

Zarządzenie nr 16a

Dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku

z dnia 17 października 2019 r.

w sprawie wprowadzenia procedury dokonywania oceny pracy nauczyciela

w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku

Na podstawie: ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (tj. Dz. Z 2018 r. poz. 967) oraz Rozporządzenie MEN z dnia 19 sierpnia 2019 r. w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. poz. 1625).

Dyrektor Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku zarządza, co następuje:

§ 1.

1. Wprowadza się *Procedurę dokonywania oceny pracy nauczyciela w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku*.
2. Procedura stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia (*załącznik nr 1*).

§ 2.

Traci moc dotychczasowy *Regulamin oceny pracy nauczyciela* z dnia 1.09.2018 r.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

załącznik nr 1

PROCEDURA OCENY PRACY NAUCZYCIELA

W ZESPOLE SZKÓŁ BUDOWLANYCH W RYBNIKU

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, art.6a ust.12 (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz.967 i 2245 oraz z 2019 r. poz.. 730 i 1287)*
2. *Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (tekst jednolity z dnia 10 maja 2018 Dz. U. z 2017 r., poz. 996 – w szczególności art. 5 i 68).*
3. *Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2245, z późn. zm.).*
4. *Rozporządzenie MEN z dnia 19 sierpnia 2019 r. w sprawie trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, w tym nauczycieli zajmujących stanowiska kierownicze, szczegółowego zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz szczegółowego trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. poz. 1625).*
5. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. poz. 1627)*
6. *Rozporządzenie MEN z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. z 2017 r., poz.1611).*

7. Rozporządzenie MEN z dnia 23 sierpnia 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. poz. 1650).
 8. Statut Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku.
-

Rozdział 1 **Postanowienia ogólne**

§1 **Przedmiot i cel Procedury**

1. Procedura oceny pracy określa sposób i tryb dokonywania oceny pracy pracowników Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku, zatrudnionych na stanowiskach pedagogicznych.
2. Ocenie podlegają, na zasadach określonych w Procedurze, wszyscy nauczyciele, wychowawcy i specjaliści zatrudnieni w szkole, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy z pracodawcą i wymiarem realizowanych godzin w ramach pensum na danym stanowisku pedagogicznym.
3. Celem przeprowadzania oceny pracy pracowników pedagogicznych w szkole jest:
 - 1) zwiększenie efektywności pracy i jej jakości poprzez wymianę informacji pomiędzy oceniającym a ocenianym na temat realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 42 ust. 2 KN oraz w art. 5 ustawy - Prawo oświatowe oraz zadań statutowych szkoły;
 - 2) motywowanie pracowników do zwiększonego wysiłku;
 - 3) ustalenie obszarów kompetencji, które wymagają doskonalenia, między innymi poprzez wymianę informacji pomiędzy oceniającym a ocenianym na temat poziomu wykonywania obowiązków;
 - 4) zebranie informacji potrzebnych do planowania doskonalenia zawodowego nauczyciela;
 - 5) kształtowanie właściwych postaw pracowników, w szczególności z zakresu etyki zawodowej nauczyciela;
 - 6) zastąpienia subiektywnych, przypadkowych opinii obiektywnymi kryteriami oceny;
 - 7) dostarczenie informacji zwrotnej nauczycielowi o jakości jego pracy.
4. Ocena pracy pracownika pedagogicznego stanowi podstawę do podejmowania decyzji kadrowych, a w szczególności:
 - 1) przyznawania dodatku motywacyjnego, na zasadach określonych w Regulaminie przyznawania dodatków motywacyjnych w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku
 - 2) przyznawania nagród i wyróżnień;

- 3) wyboru nauczyciela do zwolnienia w przypadku braku możliwości dalszego zatrudniania;
- 4) przygotowania wewnątrzszkolnego planu doskonalenia nauczycieli.

