej dyscypliny uczniów na zajęciach.</i>			
Wskaźniki	Ocena wyróżniająca	Ocena dobra	Ocena negatywna
Uzyskuje wysokie wyniki nauczania ustalone na podstawie egzaminów zewnętrznych, oraz badań wewnątrzszkolnych.	Systematycznie ocenia wszystkie formy aktywności ucznia. Uwzględnia uczniów zdolnych, dobrych i mających trudności w nauce. Uczniowie znają zasady oceniania.	Ocena systematycznie wg znanych uczniom kryteriów. Jest sprawiedliwy w ocenianiu, uwzględnia możliwości ucznia.	Niesystematycznie ocenia uczniów, nie zawsze przestrzega zasad oceniania. Nie zawsze uwzględnia możliwości ucznia.
	Potrafi budować narzędzia pomiaru przyrostu wiedzy (EWD). Przeprowadza badania, analizuje uzyskane wyniki oraz wykorzystuje wnioski do poprawy jakości swojej pracy.	Stosuje narzędzia pomiaru osiągnięć ucznia oraz analizuje, formułuje i wdraża wnioski wynikające z badania.	Nie stosuje narzędzi pomiaru wyników kształcenia. Nie dokonuje analizy i interpretacji osiągnięć uczniów. Nie wdraża wniosków wynikających z tych analiz.

Stosuje różne metody i formy pracy celem kształcenia u uczniów postawy badawczej oraz motywacji do osiągnięcia lepszych wyników w nauce.	Poszukuje nowatorskich form i metod pracy w oparciu o najnowsze osiągnięcia nauki. Tworzy programy autorskie. Wprowadza innowacje pedagogiczne.	Stosuje aktywizujące metody nauczania, poszukuje nowoczesnych metod pracy.	Lekcje są mało atrakcyjne. Nie zawsze celowo dobiera metody i formy pracy z uczniami. Sporadycznie osiąga założone cele.
	Systematycznie stosuje techniki komputerowe i technologię informacyjną. Uczniowie wysoko cenią atrakcyjność zajęć prowadzonych przez nauczyciela.	Korzysta z technik komputerowych i technologii informacyjnej.	Nie wykorzystuje na zajęciach technik komputerowych i technologii informacyjnej.
Inspiruje i motywuje uczniów do osiągnięcia jak najwyższych sukcesów w nauce.	Stosuje różne metody pracy, włącza uczniów w organizację procesu lekcyjnego, przekazuje uczniom informację zwrotną.	Motywuje uczniów do pracy nad własnym rozwojem. Systematycznie ocenia różne formy aktywności ucznia.	Nie potrafi motywować uczniów do pracy nad własnym rozwojem. Rzadko stosuje metody aktywizujące i dostępne w szkole środki dydaktyczne.
Realizuje różne zadania wynikające ze statutu szkoły.	Jest zaangażowany w życie szkoły, uczestniczy w planowaniu pracy szkoły i efektywnie realizuje dodatkowe zadania.	Realizuje zadania wynikające ze statutu szkoły osiągając dobre wyniki.	Unika dodatkowych zadań wynikających ze statutu szkoły.
Właściwa kultura osobista i takt pedagogiczny. Potrafi łagodzić i zapobiegać konfliktom.	Prezentuje wysoką kulturę osobistą, dba o dobre relacje innymi pracownikami, uczniami i rodzicami, wprowadza przyjazną atmosferę w środowisku szkolnym.	Prezentuje właściwą postawę zawodową, potrafi współpracować w zespole.	Niski poziom kultury, zachowania sprzeczne z zasadami etyki, lekceważący stosunek do innych. Wywołuje konflikty, negatywnie wpływa na innych.
Kryterium 2. Zaangażowanie zawodowe nauczyciela (uczestnictwo w 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).			
Wskaźniki	Ocena wyróżniająca	Ocena dobra	Ocena negatywna
Aktywnie angażuje się realizację zadań wynikających z życia	Uzyskuje bardzo dobre efekty prowadząc zajęcia pozalekcyjne. Inspiruje uczniów do	Prowadzi zajęcia pozalekcyjne związane z jego warsztatem pracy będące	Nie potrafi zainteresować młodzieży na zajęciach pozalekcyjnych, nie

szkoły.	działań społecznych np. akcji charytatywnych.	poszerzeniem programu nauczania.	przejawia inicjatywy w realizacji zadań szkoły.
Uczestniczy w pracy zespołów nauczycielskich.	Aktywnie uczestniczy w pracy zespołów, chętnie dzieli się swoją wiedzą i umiejętnościami z członkami zespołu.	Bierze udział w pracy zespołów nauczycielskich, sumiennie wywiązuje się z zadań.	Brak aktywności i wywiązywania się z obowiązków członka zespołu.
Współpracuje z instytucjami i organizacjami współpracującymi ze szkołą.	Jest inicjatorem form współpracy z instytucjami wspierającymi szkołę. Poszukuje wsparcia uczniom potrzebującym pomocy.	W miarę potrzeb współpracuje z instytucjami i organizacjami współpracującymi za szkołą.	Nie współpracuje z instytucjami i organizacjami wspierającymi szkołę.
Uczestniczy w organizacji imprez i uroczystości szkolnych.	Jest inicjatorem wielu imprez i uroczystości szkolnych. Potrafi motywować uczniów do ich aktywnego udziału w przygotowaniu i prowadzeniu imprez szkolnych.	Uczestniczy w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych.	Nie włącza się w planowanie i organizowanie imprez i uroczystości szkolnych.
Zna warunki życia ucznia i środowisko w którym przebywa.	Zna i korzysta z metod diagnozy klasy i środowiska rodzinnego. Pozyskuje informacje o potrzebach ucznia i jego sytuacji rodzinnej i w miarę możliwości poszukuje rozwiązań. Organizuje pomoc psychologiczną i materialną, wykazując takt i zrozumienie.	Rozpoznaje sytuację rodzinną ucznia i diagnozuje jego potrzeby. Szuka różnych form wsparcia uczniom potrzebującym.	Nie przejawia zainteresowania środowiskiem ucznia
Współpracuje z rodzicami uczniów.	Właściwie przygotowuje i prowadzi. Rozszerza udział rodziców w życiu klasy i szkoły, organizacji imprez i uroczystości szkolnych. Wspiera rodziców w procesie wychowawczym.	Rozszerza formy współpracy z rodzicami. Dbą o dobre relacje i w miarę potrzeb wspiera ich w realizacji zadań wychowawczych.	Ma problemy z wypracowaniem dobrych relacji z rodzicami uczniów (skargi rodziców). Nie przygotowuje się właściwie do zebrań z rodzicami.
<i>Kryterium 3. Aktywność nauczyciela w doskonaleniu zawodowym.</i>			
Wskaźniki	Ocena	Ocena dobra	Ocena negatywna

