

# **NOWY SYSTEM OCENIANIA NAUCZYCIELI W OBLICZU ZACHODZĄCYCH ZMIAN PRAWNYCH**

JANUSZ SAMAROW

**Rzeszów, 16 stycznia 2019**

# **Cel: Przygotowanie dyrektorów szkół i placówek do procesu oceniania pracy nauczycieli w nowych realiach prawnych**

Uczestnik konferencji:

- wymienia przesłanki wprowadzenia zmian w systemie oceny pracy nauczyciela,
- definiuje system ocen okresowych pracowników w organizacji,
- przedstawia kryteria i zasady SOOP w organizacji,
- wymienia metody relatywne i absolutne w ocenianiu pracowników organizacji,
- wskazuje sposoby wykorzystania oceny pracy nauczyciela w procesie zarządzania szkołą (placówką),
- wymienia akty prawne odnoszące się do problematyki oceny pracy nauczycieli,
- opisuje etapy procesu oceny pracy nauczyciela, w tym oceny dyrektora szkoły (placówki) oraz procedurę odwoławczą,
- wskazuje obowiązki dyrektora w procesie oceny pracy nauczyciela,
- projektuje harmonogram dokonywania ocen pracy nauczycieli w okresie przejściowym, w tym oblicza terminy wykonywania poszczególnych czynności w procesie oceny.

# Część I

Przesłanki wprowadzenia nowego systemu oceny pracy nauczycieli i dyrektorów szkół / placówek w nawiązaniu do teorii zarządzania zasobami ludzkimi.

Funkcje oceny. Zasady i metody (techniki) oceniania.

Ocena pracy nauczyciela jako narzędzie wspierania rozwoju - wykorzystanie oceny pracy nauczycieli w zarządzaniu szkołą / placówką.

# *Dlaczego zmiana?*

## **Wady nowelizacji Karty Nauczyciela z 2000 r.**

- ❑ System awansu nauczycieli powinien mieć przełożenie na jakość ich pracy.
- ❑ Ocena pracy stała się mało przydatnym narzędziem rozwoju zawodowego.
- ❑ Ocena pracy oddzielona od systemu awansu zawodowego, gdzie zastępowała ją ocena dorobku zawodowego za okres stażu, jako nieobligatoryjna była systematycznie pomijana.

# *Dlaczego zmiana?*

- ❑ Od strony formalnej ocena pracy była niezbędna nauczycielom przystępującym do konkursu na dyrektora szkoły (placówki) czy rekomendowanym do otrzymania nagród i odznaczeń. Wprowadzenie obligatoryjności oceny pracy nauczycieli porządkuje obecnie tę sferę.
- ❑ Kryterialność i mierzalność przyczyniają się do obiektywizacji oceny.

# *Dlaczego zmiana?*

- ❑ Ujednoczenie systemu i ograniczenie dowolności w ocenie stopnia realizacji obowiązków wynikających z oświatowych ustaw (ustawy o systemie oświaty zastąpionej prawie w całości przez uchwaloną w 2016 r. ustawę Prawo oświatowe czy Karty Nauczyciela).
- ❑ Wzmocnienie warunków rozwoju zawodowego nauczycieli ukierunkowanego na potrzeby uczniów.

# *Źródła prawa, które zainicjowały zmiany w sferze oceny pracy nauczycieli*

- ❑ Porządek prawny w zakresie dokonywania oceny pracy nauczyciela został w istotny sposób zmieniony przepisami ustawy z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2203). Art. 76 tej ustawy wprowadza daleko idące zmiany w przepisach ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 i 2245). Art. 6a Karty Nauczyciela oraz poprzedzający go art. 6 są kluczowe w odniesieniu do oceny pracy nauczycieli.
- ❑ W znowelizowanym art. 6a ust. 12 Karty Nauczyciela znalazła się delegacja ustawowa, na podstawie której Minister Edukacji Narodowej wydał nowe rozporządzenie z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1133 i 2019 r., poz. 5).

## ***Ocena jako narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji:***

- oparta na faktach (konkretnych osiągnięciach pracownika),
- obejmuje cele i kompetencje,
- dotyczy określonego przedziału w czasie,
- dokonywana jest na skali, gdzie zarówno oceniający jak i oceniany wie, które poziomy są pozytywne, a które negatywne;
- dokonywana jest w określonych warunkach (cyklicznie, na spotkaniu przełożonego z pracownikiem);
- powinna zawierać w sobie zarówno pozytywną jak i negatywną informację zwrotną.