§ 2

Podstawowe pojęcia

1. Ilekoć w Procedurze jest mowa o:

- 1) *dyrektorze* – należy przez to rozumieć dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w Rybniku;
- 2) *radzie rodziców* – należy przez to rozumieć Radę Rodziców w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku ;
- 3) *stopniu awansu zawodowego* – należy przez to rozumieć odpowiednio stopień awansu zawodowego nauczyciela stażysty, kontraktowego, mianowanego lub dyplomowanego;
- 4) *stażu zawodowym* – należy przez to rozumieć okres wskazany w KN w celu realizacji planu rozwoju zawodowego, właściwy dla danego stopnia awansu zawodowego, o który ubiega się nauczyciel;
- 5) *opiekunie stażu* – nauczyciel mianowany lub dyplomowany przydzielony przez dyrektora w celu pomocy nauczycielowi odbywającemu staż na stopień nauczyciela kontraktowego lub mianowanego.

Rozdział 2

Tryb dokonywania oceny pracy

KROK 1. WSZCZĘCIE POSTĘPOWANIA

1. Ocenie pracy podlegają wszyscy nauczyciele kontraktowi, mianowani i dyplomowani, zatrudnieni w Zespole Szkół Budowlanych w Rybniku.
2. Nauczyciel może być oceniony:
 - z inicjatywy dyrektora szkoły *lub*
 - na wniosek:
 - rady szkoły
 - organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego szkołę
 - rady rodziców*(art. 6a ust. 1 Karty Nauczyciela).*

KROK 2. PISEMNA INFORMACJA O DOKONYWANIU OCENY PRACY

NAUCZYCIELA

3. O wszczęciu procedury oceny pracy z własnej inicjatywy lub na ww. wniosek należy niezwłocznie zawiadomić nauczyciela na piśmie (§2 *ust. 1 rozporządzenia w sprawie oceny pracy nauczycieli*).
4. Procedura oceny pracy rozpoczyna się w dniu:
 - 1) złożenia wniosku przez jeden z podmiotów, o których mowa w punkcie 2.
 - 2) poinformowania nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy z inicjatywy dyrektora.

KROK 3. USTALENIE TERMINU DOKONANIA OCENY PRACY

5. Oceny pracy dokonuje się w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku, a w przypadku oceny pracy dokonywanej z własnej inicjatywy dyrektora - w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia powiadomienia nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy.
6. Ocena pracy nauczyciela może być dokonana w każdym czasie (np. w trakcie realizacji stażu na wyższy stopień awansu zawodowego), nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dokonania oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego (*art. 6a ust.1 Karty Nauczyciela*).
7. Do okresu na dokonanie oceny pracy nie wlicza się:
 - 1) okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, trwającej dłużej niż 14 dni,
 - 2) okresów ferii szkolnych wynikających z przepisów w sprawie organizacji roku szkolnego, a w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach, w których nie są przewidziane ferie szkolne - okresów urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych (*art. 6a ust. 2b Karty Nauczyciela*).

KROK 4. WYSTAPIENIE O NIEZBĘDNE OPINIE

- 8. Przed dokonaniem oceny pracy dyrektor zobowiązany jest zasięgnąć opinii innych podmiotów:**

OBOWIĄZKOWA WSPÓŁPRACA Z INNYMI PODMIOTAMI			
PODMIOT	FORMA WSPÓŁPRACY	UWAGI	PODSTAWA PRAWNA
Rada Rodziców	Opinia	Rada przedstawia pisemną opinię w terminie 14 dni od	art. 6a ust. 5 pkt 1 i art. 6a ust. 5a Karty

		dnia otrzymania zawiadomienia o dokonywanej ocenie pracy nauczyciela. Nieprzedstawienie opinii przez radę rodziców nie wstrzymuje dokonywania oceny pracy.	Nauczyciela
Doradca metodyczny lub inny nauczyciel dyplomowany lub mianowany.	Opinia	Na wniosek nauczyciela. Obowiązek przedłożenia opinii w terminie 14 dni od zawiadomienia. Opinia musi zawierać uzasadnienie.	art. 6a ust. 5 pkt 4 Karty Nauczyciela, §2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie oceny pracy.
Inny nauczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze i sprawujący w tej szkole nadzór pedagogiczny.	Porozumienie	Gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem.	art. 6a ust. 5b Karty Nauczyciela
Organ sprawujący nadzór pedagogiczny.	Porozumienie	Dotyczy oceny pracy nauczyciela zajmującego inne niż stanowisko dyrektora stanowisko kierownicze i sprawującego w tej szkole nadzór pedagogiczny, w sytuacji gdy dyrektorem szkoły jest osoba niebędąca nauczycielem.	art. 6a ust. 5c Karty Nauczyciela
Dyrektor szkoły, w której nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć	Porozumienie	Dotyczy oceny pracy nauczyciela uzupełniającego etat w innej placówce na podstawie art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela.	art. 6a ust. 5d Karty Nauczyciela
Dyrektor właściwej placówki doskonalenia nauczycieli.	Ocena w zakresie dotyczącym wykonywania zadań doradcy metodycznego	Dotyczy nauczyciela, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego.	art. 6a ust. 5f Karty Nauczyciela
Właściwa władza kościelna	Ocena merytoryczna	Dyrektor musi ją uwzględnić.	§6 rozporządzenia w sprawie oceny pracy