	wyróżniająca		
Rozwija umiejętności zawodowe i doskonali swój warsztat pracy.	Aktywnie rozwija się zawodowo. Doskonali swoje umiejętności przez zdobywanie nowych kwalifikacji na studiach i kursach oraz szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Bardzo interesuje się szkoleniami ważnymi dla szkoły.	Wykazuje aktywność w podnoszeniu kwalifikacji, uczestniczy w wewnętrznych formach doskonalenia zawodowego.	Nie podnosi swoich kwalifikacji, nie uczestniczy w żadnych formach doskonalenia zawodowego.
Dzieli się zdobytą wiedzą i umiejętnościami z innymi nauczycielami.	Chętnie dzieli się swoją wiedzą. Prowadzi szkolenia rady pedagogicznej, rodziców uczniów. Organizuje lekcje otwarte. Publikuje swoje osiągnięcia. Aktywnie uczestniczy w zespołowej pracy na temat diagnozy wychowawczej .	Organizuje lekcje i zajęcia otwarte. Uczestniczy w opracowaniu scenariuszy lekcji, narzędzi do diagnozy wychowawczej lub narzędzi pomiaru przyrostu wiedzy.	Nie przejawia aktywności i chęci w dzieleniu się wiedzą. Nie jest zainteresowany prowadzeniem lekcji otwartej.
Rozwija swój warsztat pracy. Podnosi jakość swojej pracy.	W pracy systematycznie stosuje ewaluację, dokonuje samooceny. Pozyskuje informację zwrotną od uczniów, rodziców i innych nauczycieli. Wiedzę i umiejętności wykorzystuje w procesie nauczania i uczenia się.	Doskonali swoją pracę poprzez pozyskiwanie informacji zwrotnej od uczniów. Dokonuje samooceny. Wykorzystuje zdobytą wiedzę w pracy z uczniami.	Nie dokonuje ewaluacji swojej pracy dydaktycznej i wychowawczej
Uczestniczy w realizacji zadań wynikających z WDN	Zgłasza potrzeby w zakresie organizacji szkoleń, prowadzi szkolenia rady. Pełni rolę lidera WDN. Wykorzystuje wiedzę w pracy i w realizacji zadań szkoły.	Uczestniczy w szkoleniach i innych działaniach wynikających z WDN Wykorzystuje wiedzę w pracy z uczniami i w realizacji zadań szkoły.	Nie uczestniczy w realizacji zadań wynikających z WDN w szkole.
Kryterium 4. Działania nauczyciela w zakresie wspomagania wszechstronnego rozwoju ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości i potrzeb.			
Wskaźniki	Ocena wyróżniająca	Ocena dobra	Ocena negatywna

W procesie nauczania – uczenia się stosuje zasady indywidualizacji.	Diagnostuje możliwości edukacyjne uczniów. Wprowadza innowacje w pracy z uczniami zdolnymi i wymagającymi pomocy. Monitoruje podejmowane działania i analizuje uzyskane efekty.	Indywidualizuje pracę z uczniami zdolnymi i wymagającymi pomocy, stosując różnorodne metody pracy.	W procesie nauczania nie stosuje zasad indywidualizacji.
Wspiera uczniów w przygotowaniu do udziału w zawodach i konkursach.	Aktywnie uczestniczy w przygotowaniu uczniów do różnych konkursów i zawodów. Jest organizatorem szkolnych konkursów. Jego uczniowie zdobywają wysokie miejsca w różnych konkursach.	Przygotowani przez niego uczniowie uczestniczą w konkursach, zawodach i olimpiadach.	Nie przygotowuje uczniów do udziału w konkursach i olimpiadach.
Prowadzi diagnozę wychowawczą, rozpoznaje potrzeby i oczekiwania uczniów.	Zna i stosuje techniki diagnozy wychowawczej. Tworzy narzędzia do jej prowadzenia. Korzysta z tych wyników w procesie dydaktyczno-wychowawczym.	Rozpoznaje sytuację wychowawczą w klasie, potrzeby i oczekiwania uczniów i ich rodziców.	Nie podejmuje działań w zakresie diagnozy wychowawczej, rozpoznawania potrzeb i oczekiwań uczniów.
Podejmuje działania służące integracji zespołu klasowego.	Inicjuje działania wychowawcze, aktywnie włącza się w różne inicjatywy szkoły wynikające z realizacji programu wychowawczego. Jest zaangażowany w życie uczniów, cieszy się wśród nich autorytetem.	Podejmuje systemowe działania wychowawcze. Inicjuje działania służące integracji zespołu klasowego.	Ma problemy z wypracowaniem dobrych relacji z uczniami.
Wspiera uczniów w rozwijaniu ich zainteresowań	Pomaga uczniom uzdolnionym we współpracy z instytucjami wspierającymi szkołę. Promuje uczniów osiągających sukcesy.	Wspiera uczniów uzdolnionych w rozwijaniu ich zainteresowań. Współpracuje w tym zakresie z rodzicami.	Słabo zna zainteresowania swoich uczniów.
Kryterium 5. Przestrzeganie porządku pracy (punktualność, pełne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji).			
Wskaźniki	Ocena wyróżniająca	Ocena dobra	Ocena negatywna
Właściwie	Przestrzega zarządzeń	Dokumentuje zadania	Lekceważąco podchodzi