**Ocena pozytywna = nagroda (awans, podwyżka, premia)**

**Ocena negatywna = konieczność poprawy**

## **SOOP**

- ❑ System ocen okresowych pracowników to **uniwersalne narzędzie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.**
- ❑ Budowany najczęściej i wykorzystywany w dużych organizacjach.
- ❑ Wynika z istnienia obiektywnej konieczności stosowania racjonalnych zasad, metod i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.
- ❑ Ma charakter kompleksowy - obejmuje całokształt efektów pracy ocenianego pracownika.
- ❑ Odnosi się do umiejętności, postaw wobec pracy, przełożonych, podwładnych i zakładu pracy.

## ***Metody (techniki) oceniania***

### **Relatywne:**

ranking, portfolio personalne, system porównywania parami, technika rozkładu normalnego.

### **Absolutne:**

metoda wydarzeń krytycznych, metoda testowa, ilościowe standardy pracy, ocena opisowa, skale kwalifikacyjne, kwestionariusz oceny, zarządzanie przez cele, assessment center, ocena 360 stopni.



# *System porównywania parami*

## **Paired Comparison Analysis**

Liczba koniecznych porównań:

$(N - 1): 2$

N – liczba ocenianych pracowników

Stanowisko	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ogółem
1	X		+						+	+	3
2	+	X	+	+		+	+		+		6
3			X								0
4	+		+	X		+			+		4
5	+	+	+	+	X	+	+		+	+	8
6	+		+			X			+	+	4
7	+		+	+		+	X		+		5
8	+	+	+	+	+	+		X	+	+	8
9			+						X		1
10		+	+	+			+		+	X	5

## ***Ocena 360 stopni (270, 180)***

W organizacjach, w których:

- uczenie się i zmiany są spostrzegane jako droga do sukcesu;
- istnieje otwarty przepływ informacji,
- menedżerowie postrzegają otwartą komunikację jako warunek sukcesu firmy,
- menedżerowie są otwarci na zmiany, które umożliwiają sukces osobisty i firmy,
- menedżerowie rozmawiają o wynikach biznesowych z podwładnymi.

# *Ocena 360 stopni*



**Jednym z najbardziej upodlających  
doświadczeń w życiu każdego pracownika  
jest roczna ocena jego pracy.**

*Scott Adams, Zasada Dilberta*



## ***Informacja zwrotna - ocena, która uczy***

- fakty, które przełożony umie przytoczyć w odniesieniu do sytuacji,
- informacje dotyczące konkretnego zachowania a nie osoby,
- dane dotyczące spraw zawodowych,
- informację o tym jak dane zachowanie wpływa na cel, zespół, klientów, itp.,
- w przypadku negatywnej informacji zwrotnej może ona zawierać wskazówki, co osoba może zrobić lepiej w przyszłości.

## ***Informacja zwrotna - ocena, która uczy***

- wskazanie dobrych elementów w pracy,
- pokazanie tego, co wymaga poprawy (nad czym trzeba jeszcze pracować),
- podanie wskazówek, dotyczących poprawy konkretnych elementów,
- podanie wskazówek, w jakim kierunku należy pracować dalej.

## ***Informacja – tu i teraz***

**Jeżeli menedżer spotyka się z pracownikiem raz lub dwa razy do roku, aby omówić jego zachowania, osiągnięcia i porażki, to szansa na przekształcenie tego zdarzenia na skuteczny program rozwojowy jest niemal zerowa!**

**Informacja zwrotna przekazana po kilku miesiącach nie ma znaczenia.**

## ***Informacja – tu i teraz***

**Przeciętny polski pracownik ma okazję usłyszenia  
pozytywnej informacji zwrotnej raz na około 5 miesięcy!**

***(Instytut Gallupa)***

## ***Performance management (zarządzanie efektywnością)***

**Emocjonalna reakcja na informacje zwrotne dotyczące zdarzeń starszych niż dwa tygodnie nie sprzyja uczeniu się.**

**Każda niemalże formalna ocena powoduje tak dużo negatywnych reakcji (zarówno u ocenianego, jak oceniającego), że zwykle przynosi więcej negatywnych niż pozytywnych efektów.**

# *Przypadek Sokratesa*

Jaką ocenę pracy otrzyma Sokrates?

Jednoznacznie negatywną.

Zbyt wiele czasu każe spędzać swoim uczniom na myśleniu. Czasami uczniowie Sokratesa gubią się w niekończących się dialogach analizując trudne pytania, na które nie ma jednej właściwej odpowiedzi.