	nauczyciela religii.		
FAKULTATYWNA WSPÓŁPRACA Z INNYMI PODMIOTAMI			
Samorząd uczniowski	Opinia	Obowiązek przedłożenia opinii w terminie 14 dni od zawiadomienia. Opinia musi zawierać uzasadnienie.	art. 6a ust. 5 pkt 3 Karty Nauczyciela §2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie oceny pracy
Doradca metodyczny lub inny nauczyciel dyplomowany lub mianowany.	Opinia	Możliwość zasięgnięcia opinii z własnej inicjatywy (na wniosek nauczyciela opinia taka jest obowiązkowa). Obowiązek przedłożenia opinii w terminie 14 dni od zawiadomienia. Opinia musi zawierać uzasadnienie.	art. 6a ust. 5 pkt 4 Karty Nauczyciela, §2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie oceny pracy

KROK 5. DOKONANIE OCENY PRACY NAUCZYCIELA

9. Ocena pracy nauczyciela dotyczy stopnia realizacji obowiązków określonych w art. 6 i art. 42 ust. 2 oraz w art. 5 ustawy – Prawo oświatowe w zakresie wszystkich obszarów działalności szkoły. Ocenie podlega:

1. rzetelność realizacji zadań związanych z powierzonym stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
2. wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju;
3. dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego;
4. doskonalenie zawodowe, zgodnie z potrzebami szkoły;
5. kształcenie i wychowywanie młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
6. dbanie o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.
7. realizacja zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz;

8. realizacja innych zajęć i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania uczniów;
9. realizacja zajęć i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym;
10. kierowanie się w swoich działaniach dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia.

10. W ocenie pracy nauczyciela dyrektor może kierować się:

- analizą dokumentacji szkolnej prowadzonej przez nauczyciela,
- obserwacjami prowadzonych zajęć,
- wnioskami z nadzoru pedagogicznego,
- dokumentacją dotyczącą podejmowanych przedsięwzięć (udział uczniów w konkursach, olimpiadach i ich osiągnięcia),
- arkuszem samooceny (**załącznik nr 2**).

KROK 6. **ZAWIADOMIENIE NAUCZYCIELA O MOŻLIWOŚCI ZAPOZNANIA SIĘ Z PROJEKTEM OCENY PRACY**

11. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń (*art. 6a ust. 8 Karty Nauczyciela*).

12. Nauczyciel ma prawo wnieść wniosek o obecność przedstawiciela związku zawodowego przy zapoznawaniu go z projektem oceny pracy, przy czym sam nie musi być jego członkiem. W tej sytuacji o terminie zapoznawania nauczyciela z projektem oceny pracy należy zawiadomić wskazaną zakładową organizację związkową.

KROK 7. **ZAPOZNANIE NAUCZYCIELA Z PROJEKTEM OCENY**

13. Dyrektor przekazuje nauczycielowi informację o planowanej ocenie pracy i wskazuje jej uzasadnienie, przy czym nie ma obowiązku przedstawienia tego projektu na piśmie. Nauczyciel ma prawo już w czasie zapoznawania go z projektem oceny pracy wnosić ustnie swoje zastrzeżenia i uwagi (§3 ust. 1 rozporządzenia w sprawie oceny pracy).