dokumentuje proces dydaktyczno-wychowawczy.	oraz przepisów prawa w zakresie dokumentowania realizowanych zadań. Aktywnie uczestniczy w ewaluacji i doskonaleniu zasad dokumentowania realizowanych zadań.	dydaktyczno-wychowawcze. Poszukuje własnych rozwiązań w tym zakresie.	do dyscypliny pracy. Niesystematycznie dokumentuje proces dydaktyczno – wychowawczy.
Promuje szkołę.	Aktywnie współtworzy pozytywny wizerunek szkoły. Podejmuje działania na rzecz promocji szkoły poza środowisko lokalne.	Angażuje się w tworzeniu pozytywnego wizerunku szkoły w środowisku lokalnym.	Nie identyfikuje się ze szkołą, mało dba o pozytywny wizerunek szkoły.
Aktywnie uczestniczy w zebraniach rady pedagogicznej.	Uczestniczy aktywnie i systematycznie w zebraniach rady. Często prezentuje wypracowane przez zespół materiały. Posiada umiejętności ciekawego prowadzenia dyskusji i wyrażania własnego zdania.	Obowiązkowo uczestniczy w zebraniach rady. Uczestniczy w dyskusjach i prezentacji efektów pracy zespołu.	Biernie uczestniczy w zebraniach rady. Często jest przyczyną sytuacji konfliktowych.
Przestrzega zasady dyscypliny pracy.	Jest szczególnie obowiązkowy i odpowiedzialny w swoim działaniu, stanowiąc przykład dla innych. Ustala i egzekwuje przestrzeganie klasowych i szkolnych reguł. Rzetelnie wywiązuje się z obowiązków dyżurnego.	Jest obowiązkowy w realizacji codziennych zadań szkoły.	Nie dba o punktualność własną i uczniów.
Wykorzystuje czas lekcji.	Punktualnie rozpoczyna i kończy zajęcia. Dbą o wszystkie fazy lekcji. Kreatywnie planuje i realizuje proces lekcyjny.	Punktualnie rozpoczyna i kończy zajęcia. Umiejętnie wykorzystuje czas przeznaczony na realizację lekcji.	Rzadko respektuje zasady czasu trwania lekcji.
Zachowuje dyscyplinę w czasie zajęć.	Wypracował z uczniami zasady pracy. Uczniowie przestrzegają je a w czasie zajęć panuje dobra atmosfera. Wobec uczniów stosuje pozytywne	Na zajęciach panuje właściwa dyscyplina i przestrzegane są wspólnie wypracowane zasady. Nauczyciel cieszy się autorytetem wśród uczniów.	Ma trudności we właściwym zdyscyplinowaniu uczniów. Często nie przestrzega zasad bhp.

	wzmocnienia, właściwie reaguje na błędne wypowiedzi. Przejawia wysoką kulturę osobistą.		
Dbą o porządek i wyposażenie swojej klasopracowni.	Jego klasopracownia zawsze jest estetyczna. Potrafi pozyskać sponsorów i włącza rodziców do działań w tym zakresie. Dbą o mienie szkolne.	Wykazuje dbałość o estetykę pracowni i innych pomieszczeń szkolnych.	Nie dbą o estetykę i wystrój pracowni. Nie przejawia dbałości o mienie szkoły.
Dbą o właściwe relacje interpersonalne w szkole.	Posiada wysoką kulturę i takt pedagogiczny. Jest uczynny i koleżeński. Skutecznie zapobiega konfliktom i potrafi je umiejętnie łagodzić. Cieszy się szacunkiem i uznaniem wśród uczniów, ich rodziców i pracowników szkoły.	Prezentuje właściwą postawę etyczno-zawodową, współpracuje w zespole. Jest lubiany przez uczniów, rodziców, nauczycieli i pracowników szkoły.	

Dokumentowanie osiągnięć i efektów pracy nauczyciela – korzyści i sposoby

Mając opracowane wskaźniki wystarczy właściwie **dokumentować osiągnięcia nauczyciela** w obszarach poszczególnych 5- ciu wymagań określonych w rozporządzeniu. Dyrektor, aby nie pominąć czegoś w ocenie, powinien znaleźć sposób monitorowania tych osiągnięć. Dlatego zrealizowane przez nauczyciela działania należy rejestrować stale, nie tylko z okazji oceny jego pracy (planowanej czy doraźnej).

Nauczyciel z reguły szybko dostarcza do sekretariatu szkoły tylko te dokumenty, które zasilają jego Akta Osobowe (np. świadectwa, dyplomy dotyczące doskonalenia zawodowego) a z innymi dokumentami bywa różnie. Dlatego proponuję **założenie dla każdego nauczyciela „teczki”** która byłaby **zbiorem wszelkich „dokumentów”** i poświadczeń potwierdzających osiągnięcia i przebieg pracy nauczyciela oraz jego aktywność w różnych dziedzinach. Nauczyciel zobowiązany jest systematycznie dostarczać dyrektorowi w.w. dokumenty. Mogą to być np.: publikacje, programy autorskie, podziękowania, scenariusze apeli, notatka z realizacji jakiegoś przedsięwzięcia, ciekawego spotkania, przygotowania konkursu, zawodów, działań promujących szkołę, spotkania z rodzicami i wiele innych. Dyrektor, a może sekretarka szkoły (szczegół do przemyślenia), poświadcza je swoim podpisem i wkłada do teczki.

Ponadto **dyrektor uzupełnia zawartość teczek o własne dokumenty** np. kopie arkuszy **obserwacji zajęć**, wyników sprawdzianów przedmiotowych czy egzaminów zewnętrznych (matura, egzamin zawodowy), **listy pochwalne, nagrody** itp.

Takie **dokumentowanie osiągnięć nauczyciela** może mieć bardzo duże znaczenie nie tylko w kontekście oceny jego pracy przez dyrektora. Odpowiednio przeanalizowane mogą stanowić materiał pomocniczy w czasie przydziału **dodatku motywacyjnego, nagrody dyrektora** szkoły itp. Nauczyciel i dyrektor bardzo łatwo mogą określić faktyczne osiągnięcia nauczyciela w jakimś czasie czy w zakresie konkretnego kryterium oraz „porównać” je do innych. W przypadku odwołania się nauczyciela od oceny pracy dokumentacja zawarta w teczkach może być przekazana przez dyrektora zespołowi oceniającemu.

Analiza zawartości „tezek” może dać dyrektorowi pełniejszy obraz stopnia realizacji zadań szkoły i zaangażowania nauczycieli w ten proces. Wyciągnięte wnioski mogą skutkować potrzebą np. doskonalenia zawodowego nauczycieli, zdiagnozowania jakiegoś problemu, przeprowadzenia ewaluacji wewnętrznej w jakimś obszarze itp.

Dyrektor może jeszcze zasięgnąć opinii właściwego doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takich możliwości – opinii innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego. Analiza pozostałej dokumentacji nauczyciela oraz obserwacja jego postaw i zachowań w środowisku szkolnym i pozaszkolnym skutkuje przyznaniem nauczycielowi określonej oceny.

Opis KARTY OCENY PRACY nauczyciela.

Art. 6a ust.4 Ustawy KN mówi, że **ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy**. Tylko w jaki sposób zróżnicować ocenę osiągnięć i zachowań nauczyciela aby sfinalizować ją uogólniającym stwierdzeniem – ocena wyróżniająca, dobra, negatywna.

Żadne przepisy prawa **nie określają wzoru redagowania tekstu oceny i jej uzasadnienia**. Mogą więc istnieć różne koncepcje jego redagowania. Skoro oceniany jest nauczyciel to w opisie należałoby umieścić zarówno jego cechy osobowe jak również właściwe jego osiągnięcia, podejmowane działania oraz efekty tych działań.