J. M. Fischer, *Przemiana nauczycieli: W jaki sposób wspierać nauczycieli w pracy nad zmianą praktyki?*,  
*Uniwersytet Stanowy Bowling Green Ohio, USA*

# *Świat wartości*



# *Świat wartości*

*miłość przyjaźń rodzina*  
*wierność patriotyzm ojczyzna zaufanie*  
*tolerancja pokój*  
*wolność godność sprawiedliwość*  
*szacunek lojalność honor wiara*  
*wykształcenie pieniądze władza*  
*szczęście satysfakcja*  
*sukces zawodowy*  
*praca, którą się lubi*

*Uczucia*

*strach*

*Kultura szkoły*

*wolność*

*Kultura szkoły*

*odwaga*

*Kultura szkoły*

*wdzięczność*

*Uczniom można zaufać, że są w stanie zaplanować własną edukację, że potrafią postawić sobie własne cele. Nie muszą tego robić za nich nauczyciele.*

*Nauczycielom można zaufać, że są w stanie pracować bez nadzoru. Wystarczy, że wiedzą, czego ich uczniowie mają się nauczyć.*

## *Ocena, która uczy*

Pytanie kluczowe: Do czego służy ocena pracy?

Ocena pracy nauczyciela jako narzędzie wspierania rozwoju - wykorzystanie oceny pracy nauczycieli w zarządzaniu szkołą / placówką.

## *Ocenić czy nie ocenić?*

- ❑ Nie jesteśmy w stanie zarządzać czymś, czego nie potrafimy mierzyć.
- ❑ Kluczem do podniesienia efektywności są precyzyjnie określone cele (przez dokładnie sparametryzowaną wartość docelową).
- ❑ Wzrost efektywności nie bierze się z samego określenia celów.

## *Co wpływa na skuteczny wzrost efektywności?*

- Kompetencje pracowników.
- Zaangażowanie pracowników.
- Zdrowie pracowników (wellbeing).

*Kto głównie ma wpływ na te aspekty?*

# Część II

Podstawy prawne oceny pracy nauczycieli i dyrektorów szkół / placówek.

Analiza porównawcza dotychczasowych (nieaktualnych, zmienionych) aktów prawnych dotyczących oceny pracy nauczycieli i dyrektorów szkół / placówek.

Etapy procesu oceny pracy nauczycieli i dyrektorów szkół / placówek, w tym procedura odwoławcza.

**2/3 wdrożeń systemów ocen  
upada w trakcie 2 lat od ich  
wdrożenia**

**Ponad 80% menedżerów uważa,  
że tradycyjne systemy ocen w  
żadnym stopniu nie przyczyniły  
się do wzrostu efektywności  
prowadzonych przez nich  
zespołów**

*Dane Chartered Institute of Personnel and  
Development*

# Akty prawne związane z oceną pracy nauczycieli

## Oddziałujące w sposób bezpośredni:

- ❑ Ustawa z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r., poz. 967 i 2245):

art. 6, art. 6a oraz zapisy zawarte w rozdziale 3a odnoszącym się do awansu zawodowego nauczycieli.

- ❑ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1133 oraz z 2019 r., poz. 5).

## Oddziałujące w sposób pośredni:

- ❑ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r., poz. 996, 1000, 1290 i 1669 i 2245): **art. 5 i art. 44**
- ❑ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. z 2017 r. poz. 1611).

## Przepisy przejściowe:

- ❑ Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2203 oraz z 2018 r., poz. 2245): **art. 123**
- ❑ Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r., poz. 2245): **art. 141**

# **Ocena pracy nauczycieli – zmiany w ustawie Karta Nauczyciela**

## Ocena pracy nauczycieli – zmiany w ustawie Karta Nauczyciela

Zobowiązanie nauczycieli do **doskonalenia zawodowego zgodnego z potrzebami szkoły**. **Dyrektor szkoły wskaże nauczycielowi kierunki doskonalenia wynikające z diagnozy.**

art. 6 ust. 3a

Wprowadzenie obowiązku **ocenia**nian przez dyrektora szkoły **wszystkich nauczycieli – począwszy od nauczyciela stażysty.**

art. 6a ust. 1 pkt 1

Wprowadzenie zasady cykliczności i obligatoryjności: **ocena** ma być dokonywana **po zakończeniu stażu** na stopień nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego oraz **co 5 lat od dnia uzyskania każdego kolejnego stopnia awansu.**

art. 6a ust. 1

**Uwaga:** gdy 5-letni termin upływa w trakcie stażu, to oceny dokonuje się po zakończeniu stażu.

art. 6a ust. 1a

Poszerzenie skali ocen do czterostopniowej poprzez  **dodanie oceny bardzo dobrej.**

art. 6a ust. 4

## *Ocena pracy nauczycieli – zmiany w ustawie Karta Nauczyciela*

**Zobligowanie dyrektora szkoły do zasięgnięcia** przy dokonywaniu oceny pracy nauczycieli **opinii:**

- ✓  **rady rodziców** (z wyjątkiem szkół i placówek, w których nie tworzy się rad rodziców),
- ✓  **opiekuna stażu** (dotyczy oceny pracy nauczyciela stażysty i kontraktowego).