KROK 8: **OCZEKIWANIE NA UWAGI I ZASTRZEŻENIA DO PROJEKTU**

14. Nauczyciel ma także prawo zgłosić uwagi i zastrzeżenia do projektu oceny pracy w formie pisemnej, w terminie 5 dni roboczych od dnia zapoznania go z projektem oceny (§3 *ust. 2 rozporządzenia w sprawie oceny pracy*).

KROK 9: DOKONANIE OCENY PRACY NAUCZYCIELA

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

- 1) ocena wyróżniająca;
- 2) ocena bardzo dobra;
- 3) ocena dobra;
- 4) ocena negatywna

(art. 6a ust. 4 Karty Nauczyciela).

16. Dyrektor dokonuje oceny pracy nauczyciela sporządzając kartę oceny pracy. Karta ta zawiera:

- 1) imię (imiona) i nazwisko nauczyciela;
- 2) datę i miejsce urodzenia;
- 3) miejsce zatrudnienia i zajmowane stanowisko;
- 4) staż pracy pedagogicznej;
- 5) stopień awansu zawodowego;
- 6) wykształcenie;
- 7) datę dokonania ostatniej oceny pracy;
- 8) stwierdzenie uogólniające, o którym mowa w art. 6a ust. 4 KN
- 9) uzasadnienie oceny pracy;
- 10) datę dokonania oceny pracy;
- 11) podpis osoby dokonującej oceny pracy;
- 12) pouczenie o terminie i trybie wniesienia odwołania od oceny pracy.

KROK10: PRZEKAZANIE KARTY OCENY PRACY NAUCZYCIELOWI I WŁĄCZENIE JEJ DO JEGO AKT OSOBOWYCH

17. Nauczyciel otrzymuje kartę oceny pracy, a jej kopię włącza się do jego akt osobowych.

Tryb odwoławczy od oceny pracy nauczyciela

18. Nauczyciel ma prawo wnieść odwołanie od oceny pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia mu karty oceny pracy (*art. 6a ust. 9 pkt 1 Karty Nauczyciela*).
19. Nauczyciel wnosi odwołanie za pośrednictwem dyrektora szkoły, do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad szkołą.
20. Dyrektor szkoły przekazuje odwołanie od oceny pracy nauczyciela do właściwego organu sprawującego nadzór pedagogiczny w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania odwołania (*§5 ust. 1 rozporządzenia w sprawie oceny pracy*).
21. Dyrektor szkoły dołącza pisemne odniesienie się do zarzutów podniesionych w odwołaniu.
22. Właściwy organ powołuje zespół oceniający w składzie:
 1. przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny,
 2. przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły;
 3. przedstawiciel rady rodziców (nie dotyczy szkół, w których nie tworzy się tego organu),
 4. właściwy nauczyciel-doradca metodyczny lub nauczyciel-konsultant;
 5. przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela – powołany na jego wniosek (*§5 ust. 2 rozporządzenia w sprawie oceny pracy*).
23. Organ, który powołuje zespół oceniający, nie później niż na 5 dni roboczych przed terminem posiedzenia zespołu oceniającego zawiadamia nauczyciela o posiedzeniu, w czasie którego będzie mógł zostać wysłuchany. Niestawienie się nauczyciela, mimo prawidłowego zawiadomienia o posiedzeniu, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania przez zespół oceniający i wydania rozstrzygnięcia (*§5 ust. 7 rozporządzenia w sprawie oceny pracy*).
24. Organ właściwy do rozpoznania odwołania w terminie 30 dni od dnia otrzymania odwołania po jego rozpatrzeniu:
 - 1) podtrzymuje ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły;
 - 2) uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły oraz ustala nową ocenę pracy nauczyciela, albo
 - 3) uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora szkoły oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeżeli ocena pracy została dokonana z naruszeniem prawa a w takim przypadku procedurę oceny pracy musimy rozpocząć od nowa. (*art. 6a ust. 10a Karty Nauczyciela*).
25. Ocena pracy ustalona przez organ odwoławczy jest ostateczna (*art. 6a ust. 10c Karty Nauczyciela*).