W tekście oceny nie należy nadużywać przymiotników, bo sprawiają wrażenie, że oceniającemu brakuje argumentów w postaci opisów działania, realnych faktów i

.....
(data)

.....
(podpis oceniającego)

14. Z treścią oceny i przysługującym mi prawem do odwołania –
złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny – w ciągu 14 dni zostałem(-łam)
zapoznany(-na)

.....
(data)

.....
(podpis ocenianego)

Osoba redagująca tekst oceny (dyrektor) powinna sobie zadać kilka pytań, np. :

- 1. Jaką strukturę nadać tekstowi oceny ?**
2. Czy podstawą struktury tekstu oceny powinny być obowiązki nauczyciela czy też inne kryteria ?
3. Czy tekst rozpocząć od daty poprzedniej oceny czy za cały staż pracy ?
4. Czy tekst oceny uszczegóławiać, rozbudowywać, czy raczej powinien być krótki lakoniczny ?
- 5. Jak ująć tekst oceny w odniesieniu do cech osobowych nauczyciela, a jak w odniesieniu do jego działań i osiągnięć ?**

Przykładowe, ale jak najbardziej pożądane, sformułowania jakie może zawierać opis pracy nauczyciela mogą być następujące:

- 1. Jest taktowny, tolerancyjny, lubiany i ceniony przez uczniów.*
- 2. Starannie planuje swoją pracę dydaktyczną i wychowawczą. Stosuje wiele innowacyjnych rozwiązań np.*
- 3. Swoim działaniem pedagogicznym przyczynia się do dobrego poziomu osiągnięć edukacyjnych swoich uczniów. Dwóch jego uczniów zakwalifikowało się do finału okręgowego konkursu.....*
- 4. Rzetelnie i terminowo wypełnia wszystkie obowiązki opiekuńcze, wyznaczone dla niego w przydziałach i zarządzeniach kierownictwa szkoły.*
- 5. Jest sprawnym wychowawcą klasy, planuje działania wychowawcze, współpracując z zespołem nauczycieli uczących w jego klasie oraz uczniami i ich rodzicami.*

6. *Poprzez właściwą organizację zapewnia bezpieczeństwo uczniom w szkole i na zajęciach pozalekcyjnych. W ostatnich latach zorganizował dwie wycieczki krajowe, jedną do..... a drugą*
7. *Aktywnie uczestniczy w pracach zespołu d/s ewaluacji będąc jej przewodniczącym.*
8. *Skutecznie współpracuje z organizując wyjazdy szkoleniowe młodzieży.*
9. *Systematycznie uczestniczy w doskonaleniu zawodowym. W roku szkolnym 2013/14 ukończył studium podyplomowe w zakresie a w r. szk. 2014/15 kurs kwalifikacyjny z*

Tekst oceny pracy jest bardzo ważnym dokumentem nie tylko służbowym ale i osobistym nauczyciela. Dlatego jego **staranne zredagowanie powinno być obowiązkiem dyrektora szkoły**. Przykład Karty Oceny Pracy zawierającej powyższe wskazówki zawiera załącznik..

Ponadto, zgodnie z cytowanym wcześniej Rozporządzeniem MEN z 21.12.2012 r. dyrektor szkoły jest obowiązany **zapoznać nauczyciela z pisemnym projektem oceny** i wysłuchać jego uwag i zastrzeżeń. Przy zapoznawaniu z projektem oceny **może być obecny przedstawiciel** wskazanej przez nauczyciela **zakładowej organizacji związkowej**. Nauczyciel, w ciągu 3 dni może zgłosić na piśmie swoje uwagi i zastrzeżenia. Dyrektor ustala ostateczną wersję oceny i jej **oryginał przekazuje nauczycielowi** a kopia wędruje do akt osobowych.

Od ustalonej oceny nauczyciel ma prawo wnieść **odwołanie do organu sprawującego nadzór pedagogiczny**. Odwołanie musi złożyć **w terminie 14 dni** od dnia doręczenia, **za pośrednictwem dyrektora szkoły**. Odwołanie to, w terminie 30 dni od dnia jego wniesienia, rozpatruje **zespół oceniający** powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny w składzie;

- 1) przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny, jako **przewodniczący zespołu,**
- 2) przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły,
- 3) przedstawiciel rodziców z rady szkoły, a jeśli w szkole nie powołano rady to przedstawiciel rady rodziców,
- 4) właściwy doradca metodyczny,
- 5) przedstawiciel wskazanej przez nauczyciela zakładowej organizacji związkowej, jeśli taka w szkole działa.

Zespół może ustalić nową lub podtrzymać ocenę kwestionowaną przez nauczyciela i od tej oceny nie przysługuje nauczycielowi odwołanie.

Ewentualną **kopię nowej karty oceny pracy** włącza się do **akt osobowych nauczyciela** a oryginał przekazuje nauczycielowi.

Rozdział 3

Inne formy dokumentowania osiągnięć zawodowych nauczyciela.

Dyrektor szkoły może stosować dowolny system dokumentowania osiągnięć zawodowych nauczyciela. Żadne przepisy nie określają ani form, ani sposobów dokonywania oceny pracy nauczyciela ale każdy dyrektor powinien mieć opracowany i przyjęty do realizacji „swój” plan, szczególnie dotyczący gromadzenia obiektywnych danych o nauczycielu i jego osiągnięciach edukacyjno-wychowawczych.

. **Zawsze jednak musi w swojej ocenie ustosunkować się do 5 kryteriów wymagań** zawartych w §2.8 Rozporządzenia MEN z dn. 21.12.2012 r. w sprawie kryteriów (...), a **opis i uzasadnienie** będzie najważniejszym elementem **karty oceny**.

Każda forma (system) oceny pracy, jeśli spełnia powyższe warunki i pomaga w obiektywnym jej dokonaniu, jest dopuszczalna.

Przykładem może być „**punktowy**” **system oceny** polegający na przyznawaniu nauczycielowi punktów za spełnienie wymaganego kryterium na określonym poziomie.

Przykłady takich kryteriów prezentuje poniższa tabela.