**art. 6 ust. 5 pkt 1 i 2**

**Stworzenie dyrektorowi szkoły możliwości zasięgnięcia** przy ocenie pracy nauczycieli **opinii:**

- ✓  **samorządu uczniowskiego,**
- ✓  **doradcy metodycznego** (z inicjatywy dyrektora lub na wniosek nauczyciela),
- ✓  **innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego** (z inicjatywy dyrektora lub na wniosek nauczyciela i jeśli nie ma możliwości zasięgnięcia opinii doradcy metodycznego),
- ✓  **opiekuna naukowo-dydaktycznego** (z inicjatywy dyrektora lub na wniosek nauczyciela w przypadku oceniania pracy nauczyciela publicznego kolegium pracowników służb społecznych).

**Art. 6a ust. 5 pkt 3 i 4**

## *Ocena pracy nauczycieli – zmiany w ustawie Karta Nauczyciela*

Wprowadzenie zasad zawartych w ustawie **Kodeks postępowania administracyjnego w odniesieniu do doręczeń.**

**art. 6a ust. 8b**

# Ocena pracy nauczycieli – zmiany w ustawie Karta Nauczyciela szczególne przypadki

KTO dokonuje oceny pracy nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, który w żadnej z tych szkół nie jest zatrudniony w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie jednak wymiar jego zajęć stanowi co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć dla danego stanowiska?



wyznaczony przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny **dyrektor szkoły** w porozumieniu z dyrektorami szkół, w których nauczyciel odbywał staż

art. 6a ust. 5e, art. 22 ust. 4

KTO dokonuje oceny pracy nauczyciela, który w danej szkole jest zatrudniony w niepełnym tygodniowym wymiarze zajęć i uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć w innej szkole



**dyrektor szkoły**, w której nauczyciel jest zatrudniony w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć

art. 6a ust. 5d

**Ocena pracy nauczycieli –  
zmiany wprowadzone  
rozporządzeniem w sprawie  
szczegółowych kryteriów i  
trybu dokonywania oceny  
pracy nauczycieli**

# Kryteria oceny pracy nauczycieli

- ❑ Podstawą oceny pracy nauczycieli są kryteria odnoszące się do poszczególnych stopni awansu zawodowego ([§ 2 – 5](#)).
- ❑ Zastosowano zasadę „nadbudowywania” kryteriów, tj. do kryteriów specyficznych dla każdego kolejnego stopnia awansu dodaje się kryteria właściwe dla etapu/etapów poprzednich.

nauczyciel stażysta: **9 kryteriów**

nauczyciel kontraktowy:  $9 + 5 =$  **14 kryteriów**

nauczyciel mianowany:  $9 + 5 + 5 =$  **19 kryteriów**

nauczyciel dyplomowany:  $9 + 5 + 5 + 4 =$  **23 kryteria**

- ❑ **W odniesieniu do nauczycieli zatrudnionych w placówkach doskonalenia nauczycieli nie obowiązują kryteria: pobudzanie inicjatyw uczniowskich oraz współpraca z rodzicami.**
- ❑ W przypadku oceny pracy nauczycieli stażystów, kontraktowych i mianowanych dokonywanej po zakończeniu stażu kryteria obejmują również stopień realizacji planu rozwoju zawodowego.

## Ocena pracy a poziomy spełnienia kryteriów

Ocenę pracy nauczyciela ustala się po ustaleniu poziomu spełnienia **wszystkich** kryteriów

Ocena wyróżniająca → 95% i powyżej

Ocena bardzo dobra → **nowość** → 80% i powyżej

Ocena dobra → 55% i powyżej

Ocena negatywna → poniżej 55%

§ 6 ust. 2  
Rozporządzenia

# ***Etapy procesu oceny pracy***

**Etap 1**

- **Przygotowanie narzędzi oceny** (np. arkuszy samooceny).

**Etap 2**

- **Opracowanie harmonogramu** dokonywania ocen. Przekazanie ocenianym nauczycielom pisemnych zawiadomień.

**Etap 3**

- **Dokonywanie oceny** i ustalenie poziomu spełniania wszystkich kryteriów oceny pracy.

**Etap 4**

- **Przedstawienie** ocenianemu **nauczycielowi projektu oceny** (uzasadnienie). Wysłuchanie uwag i zastrzeżeń. Pouczenie o możliwości zgłoszenia ich na piśmie.