KARTA KONTROLNA

załącznik nr 2

do dokonania oceny pracy nauczyciela (arkusz pomocniczy)

.....
(imię i nazwisko nauczyciela)

.....
(data wypełnienia karty kontrolnej)

SZCZEGÓŁOWE KRYTERIA OCENY PRACY NAUCZYCIELA

Lp.	NEGATYWNA	DOBRA	BARDZO DOBRA	WYRÓŻNIAJĄCA	PKT.
1.	Nauczyciel ma poważne problemy z realizacją programu dydaktyczno-wychowawczego.	Planuje program dydaktyczno-wychowawczy lecz realizuje go niesystematycznie.	Prawidłowo i samodzielnie planuje oraz systematycznie realizuje program dydaktyczno-wychowawczy.	Podejmuje działania innowacyjne planując i realizując program dydaktyczno-wychowawczy lub realizuje projekt autorski.	3
2.	Niewłaściwie dobiera formy i metody pracy, nie osiąga założonych celów zajęć. Nie prowadzi ewaluacji własnych działań.	Zna formy i metody pracy lecz ich nie wykorzystuje, nie zawsze osiąga założone cele zajęć.	Bardzo dobrze zna i prawidłowo dobiera formy i metody pracy, stosuje je, zawsze osiąga zaplanowane cele. Wykorzystuje wnioski z ewaluacji.	Efektywnie poszukuje nowatorskich form i metod pracy. Stosuje metody aktywizujące ucznia oraz ocenianie kształtujące. Diagnostuje poziom swojej	3

				pracy.	
3.	Nie stosuje dostępnych środków dydaktycznych, zaniedbuje warsztat pracy.	Nie zawsze stosuje dostępne środki dydaktyczne, nie zawsze dba o warsztat pracy.	Prawidłowo wykorzystuje dostępne środki dydaktyczne, zawsze dba o warsztat pracy.	Oprócz dostępnych, stosuje środki dydaktyczne wykonane samodzielnie; wzbogaca swój warsztat pracy.	3
4.	Ma problemy z organizacją zajęć oraz z dyscypliną na lekcji.	Pracę na lekcji organizuje zazwyczaj poprawnie, często ma problemy z utrzymaniem dyscypliny uczniów.	Zawsze prawidłowo organizuje pracę uczniów na zajęciach i potrafi utrzymać dyscyplinę uczniów na lekcjach.	Potrafi zaproponować uczniom ciekawe formy zajęć, tworzy przyjazny klimat uczenia się. Nie ma problemów z utrzymaniem dyscypliny na lekcji.	3
5.	Nie diagnozuje potrzeb i możliwości ucznia. Nie indywidualizuje pracy z nim. W pracy z uczniem nie uwzględnia dostosowań.	Nie zawsze diagnozuje potrzeby i możliwości ucznia. Rzadko stosuje indywidualizację nauczania. Nie zawsze przestrzega wymagań zawartych w dostosowaniach.	Zawsze indywidualizuje proces nauczania oraz dobiera adekwatne środki diagnostyczne. Zawsze stosuje się do zaleceń zawartych w dostosowaniach.	Zawsze planuje pracę odpowiednio do rozpoznanych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości i zainteresowań uczniów. Monitoruje postępy ucznia we współpracy z innymi nauczycielami.	3
6.	Nie przestrzega przepisów dotyczących bezpieczeństwa uczniów i warunków pracy.	Zna przepisy BHP lecz nie zawsze je stosuje podczas pracy z uczniami, nie zauważa zagrożeń.	Zna i przestrzega przepisów dotyczących bezpieczeństwa uczniów i warunków pracy w szkole oraz potrafi przewidywać niebezpieczeństwa i eliminować je, także w sytuacjach pozaszkolnych.	Przykładnie przestrzega BHP. Dodatkowo stosuje w swojej pracy dydaktyczno-wychowawczej programy profilaktyczne.	3