Kryteria i wskaźniki oceny pracy nauczyciela

Ocena pracy nauczyciela			
Lp.	Wyróżniająca	Dobra	Negatywna
1	Na bieżąco dokonuje ewaluacji osiągnięć edukacyjnych i wprowadza modyfikacje do dydaktycznego plany pracy.	Prawidłowo i terminowo realizuje podstawę programową.	Nie realizuje podstawy programowej.
2	Efektywnie poszukuje i stosuje nowatorskie	Właściwie dobiera formy i metody pracy.	Niewłaściwie dobiera formy i metody pracy, nie osiąga

	formy i metody pracy.		planowanych celów.
3	Treści kształcenia dostosowane do możliwości uczniów, korelują z treściami innych przedmiotów.	Treści nauczania zgodne z podstawą programową i służą osiągnięciu celów kształcenia.	Treści nauczania nie w pełni zgodne z podstawą programową.
4	Oprócz dostępnych, stosuje środki dydaktyczne wykonane samodzielnie. Stale wzbogaca swój warsztat pracy.	Prawidłowo dobiera i stosuje różne środki dydaktyczne, dba o swój warsztat pracy.	Nie wykorzystuje dostępnych środków dydaktycznych, nie dba o własny warsztat pracy.
5	Często proponuje uczniom ciekawe formy zajęć, tworzy przyjazny klimat uczenia się. Nie ma problemów z utrzymaniem dyscypliny.	Prawidłowo organizuje pracę uczniów, dba o zachowanie właściwej dyscypliny podczas zajęć.	Ma problemy z organizacją oraz dyscypliną podczas zajęć
6	Uczniowie osiągają wysokie wyniki nauczania. Nauczyciel dokonuje ewaluacji osiągnięć uczniów.	Wyniki nauczania mieszczą się w wartościach przeciętnych i wysokich.	Uczniowie osiągają słabe wyniki w zakresie umiejętności kształconych przez nauczyciela.
7	Stosuje ocenianie wspierające – wymagania na poszczególne oceny uwzględniają możliwości uczniów.	Ocenia uczniów wg zasad określonych w statucie szkoły. PSO uwzględnia specyfikę jego przedmiotu.	Nie opracował przedmiotowego systemu oceniania.
8	Ocenianie ma charakter wspierający. Oceny dostarczają pełnej informacji o stopniu opanowania materiału.	Właściwie stosuje przepisy o ocenianiu w zakresie form, skali i ilości ocen.	Ocenianie jest niesystematyczne. Stosuje najczęściej jedną formę oceniania.
9	Uzasadnia każdą ocenę, wskazując obszary wymagające poprawy. Wskazuje słabe i mocne strony ucznia. Pełni funkcję motywacyjną.	Uzasadnia wartość oceny, wykorzystuje porównania ilościowe na poszczególne stopnie.	Nie uzasadnia oceny. Nie wskazuje słabych ani mocnych stron ucznia.
10	Rozpoznaje szczególne zdolności uczniów oraz ich dysfunkcje poprzez prowadzenie odpowiednich analiz i diagnoz. Korzysta z pomocy specjalistów do analizy wyników i	Zna potrzeby i możliwości psychofizyczne uczniów. Wiedzę pozyskuje poprzez obserwację oraz analizę prac uczniowskich i dokumentacji pedagogiczno-psychologicznej uczniów.	Nie rozpoznaje i nie zna zdolności uczniów, ich możliwości psychofizycznych oraz potrzeb edukacyjnych.

	diagnoz.		
11	Dostosowuje formy, metody i wymagania do możliwości uczniów. Indywidualizuje pracę z uczniami.	Realizuje zalecenia zespołu ds. pomocy psychologiczno-pedagogicznej w pracy z uczniami objętymi opieką zespołu.	Nie uwzględnia w swojej pracy zaleceń zespołu ds. pomocy psychologiczno-pedagogicznej.
12	Aktywnie uczestniczy w pracy zespołów nauczycielskich. Pełni funkcję przewodniczącego, inicjuje wiele działań na rzecz rozwoju uczniów i szkoły.	Uczestniczy w pracach zespołów i realizuje przydzielane mu zadania.	Nie uczestniczy w pracach zespołów nauczycielskich
13	Umiejętnie kieruje zespołem klasowym. Stosuje innowacyjne formy integracji w swojej klasie. Mobilizująco wpływa na innych nauczycieli.	Właściwie organizuje i systematycznie sprawuje pracę wychowawczą i opiekuńczą w swojej klasie.	Nie przejawia zainteresowania organizacją i integracją zespołu klasowego.
14	Aktywnie podejmuje działania w organizacji różnych zajęć rozwijających zainteresowania uczniów. Poświęca uczniom i szkole swój czas.	Realizuje zajęcia pozalekcyjne adekwatne do potrzeb uczniów.	Uchyla się od zajęć albo realizuje je niesystematycznie. Uczniowie unikają zajęć.
15	W pracy wychowawczej wykorzystuje znajomość środowiska swoich uczniów i angażuje rodziców w sprawy organizacyjne i wychowawcze.	Zna środowisko ucznia i jego problemy.	Nie zna i nie przejawia zainteresowania środowiskiem ucznia.
16	Umiejętnie zachęca rodziców do współpracy. Włącza ich w proces edukacyjny.	Utrzymuje stałe kontakty z rodzicami uczniów i na bieżąco informuje ich o osiągnięciach edukacyjnych.	Nie utrzymuje bądź uchyla się od kontaktów z rodzicami
17	Jest inicjatorem wielu działań promujących szkołę. Aktywnie uczestniczy w organizacji dni otwartych szkoły, strony internetowej, w opracowaniu folderu szkolnego itp.	Bierze udział w imprezach promujących szkołę. Dbą o jej pozytywny wizerunek	Nie przejawia zainteresowania w podejmowaniu działań promujących szkołę. Często nie identyfikuje się ze szkołą.

18	Systematycznie uczestniczy w szkolnych i pozaszkolnych formach doskonalenia. Stale podnosi kwalifikacje pedagogiczne.	Uczestniczy w różnych formach doskonalenia zawodowego organizowanego w szkole.	Nie wykazuje chęci w doskonaleniu zawodowym.
19	Upowszechnia swoje osiągnięcia edukacyjno - wychowawcze. Prowadzi otwarte zajęcia dla nauczycieli	Dzieli się swoim doświadczeniem zawodowym, chętnie udziela pomocy innym nauczycielom.	Uchyła się od pomocy innym nauczycielom.
20	Przygotowuje swoich uczniów do udziału w różnych konkursach. Sam jest organizatorem konkursów.	Zachęca uczniów do udziału w szkolnych konkursach.	Nie jest zainteresowany udziałem uczniów w konkursach.
21	Rozwija zainteresowania uczniów organizując im różne formy wsparcia w tym zakresie.	Wspiera uczniów zdolnych w rozwijaniu ich zainteresowań	Nie wykazuje chęci w rozwijaniu zainteresowań uczniów.
22	Diagnostuje potrzeby edukacyjne uczniów i udziela pomocy uczniom słabszym w ich rozwoju.	Wspiera uczniów słabszych w wyrównaniu zaległości edukacyjnych.	Nie wspiera uczniów w wyrównaniu zaległości edukacyjnych.
23	Inicjuje w swojej klasie działania wychowawcze. Aktywnie włącza się w różne inicjatywy szkolne i pozaszkolne w tym zakresie. Angażuje się w życie uczniów i szkoły.	Podejmuje systemowe działania wynikające z programu wychowawczego i programu profilaktyki szkoły. Inicjuje działania na rzecz integracji zespołu klasowego.	Ma problemy z wypracowaniem dobrych relacji z uczniami.
24	Regularnie i bezbłędnie prowadzi wszelką dokumentację szkolną. Tworzy i doskonali zasady dokumentowania zadań realizowanych w szkole.	Właściwie dokumentuje realizację zadań dydaktyczno-wychowawczych	Niesystematycznie prowadzi dokumentacją dydaktyczną. Nie przestrzega zarządzeń kierownictwa w tym względzie.
25	Twórczo uczestniczy w zebraniach rady pedagogicznej. Często prezentuje różne materiały, posiada umiejętność w zakresie prowadzenia dyskusji oraz wyrażania własnych opinii.	Regularnie uczestniczy w zebraniach rady pedagogicznej	Biernie uczestniczy w zebraniach rady pedagogicznej. Bywa przyczyną sytuacji konfliktowych.