**Etap 5**

- **Wręczenie ocenianemu karty oceny pracy**. Pouczenie o możliwości skorzystania z trybu odwoławczego (odwołanie od oceny – nauczyciel; wniosek o ponowne ustalenie oceny – dyrektor).

# ***Krótką charakterystyka poszczególnych etapów – obowiązki dyrektora***

**Etap 1. Przygotowanie narzędzi oceny.** Zadbaj o uspołecznienie tego procesu i upowszechnienie informacji o zasadach.

**Etap 2. Opracowanie harmonogramu dokonywania ocen.** Sporządź zestawienie zawierające nazwiska nauczycieli i planowane terminy oceny. W myśl przepisu zawartego w art. 6a ust. 2 Karty dyrektor ma 3 miesiące na dokonanie oceny pracy nauczyciela; art. 123 ustawy o finansowaniu zadań oświatowych: w pierwszej kolejności należy dokonać oceny pracy nauczycieli, którzy w dniu 1 września 2018 r. legitymowali się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole / placówce doskonalenia nauczycieli od dnia uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Zważywszy, że ocena ta będzie dokonywana z inicjatywy dyrektora, należy powiadomić pisemnie nauczyciela o tym fakcie z zachowaniem administracyjnych terminów doręczeń.

**Etap 3. Dokonanie oceny.** Na wszystkie czynności dyrektor ma nie więcej niż 3 miesiące od dnia pisemnego powiadomienia nauczyciela. W tym okresie każdy dyrektor działa w sposób autonomiczny, niemniej jego działanie ma na celu zebranie informacji o stopniu spełnienia kryteriów oceny pracy odnoszących się do poszczególnych kategorii nauczycieli.

**Etap 4. Przedstawienie nauczycielowi projektu oceny.** Musi nastąpić w omawianym wyżej okresie 3 miesięcy, tzn. nie powinno wystąpić po tym okresie, lecz w trakcie jego trwania. Czynności, jakie należy wykonać na tym etapie, polegają na wyznaczeniu terminu spotkania, podczas którego dyrektor zapoznaje nauczyciela z projektem oceny (w praktyce projekt oceny pracy może zostać sporządzony na wzorze karty oceny pracy z adnotacją „projekt”) oraz wysłuchuje jego uwag i zastrzeżeń. Należy pamiętać, że to dyrektor zaprasza wskazanego przez nauczyciela przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej, o ile takie było życzenie nauczyciela. Na koniec spotkania należy poinformować nauczyciela (niezależnie czy nauczyciel to sygnalizował), że ma możliwość zgłoszenia na piśmie uwag i zastrzeżeń w terminie 5 dni roboczych.

**Etap 5. Przekazanie karty oceny.** Jeśli po upływie wyznaczonego terminu (5 dni) nauczyciel uwag nie wniósł, dyrektor doręcza mu oryginał karty oceny pracy, który zawiera pouczenie o środkach odwoławczych. Jeśli wniósł uwagi i zastrzeżenia, dyrektor musi dokonać samooceny swojego postępowania (uwzględnić uwagi i zastrzeżenia, dokonując odpowiednich korekt w karcie oceny pracy lub ich nie uwzględniać).

# ***Przepisy przejściowe zawarte w ustawie o finansowaniu zadań oświatowych oraz w ustawie z dnia 22 listopada 2018 r.***

- ❑ Wszczęta i niezakończona **przed 1 września 2018 r.** ocena pracy nauczyciela zostanie dokonana na podstawie dotychczasowych przepisów (art. 123 ust. 1 Ustawy o fzo).
- ❑ **Do 31 sierpnia 2023 r.** należy dokonać oceny pracy wszystkich nauczycieli kontraktowych i mianowanych na nowych zasadach, z wyjątkiem tych nauczycieli, którzy w okresie tym rozpoczną staż – w tej sytuacji ocena zostanie dokonana po zakończeniu stażu (art. 141 ust. 1 Ustawy z dnia 22 listopada 2018 r.).
- ❑ **Do 30 czerwca 2022 r.** należy dokonać na nowych zasadach oceny pracy nauczycieli dyplomowanych, ale tylko tych, którzy w dniu wejścia w życie zmian (1 września 2018 r.) legitymowali się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole od dnia uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego (art. 141 ust. 2 Ustawy z dnia 22 listopada 2018 r.).
- ❑ Staż na kolejny stopień awansu zawodowego nauczyciela rozpoczęty i niezakończony **przed dniem 1 września 2018 r.** jest odbywany według dotychczasowych przepisów.