7.	Nie przestrzega praw dziecka/ucznia.	Nie zawsze respektuje prawa dziecka/ucznia.	Zna i respektuje prawa dziecka/ucznia, np. poprzez zapewnienie przyjaznej atmosfery nauki, zna problemy zdrowotne swoich wychowanków	Reaguje na sytuacje nieprzestrzegania praw dziecka, zna instytucje i organizacje wspomagające dziecko, współpracuje z nimi; upowszechnia wiedzę o prawach dziecka/ucznia. Promuje zachowania prozdrowotne.	3
8.	Nie pobudza inicjatywy uczniów do działań na rzecz szkoły.	Rzadko inspiruje uczniów do działań. Dodatkowe inicjatywy podejmuje niechętnie lub niesamodzielnie.	Potrafi pobudzać inicjatywę uczniów, skutecznie zachęca ich do udziału w życiu szkoły.	Aktywnie angażuje się w życie szkoły poprzez włączanie uczniów do działań społecznych widocznych na forum szkolnym i pozaszkolnym oraz sprawuje opiekę nad tymi inicjatywami.	3
9.	Nie promuje działań społeczno – obywatelskich i patriotycznych oraz postaw moralnych.	Realizuje działania społeczno -obywatelskie i patriotyczne podejmowane z inicjatywy innych.	Zachęca uczniów do podejmowania działań społeczno-obywatelskich, patriotycznych. Kształtuje w nich szacunek do drugiego człowieka bez względu na jego poglądy, wyznanie czy rasę.	Prowadzi zajęcia promujące te wartości lub uwzględnia w swoich zajęciach promowanie wartości społeczno-obywatelskich. Razem z uczniami włącza się w działania wolontariackie.	3
10.	Nie umie stosować narzędzi pomiaru osiągnięć uczniów ani interpretować uzyskanych	Narzędzia pomiaru osiągnięć uczniów często stosuje niewłaściwie.	Umie stosować narzędzia pomiaru osiągnięć uczniów oraz interpretować uzyskane	Umie wytwarzać narzędzia diagnozy odpowiednie do zakładanych celów oraz	3

	przy ich pomocy wyników.		przy ich pomocy wyniki.	wykorzystywać uzyskane wyniki do podnoszenia jakości pracy.	
11.	Nie reaguje na sygnalizowane przez ucznia problemy związane z patologią w jego rodzinie lub otoczeniu.	Nie zawsze reaguje na problemy uczniów, rzadko kontaktuje się rodzicami.	Reaguje na sygnalizowane przez ucznia problemy związane z patologią w jego rodzinie lub otoczeniu i szuka ich rozwiązania. Systematycznie współpracuje z rodzicami.	Dostrzega, reaguje i rozwiązuje problemy ucznia związane z patologią w jego rodzinie lub otoczeniu. Prowadzi pedagogizację rodziców. Współpracuje z rodzicami, organizacjami szkolnymi i pozaszkolnymi w zakresie potrzeb wychowanków.	3
12.	Nie realizuje przydzielonych zadań dodatkowych, wynikających z potrzeb szkoły.	Przydzielone zadania dodatkowe realizuje nieterminowo, niestarannie bądź niesamodzielnie.	Chętnie podejmuje liczne działania pozalekcyjne lub inne wyznaczone potrzebami szkoły.	Inicjuje i aktywnie wykonuje działania dodatkowe oraz poświęca uczniom i szkole swój wolny czas. Sprawuje opiekę nad różnymi projektami wynikającymi z potrzeb szkoły.	3
13.	Notorycznie ma problemy z prawidłowym prowadzeniem dokumentacji szkolnej.	Często ma problemy z właściwym lub terminowym prowadzeniem dokumentacji szkolnej.	Zawsze prawidłowo, terminowo i bez zastrzeżeń prowadzi obowiązującą dokumentację szkolną.	Przykładowie prowadzi dokumentację szkolną. Prowadzi i/lub tworzy dodatkową dokumentację regulującą pracę szkoły.	3
14.	Nie przestrzega dyscypliny pracy, nie respektuje	Sporadycznie ma problemy z dyscypliną pracy,	Zawsze przestrzega dyscypliny pracy, respektuje	Przykładowie przestrzega dyscypliny pracy, prezentuje	3