26	Jest odpowiedzialny za wszystkie własne działania edukacyjne i wychowawcze oraz zdyscyplinowany w ich realizacji.	Jest punktualny w codziennym życiu szkoły	Nie dba o własną punktualność i dyscyplinę pracy.
27	Jest kreatywny w planowaniu i prowadzeniu lekcji. Zwraca szczególną uwagę na właściwe proporcje czasu przeznaczonego dla uczniów i dla siebie.	Właściwie planuje przebieg zajęć. Umiejętnie wykorzystuje czas przeznaczony na ich realizację	Nie zawsze respektuje zasady czasu trwania zajęć.
28	Stosuje wypracowane z uczniami zasady pracy. Dbą o dobrą atmosferę. Pozytywnie wzmacnia uczniów w ich działaniu. Cieszy się szacunkiem i autorytetem wśród uczniów.	W pracy z uczniami zachowuje odpowiednią dyscyplinę i przestrzega wcześniej wypracowanych zasad.	Nie zabiega o właściwą atmosferę w czasie zajęć.
29	Właściwie pełni dyżury. Zachowuje równowagę między dialogiem a posłuszeństwem.	Wywiązuje się z obowiązków nauczyciela dyżurnego	Nie przestrzega obowiązków nauczyciela dyżurnego.
30	Wykazuje wysoką kulturę osobistą i takt pedagogiczny. Potrafi zapobiegać konfliktom i łagodzić je.	Prezentuje właściwą postawę etyczno-zawodową, umie współpracować w zespole.	Nie zawsze prezentuje właściwy poziom kultury. Negatywnie wpływa na innych nauczycieli i pracowników szkoły.

Kryteriów może być dowolna ilość, podobnie jak i przyjęta do nich „punktacja”. Każda szkoła (dyrektor) określa swoje priorytety działań, w związku z tym i kryteria oceny mogą być inne, podobnie jak przyjęta do nich „punktacja”. **Jest to tylko przykład innej formy (sposobu) oceniania.**

Wystarczy bowiem obiektywnie przydzielone punkty przenieść do odpowiedniej tabeli (karty), żeby mieć przynajmniej „wstępną” ocenę pracy danego nauczyciela.

Przykład takiej karty prezentuję poniżej.

POMOCNICZA KARTA OCENY PRACY NAUCZYCIELA

.....

(imię i nazwisko nauczyciela)

Za każde kryterium przyznaje się 0 – 2 pkt. :

- ocena wyróżniająca - 2 pkt.
- ocena dobra - 1 pkt
- ocena negatywna - 0 pkt

Nr kryt.	Przyznane punkty	Nr kryt.	Przyznane punkty	Nr kryt.	Przyznane punkty
1		11		21	
2		12		22	
3		13		23	
4		14		24	
5		15		25	
6		16		26	
7		17		27	
8		18		28	
9		19		29	
10		20		30	

Ocena wyróżniająca : 40 – 60 pkt.

Suma punktów:

Ocena dobra : 25 – 39 pkt

Ocena negatywna : 0 – 24 pkt

UWAGA !

Ilość punktów nie jest jedynym kryterium otrzymania oceny.

Data i podpis dyrektora:

Szkolna procedura oceny pracy nauczycieli

Nie jest w szkołach (placówkach oświatowych) powszechnie stosowana a mogłaby ułatwić dyrektorowi dokonywanie oceny pracy swoich podwładnych. Nie wszyscy nauczyciele znają prawa i obowiązki, wielu myśli że, dyrektor w ramach nadzoru pedagogicznego może tylko dokonać obserwacji ich zajęć i na tym sprawa się kończy. **Nauczyciel** nie tylko powinien , on **musi wiedzieć że, jego praca podlega ocenie**. Ale w tej sytuacji nauczyciel ma również prawo wiedzieć kto i kiedy może takiej oceny dokonać, jakie są zasady, kryteria i tryb jej dokonywania. Sposób i zasady gromadzenia informacji o realizowanych przez nauczyciela przedsięwzięciach, rodzaj dokumentów związanych z przebiegiem pracy zawodowej - wszystkie te kwestie powinny być znane nauczycielom.

Tymczasem procesy oceny pracy nauczyciela często nie podlegają żadnym ustalonym rygorom, dokonywane są przez dyrektorów nieregularnie i bez określonych jasno procedur. W każdej szkole powinien funkcjonować „jakiś” dokument określający zasady dokonywania oceny pracy nauczycieli. Dokument taki powinien przedstawiać przyjęty w szkole proces gromadzenia informacji o pracy nauczycieli oraz określać przebieg i zasady dokonywania jej oceny. Ważne jest żeby te procedury znali wszyscy nauczyciele. Mogą one być „narzucone z góry” przez dyrektora albo opracowane np. przez zadaniowy zespół nauczycielski następnie zaakceptowane przez dyrektora i przyjęte przez radę pedagogiczną.

Przykład takiego dokumentu przedstawiam poniżej.

ZASADY OCENY PRACY NAUCZYCIELI

w Zespole Szkół

1. *Ocenie podlegają wszyscy nauczyciele w szkole – nie rzadziej niż 1 raz na 5 lat. Ocenie nie podlegają nauczyciele stażyści.*
2. *Ocenę pracy nauczycieli dokonuje **wyłącznie dyrektor szkoły**.*
3. *Zasadniczym celem niniejszego dokumentu jest przedstawienie:*
 - 1) *sposobu gromadzenia przez dyrektora szkoły informacji o pracy nauczycieli zatrudnionych w szkole,*
 - 2) *rodzaju zbieranych informacji (dokumentów) na podstawie których będzie dokonywana ocena ich pracy,*
 - 3) *zasad, kryteriów i trybu dokonywania oceny.*
4. ***Dyrektor szkoły zapoznaje nauczycieli** z trybem, zasadami i kryteriami dokonywania oceny ich pracy.*

Gromadzenie informacji o efektach pracy nauczycieli.