**Uwaga:** nie oznacza to jednak, że na zakończenie stażu nauczyciel otrzyma ocenę dorobku zawodowego – **otrzyma ocenę pracy na nowych zasadach** (art. 125 Ustawy o fzo).

- ❑ Jeśli nauczyciel kontraktowy lub nauczyciel mianowany **do dnia 1 września 2018 r.** w trakcie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia i za okres dotychczas odbytego stażu otrzymał pozytywną ocenę dorobku zawodowego, to ocenę tę uwzględni się przy dokonywaniu oceny pracy po zakończeniu stażu (art. 129 Ustawy o fzo).
- ❑ 1 września 2020 r. wejdzie w życie dodany art. 33 a Karty. W okresie **od 1 września 2020 r. do 31 sierpnia 2021 r.** nauczyciele dyplomowani legitymujący się wyróżniającą oceną pracy otrzymają dodatek, o którym mowa w art. 33a ust. 1 Karty w wysokości 3 % kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. W okresie od 1 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022r. będzie to 6 %, a po tym okresie będzie to 16 % (art. 133 ustawy o fzo).

## *Ustawa z 22 listopada 2018 r.*

**Art. 142.** Dodatek, o którym mowa w art. 133 ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 44, przysługuje nauczycielowi dyplomowanemu legitymującemu się co najmniej trzyletnim okresem pracy w szkole od dnia nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego oraz wyróżniającą oceną pracy dokonaną na zasadach określonych w art. 6a ustawy zmienianej w art. 6, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 września 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r., w okresie ostatnich trzech lat pracy, albo wyróżniającą oceną pracy dokonaną na zasadach określonych w art. 6a ustawy zmienianej w art. 6, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w okresie ostatnich trzech lat pracy.

# Procedura odwoławcza od oceny pracy nauczyciela

Nauczyciel może odwołać się od oceny pracy w terminie 14 dni od dnia doręczenia

Nauczyciel do organu nadzoru  
pedagogicznego



- Za pośrednictwem dyrektora do organu nadzoru pedagogicznego
- Dyrektor szkoły przekazuje odwołanie w terminie 5 dni roboczych od jego otrzymania
- Dyrektor szkoły dołącza pisemne odniesienie do zarzutów podniesionych w odwołaniu oraz regulamin oceny
- Odwołanie rozpatruje powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny **zespół w składzie:**
  - ✓ przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny (jako przewodniczący),
  - ✓ przedstawiciel rady pedagogicznej szkoły,
  - ✓ przedstawiciel rady rodziców,
  - ✓ właściwy nauczyciel doradca metodyczny lub nauczyciel konsultant,
  - ✓ przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela

art. 6a ust. 9 pkt 1  
Karty

§ 10  
Rozporządzenia

# Ocena pracy dyrektora

Szczegółowe regulacje dotyczące oceny pracy dyrektora, w tym dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli, zawarte są w **art. 6a ust. 6 i 7 Karty Nauczyciela** (wskazanie organu dokonującego oceny oraz organów opiniodawczych), a także **rozporządzenia** (wskazanie kryteriów oraz trybu oceny).

## Kto podlega ocenie

- Dyrektorzy szkół / dyrektorzy placówek doskonalenia
- Nauczyciele, którym czasowo powierzono obowiązki dyrektora szkoły / placówki doskonalenia
- Nauczyciele pełniący w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły / placówki doskonalenia przez okres co najmniej 6 miesięcy

## Kto ocenia

**dyrektora szkoły** → organ nadzoru pedagogicznego w porozumieniu z organem prowadzącym

**dyrektora placówki doskonalenia nauczycieli** → kurator oświaty w porozumieniu z organem prowadzącym

## Kryteria oceny

Podstawą oceny są kryteria odnoszące się bezpośrednio do zadań dyrektora (**15 kryteriów**), a dodatkowo:

- w przypadku dyrektorów realizujących zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze kryteria przewidziane dla nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego (**§ 12 ust. 2 rozporządzenia**);
- w przypadku dyrektorów nierealizujących powyższych zajęć kryteria: znajomość praw dziecka, kształtowanie u uczniów szacunku do drugiego człowieka (...), pobudzanie inicjatyw uczniowskich (...) (**§ 12 ust. 3 rozporządzenia**);
- przy dokonywaniu oceny pracy dyrektora ustala się – podobnie jak przy dokonywaniu oceny pracy nauczyciela – poziom spełniania wszystkich kryteriów oceny pracy (**§ 12 ust. 7 rozporządzenia**).