	zarządzeń i zaleceń przełożonych ani przepisów prawa. Spóźnia się do pracy.	nie zawsze respektuje polecenia przełożonych.	zarządzenia i zalecenia przełożonych oraz przepisy prawa. Jest obowiązkowy i punktualny.	szczególną obowiązkowość i odpowiedzialność, czym wpływa pozytywnie na postawy pozostałych pracowników szkoły.	
15.	Unika uczestnictwa w różnych formach doskonalenia zawodowego.	Bierze udział w narzuconych formach doskonalenia zawodowego, bez własnej inicjatywy.	Zawsze chętnie uczestniczy w różnych formach doskonalenia zawodowego na terenie szkoły. Z własnej inicjatywy uczestniczy w szkoleniach zewnętrznych.	Aktywnie uczestniczy w szkolnych i pozaszkolnych formach doskonalenia zawodowego. Systematycznie podnosi swoje umiejętności i kwalifikacje, wykorzystuje w swojej pracy pedagogicznej inne posiadane uprawnienia i kwalifikacje.	3
16.	Nie dzieli się swoim doświadczeniem zawodowym, uchyla się od pomocy innym nauczycielom.	Zdobywa doświadczenie zawodowe lecz nie zawsze bądź niechętnie dzieli się nim z innymi.	Chętnie dzieli się swoimi refleksjami i doświadczeniem zawodowym, zawsze udziela pomocy innym nauczycielom. Prowadzi lekcje otwarte.	Upowszechnia swoje osiągnięcia i publikacje, udostępnia scenariusze zajęć, prowadzi otwarte zajęcia dla nauczycieli lub jest opiekunem stażysty. Pełni funkcję przewodniczącego komisji przedmiotowej.	3
17.	Nie dba o powierzone mu mienie szkolne oraz o estetykę i wystrój sal.	Zauważa lecz nie podejmuje żadnych działań przeciwdziałających dewastacji mienia szkoły.	Dbą o sprzęt oraz wystrój sali i estetykę przydzielonych miejsc i pomieszczeń w szkole, wykazuje dbałość o mienie szkolne.	Wykazuje szczególną dbałość o estetykę, wyposażenie i wystrój sali. Włącza uczniów i rodziców do współpracy, pozyskuje sponsorów na rzecz	3

				klasy i szkoły.	
18.	Nie podejmuje żadnych działań promujących szkołę. Niewłaściwa postawa nauczyciela wpływa negatywnie na wizerunek szkoły.	Niechętnie i rzadko podejmuje działania promujące szkołę. Nie zawsze dba o jej pozytywny wizerunek.	Chętnie i często inicjuje i podejmuje działania wpływające na tworzenie pozytywnego wizerunku szkoły. Bierze udział w promocji szkoły w szkołach podstawowych.	Przyczynia się do wzbogacania oferty edukacyjnej szkoły. Kultywuje jej tradycje. Poprzez liczne działania i kontakty z instytucjami i organizacjami promuje szkołę i tworzy jej pozytywny wizerunek. Upowszechnia sukcesy szkoły.	3
19.	Prezentuje niski poziom kultury oraz zachowanie sprzeczne z zasadami etyki. Przejawia lekceważący stosunek do innych. Negatywnie oddziałuje na postawy i zaangażowanie pozostałych nauczycieli.	Jego takt i kultura osobista nie budzą zastrzeżeń.	Jego postawa etyczno-zawodowa i kultura współżycia społecznego jest przykładowa. Umiejętnie i chętnie współpracuje zarówno z uczniami, rodzicami, jak i nauczycielami.	Wykazuje wysoką kulturę osobistą i takt pedagogiczny. Potrafi zapobiegać konfliktom i łagodzić je. Przejawia wszelkie cechy powołania zawodowego. Jest autorytetem dla uczniów i nauczycieli.	3
SUMA PUNKTÓW:					57

Za każde kryterium przyznaje się 0-3 pkt.:

wyróżniająco - 3 pkt, **bardzo dobrze** – 2 punkty, **dobrze** - 1 pkt., **negatywnie** - 0 pkt.

ocena wyróżniająca 51 – 57 punktów

ocena bardzo dobra 36 – 50 punktów

ocena dobra 19 - 35 punktów

ocena negatywna: 0 - 18 punktów

Uwaga!

Nauczycielowi można przyznać **ocenę wyróżniającą** za określone kryterium, jeżeli jednocześnie spełnia warunki na **ocenę bardzo dobrą**.

UZYSKANA SUMA PUNKTÓW:

OCENA:

PODPIS/-Y ZESPOŁU/OSOBY DOKONUJĄCEGO/-EJ OCENY:

.....

.....

.....