Informacje o pracy nauczycieli gromadzone są przez dyrektora w imiennych aktach osobowych oraz w teczках „przebiegu pracy zawodowej nauczycieli”. Teczki przechowuje sekretarz szkoły.

W teczках gromadzone są wyłącznie informacje dotyczące obszarów pracy nauczycieli, wynikające z § 2.8. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21.12.2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela (....) (Dz. U. z 2012, poz. 1538).

Rodzaje gromadzonych w teczках informacji (dokumentów):

1. *Arkusze obserwacji zajęć dokonywanych przez dyrektora szkoły lub osoby przez niego upoważnione w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego.*
2. *Sprawozdania nauczycieli z osiągnięć edukacyjnych uczniów, sporządzanych w wyniku klasyfikacji śródrocznej i rocznej.*
3. *Analizy sprawdzianów wewnętrznych i zewnętrznych, w tym egzaminów maturalnych i zawodowych.*
4. *Sprawozdania z realizacji wyznaczonych nauczycielowi zadań statutowych szkoły.*

5. Zaświadczenia, świadectwa i dyplomy dotyczące zrealizowanych różnych form doskonalenia zawodowego.
6. Programy autorskie, publikacje i wprowadzone innowacje pedagogiczne.
7. Scenariusze zrealizowanych apeli, konkursów, zawodów itp.
8. Notatka z realizacji ważnego przedsięwzięcia np. spotkania, wycieczki, działań promujących szkołę.
9. Nagrody i listy pochwalne.
10. Skargi rodziców i uczniów.
11. Inne dokumenty związane z pracą zawodową nauczycieli.

Powyższe dokumenty nauczyciel dostarcza dyrektorowi, który oryginały lub poświadczone przez siebie kopie gromadzi w teczkach. **Wgląd do teczki ma tylko dyrektor, wicedyrektor, sekretarz szkoły i zainteresowany nauczyciel.**

Informacje zawarte w teczkach mogą być wykorzystane tylko do obiektywnej oceny pracy nauczyciela, którego dotyczą.

Dokumenty mogą być przekazane do wglądu dla zespołu oceniającego, w przypadku gdy nauczyciel odwołał się od oceny lub do sądu pracy, gdy zachodzi taka konieczność.

Przebieg postępowania oceniającego

1. Na 1-szym zebraniu rady pedagogicznej w każdym roku szkolnym dyrektor przedstawia lub przypomina zasady, kryteria i tryb dokonywania oceny pracy nauczycieli.
2. Dyrektor przedstawia radzie pedagogicznej do 15 września wykaz nauczycieli przewidzianych do oceny, wg harmonogramu wraz z przewidywanymi terminami dokonania oceny.
3. **Dyrektor pisemnie powiadamia nauczyciela o podjęciu procedury oceny, z jego inicjatywy, na wniosek organu prowadzącego, organu sprawującego nadzór pedagogiczny, rady szkoły lub rady rodziców, co najmniej 1 miesiąc przed dokonaniem oceny.**
4. Jeśli **nauczyciel wystąpił z wnioskiem o dokonanie oceny (ma takie prawo)**, wniosek składany jest na piśmie – forma dowolna.
5. Dyrektor sprawdza czy minął 1 rok od daty ostatniej oceny pracy lub oceny dorobku zawodowego za okres stażu.

6. **Dyrektor przystępuje do dokonania oceny pracy** w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku wykonując poniższe czynności:
- 1) **może wystąpić** z wnioskiem o opinię o ocenianym nauczycielu do samorządu uczniowskiego (opinia nie jest wymagana),
 - 2) **może zasięgnąć** opinii doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela,
 - 3) **na wniosek nauczyciela** zasięga opinii doradcy metodycznego o nauczycielu (opinia na piśmie),
 - 4) porozumiewa się w kwestii oceny pracy z dyrektorem szkoły w której nauczyciel uzupełnia etat (jeśli dotyczy),
 - 5) przeprowadza kontrolno-oceniające obserwacje zajęć realizowanych przez nauczyciela,
 - 6) analizuje poprawność prowadzenia przez nauczyciela wszelkiej dokumentacji szkolnej, a szczególnie: dzienników lekcyjnych i arkuszy ocen.
 - 7) analizuje dokumentację zawartą w „teczce” przebiegu pracy zawodowej nauczyciela,
 - 8) na podstawie „kryteriów i wskaźników” wypełnia „pomocniczą kartę oceny pracy nauczyciela”,
 - 9) opracowuje projekt oceny pracy nauczyciela wg wzoru,
 - 10) zapoznaje nauczyciela z projektem oceny i wysłuchuje jego ewentualnych uwag i zastrzeżeń (**na wniosek nauczyciela** przy tych czynnościach może być obecny przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej),
 - 11) przyjmuje, zgłoszone przez nauczyciela na piśmie uwagi, jednak nie później niż 3 dni od dnia zapoznania się z projektem oceny,
 - 12) **ustala ostateczną wersję oceny, oryginał oceny przekazuje nauczycielowi a odpis trafia do akt osobowych nauczyciela.**
7. Ewentualne odwołanie od oceny nauczyciel kieruje, za pośrednictwem dyrektora szkoły, do **Kuratorium Oświaty** w, w terminie do 14 dni od dnia jej doręczenia.
8. Odwołanie powyższe rozpatruje, powołany przez Kuratora Oświaty, **zespół oceniający**, w terminie 30 dni od dnia wniesienia odwołania.
9. Zespół oceniający może ustalić nową lub podtrzymać ocenę kwestionowaną przez nauczyciela. **Od tej oceny nie przysługuje nauczycielowi odwołanie.**
10. **Kopia nowej oceny** (ewentualnie) wędruje do akt osobowych nauczyciela.

Zakończenie

Ocenianie nie jest sprawą łatwą. Prowadzono wiele badań na temat oceniania uczniów. Badania wykazały, że te same prace uczniowskie przedłożone różnym nauczycielom otrzymywały różne oceny, od bardzo dobrych do niedostatecznych. Jest więc bardzo ważne, aby przy ocenianiu uwzględniać właściwe kryteria, które – uwaga – muszą być znane również uczniom (Doming).