# Ocena pracy dyrektora

## Składowe oceny

Ocena pracy dyrektora składa się z 3 ocen cząstkowych:

- oceny dokonanej przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny / kuratora oświaty (w zakresie wybranych kryteriów),
- oceny organu prowadzącego szkołę / placówkę doskonalenia (w zakresie wybranych kryteriów),
- oceny organu sprawującego nadzór pedagogiczny / kuratora oświaty w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę / placówkę (w zakresie wybranych kryteriów).

§ 12 ust. 4  
rozporządzenia

## Opiniowanie

- W przypadku **dyrektora szkoły** – organ dokonujący oceny zasięga opinii rady szkoły oraz zakładowych organizacji związkowych działających w szkole.
- W przypadku **dyrektora placówki doskonalenia** – organ dokonujący oceny zasięga opinii ~~rady~~ zakładowych organizacji związkowych działających w placówce.

art. 6a ust. 7  
Karty

# Wnioskowanie o ponowne ustalenie ocena pracy dyrektora

Dyrektor szkoły/placówki doskonalenia nauczycieli **może złożyć wniosek (nie odwołanie)** o ponowne ustalenie oceny pracy w terminie 14 dni od daty otrzymania oceny do organu, który tę ocenę ustalił

## Dyrektor szkoły



- bezpośrednio do organu sprawującego nadzór pedagogiczny
- skład zespołu oceniającego:**
  - ✓ przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny jako przewodniczący
  - ✓ przedstawiciel organu prowadzącego
  - ✓ przedstawiciel rady rodziców
  - ✓ nauczyciel doradca metodyczny lub nauczyciel konsultant (**na wniosek dyrektora**)
  - ✓ przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez ocenianego dyrektora

- W skład zespołu nie mogą wchodzić osoby uczestniczące w dokonywaniu oceny pracy, od której dyrektor się odwołuje.
- Zespół ustala ocenę pracy dyrektora w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny.
- Zespół oceniający rozpatruje wniosek po uprzednim wysłuchaniu dyrektora, który go złożył. Dyrektor zostanie o tym poinformowany na piśmie nie później niż 5 dni roboczych przed terminem posiedzenia. Jeżeli mimo prawidłowego powiadomienia nie stawi się, nie wstrzyma to procedury i rozstrzygnięcie zostanie wydane „zaocznie”. Zespół przyjmie swoje rozstrzygnięcie w głosowaniu zwykłą większością głosów oraz sporządzi pisemne uzasadnienie rozstrzygnięcia.
- Zespół oceniający może, zgodnie z zapisami art. 6a ust. 10a Karty Nauczyciela, podtrzymać ocenę, uchylić dokonaną ocenę i przekazać sprawę do ponownego ustalenia oceny pracy, jeśli została dokonana z naruszeniem prawa (rozwiązanie znane z postępowania administracyjnego), a także uchylić ocenę i ustalić nową. W tym ostatnim przypadku zespół sporządzi nową kartę oceny pracy.

# ***Terminy w ocenie pracy nauczyciela***

**Niedotrzymanie terminów jest naruszeniem prawa, o którym mowa w art. 6a ust. 10a pkt 3 Karty Nauczyciela**

Terminy, z którymi mamy do czynienia w procesie oceny pracy nauczycieli, dzielą się na: **terminy zawite i terminy porządkowe.**

**Terminy zawite** charakteryzujące się dużym rygorem prawnym; czynność dokonana po upływie tego terminu jest nieważna i nie wywołuje skutków prawnych. Przykładem takiego terminu w Karcie jest 14 dniowy termin na wniesienie odwołania od oceny lub wniosku o ponowne dokonanie oceny w przypadku dyrektora (art. 6a ust. 9).

**Uwaga:** termin ten może zostać przywrócony pod warunkiem równoczesnego spełnienia trzech przesłanek:

- uprawdopodobnienia przez zainteresowanego braku jego winy w uchybieniu terminu;
- wniesienia prośby o przywrócenie terminu w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu;
- równoczesnego dopełnienia czynności, dla której określono termin.

# ***Terminy w ocenie pracy nauczyciela***

**Terminy porządkowe** (instrukcyjne) – dokonanie czynności po upływie tego terminu nie odbiera jej skuteczności.

## **Przykłady z Karty Nauczyciela:**

- 3-miesięczny termin na dokonanie oceny pracy na koniec trzyletniego okresu (art. 6a ust. 2);
- 30-dniowy termin na rozpatrzenie odwołania lub wniosku o ponowne ustalenie oceny (art. 6a ust. 10a);
- 21-dniowy termin na dokonanie oceny pracy na zakończenie stażu (art. 6a ust. 2a);
- 14-dniowy termin na przedstawienie przez radę rodziców opinii dotyczącej nauczyciela (art. 6a ust. 5a),

**Przykłady z Rozporządzenia** w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli:

- 5-dniowy termin na zgłoszenie pisemnych uwag i zastrzeżeń do projektu oceny (§ 8.2);
- 5-dniowy termin na przekazanie odwołania do organu sprawującego nadzór pedagogiczny (§ 10.1).