Te same mechanizmy funkcjonują przy dokonywaniu oceny pracy nauczycieli. Tu też obie strony, oceniająca (dyrektor) i oceniana (nauczyciel) muszą znać kryteria, zasady i metody oceny. Najlepsze kryteria i narzędzia nie „wyręcają” dyrektora w obiektywnym dokonaniu oceny jeśli nie będzie stosował min. takich zasad jak :

- 1. Zasada jawności** – nauczyciele znają system oraz kryteria i metody oceniania.
- 2. Obiektywność** – trudno być obiektywnym jeśli dyrektor wyraźnie nie lubi kogoś z nauczycieli. Powinien jednak pamiętać, że oceniana jest nie dana osoba a pracownik wykonujący w szkole przydzielone mu obowiązki.
- 3. Powtarzalność i systematyczność** – ocenianie powinno być dokonywane cyklicznie, w ustalonych wcześniej terminach (np. co 4 – 5lat).
- 4. Powszechność** – każdy nauczyciel powinien podlegać ocenie.
- 5. Pozytywne nastawienie** – obie strony powinny rozumieć korzyści wynikające z oceny, że to nie jest pretekst do krytyki a chęć zbadania postępów rozwoju nauczyciela i określenia obszarów wymagających np. wspomaganie.

Często ocena pracy nauczyciela kończy się jego podpisem na karcie oceny a powinna... szczerą rozmową dyrektora z nauczycielem. Skuteczna rozmowa oceniająca to dialog, podczas którego obie strony omawiają każdy element zakresu obowiązków, każdy wcześniej wyznaczony cel oraz uzyskane efekty działań. Dyrektor powinien również wysłuchać nauczyciela w kwestii ewentualnie niezrealizowanych zadań ale przede wszystkim w kwestii jego oczekiwań w toku dalszej pracy.

Oceny dokonane wg takich zasad to nie tylko spełnienie przez dyrektora „ustawowego” obowiązku. Mogą służyć dyrektorowi do motywowania nauczycieli w realizacji ich zadań czy też ułatwiać podejmowanie decyzji w przyznawaniu nagród i wyróżnień. Przede wszystkim jednak pozwalają **rozpoznać możliwości i zdolności kadry nauczycielskiej w procesie realizacji zadań szkoły** wynikających ze statutu szkoły oraz innych dokumentów prawa oświatowego.

Dokumentem końcowym dokonanej przez dyrektora oceny jest „**Karta Oceny Pracy**” nauczyciela, znajdująca się w jego aktach osobowych. Jest ona finalną opinią dyrektora o nauczycielu, po przeprowadzeniu postępowania oceniającego. Najistotniejszym jej elementem jest *p-kt 12. „Ocena pracy i jej uzasadnienie”*, który zawiera pisemny osąd o nauczycielu.

Dyrektor , oceniając nauczyciela, powinien brać pod uwagę wiele aspektów jego pracy, aktywności i osiągnięć o których wcześniej była mowa. Jeśli przy ocenie będzie się opierał tylko na 5 „ustawowych” obszarach, zawartych w § 2.8. rozporządzenia z 21.12.2012 r., to ocena choć „formalna” będzie niekompletna.

W uzasadnieniu oceny powinniśmy przeczytać nie tylko o najważniejszych osiągnięciach dydaktyczno-wychowawczych nauczyciela ale również o tym czy jest obowiązkowy i systematyczny, czy stale się doskonali, czy jest zaangażowany w życie szkoły i uczniów, jak jest postrzegany przez innych, czy jest lubiany itp., itd. Taki opis charakteryzuje nauczyciela nie tylko jako pedagoga i wychowawcę ale przede wszystkim jako człowieka. Bo „**dobry nauczyciel**” to nie tylko ten który posiada ogromną wiedzę przedmiotową i często pedagogiczną, to jest ktoś kto umie tą wiedzę przekazać innym, kto umie motywować do nauki, kto tworzy przyjazną atmosferę, kto ma czas dla innych i komu zawsze można zaufać.

Życzę wszystkim dyrektorom aby tylko takich nauczycieli oceniali.

Załącznik (przykład)

KARTA OCENY PRACY

1. Imiona i nazwisko nauczyciela: **Stanisław Tadeusz Podkomorzy**
2. Data urodzenia : **01 stycznia 1970 r.**
3. Wykształcenie: **mgr inż. budowy maszyn**
4. Staż pracy pedagogicznej: **15 lat i 6 miesięcy**
5. Nazwa szkoły : **Zespół Szkół Centrum Kształcenia w Adamowie**
6. Zajmowane stanowisko: **nauczyciel przedmiotów zawodowych**
7. Stopień awansu zawodowego : **nauczyciel dyplomowany**
8. Data rozpoczęcia pracy w szkole: **1 września 2000 r.**

9. Forma nawiązania stosunku pracy: *mianowanie*
10. Data powierzenia stanowiska kierowniczego w szkole: *nie dotyczy*
11. Data dokonania poprzedniej oceny : *15 marca 2011 r.*
12. Ocena pracy i jej uzasadnienie: *Pan Tadeusz Podkomorzy posiada pełne przygotowanie zawodowe i pedagogiczne oraz duże doświadczenia zawodowe. Starannie planuje i wykonuje pracę dydaktyczną stosując wiele nowatorskich rozwiązań, przyczyniając się do wysokiego poziomu osiągnięć edukacyjnych swoich uczniów. W r. szk. 2014/15 dwóch jego uczniów zakwalifikowało się do finału okręgowego olimpiady wiedzy i umiejętności rolniczych.*

Jest sprawnym wychowawcą klasy, planuje działania wychowawcze współpracując z zespołem nauczycieli uczących w jego klasie oraz uczniami i ich rodzicami. Aktywnie uczestniczy w życiu pozaklasowym i pozaszkolnym. Zorganizował, w ostatnich latach, dwie wycieczki krajoznawcze, jedną na Dolny Śląsk i Sudety drugą w Bieszczady.

Systematycznie uczestniczy w doskonaleniu zawodowym. W roku 2013 ukończył studia podyplomowe w zakresie psychologicznego wspomagania rozwoju dzieci i młodzieży a w 2015 kurs kwalifikacyjny w zakresie kształtowania zachowań asertywnych uczniów. Prowadził wiele lekcji otwartych, publikuje swoje osiągnięcia i aktywnie udziela się w pracy zespołów przedmiotowych.

Doskonale diagnozuje możliwości i potrzeby uczniów przyczyniając się do ich wszechstronnego rozwoju. Angażuje się w życie uczniów będąc dla nich autorytetem, jest przez nich ceniony i lubiany.

Rzetelnie i terminowo prowadzi wszelką dokumentację dydaktyczno-wychowawczą.

13. Stwierdzenie uogólniające, o którym mowa w art. 6a ust.4 ustawy Karta Nauczyciela
Dotychczasową pracę należy uznać jako wyróżniającą.

04.03.2016 r.

(data)

Dyrektor szkoły

(podpis oceniającego)

14. Z treścią oceny i przysługującym mi prawem do odwołania – w ciągu 14 dni zostałem zapoznany.

04.03.2016 r.

(data)

Tadeusz Podkomorzy

(podpis ocenianego)