**Warto wiedzieć:** zwolnienie lekarskie nie jest potwierdzeniem braku winy zainteresowanego w uchybieniu terminu. Nie wyklucza ono bowiem możliwości dokonania czynności procesowej przez stronę (np. sporządzenie odwołania i nadania go przez stronę osobiście lub poprzez domownika).

## ***Last but not least czyli jeszcze kilka zasad***

- Należy przestrzegać zasady pisemności postępowania oraz przepisów **Kodeksu postępowania administracyjnego** odnośnie doręczeń.
- Warto być starannym w gromadzeniu informacji i opinii o pracy nauczycieli. Zarówno jedne, jak i drugie przydadzą się przy formułowaniu uzasadnienia, o którym mowa w § 9 ust. 2 pkt 9 cyt. rozporządzenia.
- Niezależnie od tego, czy wskaźniki zawarte w przyjętym już regulaminie spełniają założone w uzasadnieniu do zmienionych przepisów standardy, warto zwrócić uwagę na ich mierzalność, unikając ogólnikowych stwierdzeń (np. systematycznie, bardzo dobrze, wspaniale, doskonale, itp.)
- Ocena pracy nauczyciela jest udzielaną mu informacją zwrotną. Dlatego warto zadbać, by w części opisowej opierała się na stwierdzonych faktach i zawierała rekomendacje do dalszej pracy (ocena, która uczy).

# Ocena pracy nauczycieli – podsumowanie

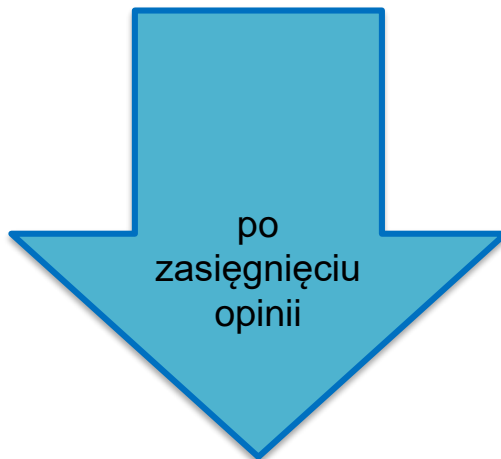
Kto ocenia nauczyciela?

Podstawa prawna



dyrektor szkoły

art. 6a ust. 5 Karty



rady rodziców

opiekuna stażu o dorobku zawodowym nauczyciela – w przypadku nauczyciela stażysty i kontraktowego

# Ocena pracy nauczycieli – podsumowanie

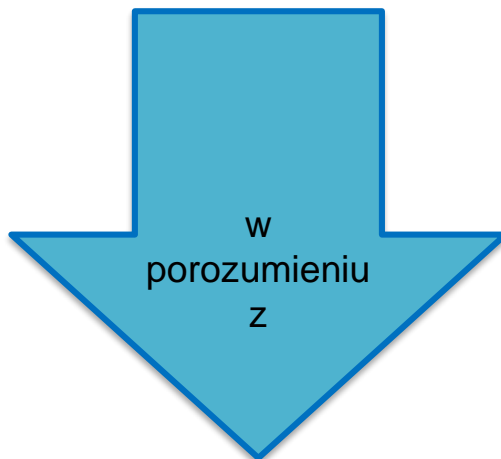
Kto ocenia **dyrektora szkoły**?

Podstawa prawna



organ sprawujący nadzór  
pedagogiczny

art. 6a ust. 6 Karty



organem prowadzącym szkołę

# *Bibliografia czyli poczytajmy jeszcze*

- ❑ [mindfulnessinside.pl](http://mindfulnessinside.pl), Jakub Babij
- ❑ Harvard Business Review Polska: [hbrp.pl](http://hbrp.pl)
- ❑ Grzegorz Filipowicz, Dlaczego systemy ocen nie działają i czym można je zastąpić?, w: *Personel i Zarządzanie* 1/2019
- ❑ Scott Adams, Zasada Dilberta

*Koncepcja i opracowanie*

*Janusz Samarow (ODN w Olsztynie)*

*Redakcja i korekta*

*Bogusława Kalinowska, Agnieszka Romerowicz (ORE)*