

**OŚRODEK DORADZTWA I USŁUG
OŚWIATOWYCH**

Organizacja i zarządzanie oświatą

EDUKACJA 2001

*Ocena pracy nauczyciela – wewnętrzna procedura
oceny*

AUTOR: mgr Ewa Sowa

Radom 2006

***„Człowiek własną pracą i wysiłkiem do
wszystkiego dojść może”***

Adam Mickiewicz

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
ROZDZIAŁ 1	
METODOLOGIA PODJĘTYCH BADAŃ WŁASNYCH	6
§1. Przedmiot i cel prowadzonych badań	7
§2. Teren i czas podjętych badań	7
§3. Narzędzie badawcze	8
§4. Analiza materiału badawczego	9
§5. Wnioski końcowe z badań	25
ROZDZIAŁ 2	
WEWNĘTRZNE PROCEDURY OCENY PRACY	
NAUCZYCIELI	32
§1. Podstawy prawne dokonywania oceny pracy nauczyciela	32
§2. Rozpoczęcie procedury oceniania	32
§3. Ogólne kryteria oceny pracy nauczyciela	34
§4. Pisemne dowody realizacji zadań	36
§5. Szczegółowe kryteria ocen	36
§6. Zakończenie procedury oceniania	39
ZAKOŃCZENIE	41
ANEKSY	44
BIBLIOGRAFIA	49

WSTĘP

Ocena – wyrażony *kategorycznie pogląd, osąd, krytyka, werdykt* – może mieć charakter *werbalny lub pozawerbalny*.¹ Słowo ocena często budzi niepokój, zatem zastąpienie go opinią będzie oznaką zachowań asertywnych.

Praca – *jest miarą wysiłku włożonego przez człowieka w wytworzenie danego dobra. Jeżeli ludzie wykonujący pracę są do niej dobrze przygotowani i posługują się zaawansowaną technologią, to uzyskują dużą wydajność pracy. Mogą te same dobra wykonywać szybciej i lepiej*.²

Nauczyciel – *w pewnych sytuacjach też wychowawca, pedagog, dydaktyk, instruktor, lektor, wykładowca* – to osoba, która uczy uczniów, studentów lub dorosłe osoby na zorganizowanych zajęciach dydaktyczno wychowawczych, w instytucjach oświatowych takich jak: szkoły, przedszkola, kursy, placówki pozaszkolne.³

Uwzględniając powyższe definicje ocenę pracy nauczyciela określiłabym jako pisemną lub ustną opinię o jego wysiłku, wiedzy i zaangażowaniu w pracę z uczniem i jego rodzicami, w celu osiągnięcia jak najlepszych efektów dydaktycznych i wychowawczych oraz podnoszenie poziomu pracy placówki z uwzględnieniem uzyskiwanych efektów.

1,2,3. www.pl.wikipedia.org

Proces oceny nie jest związany tylko z pracą zawodową. Jesteśmy jej poddawani przez całe życie i w bardzo różnych okolicznościach. Bardzo często nie mamy zupełnie wpływu na to czy będziemy jej podlegać czy nie. Oceniany jest wygląd, zachowanie, prezentowane poglądy. Już jako dzieci jesteśmy porównywani z rówieśnikami, w szkole podlegamy ocenie nauczycieli, nauczyciele zaś są oceniani przez rodziców i uczniów, jesteśmy oceniani jako rodzice i jako pracownicy. Zatem ocena towarzyszy nam przez całe życie.

W moim przekonaniu ocena, jeśli jest rzetelna i obiektywna, a my sumiennie wykonujemy powierzone nam zadania nie powinna budzić obaw czy wręcz strachu. Dyrekcja placówki ma możliwość te uczucia wyeliminować, jeśli osoba oceniana będzie wiedziała co ma podlegać ocenie, według jakich kryteriów będzie oceniana, jakie są podstawy prawne tej oceny, kiedy będzie ona dokonywana oraz będzie miała pewność, że posłuży wyeksponowaniu dobrych stron, zasług, osiągnięć oraz eliminacji niedociągnięć. Jeśli nauczyciel będzie przekonany, że nie będzie ona podstawą do krytyki, wytknięcia nieprawidłowości czy okazją do załatwienia osobistych zadrążeń wyzbędzie się obaw i niecierpliwie będzie czekał na jej wyniki.

Efektem niniejszej pracy ma być wypracowanie wewnętrznych procedur oceny pracy nauczycieli w szkole, którą być może przyjdzie mi kiedyś kierować. W tym celu przeprowadziłam badania ankietowe wśród nauczycieli, które pozwoliły mi poznać ich stosunek do procesu oceny oraz wybrać te elementy pracy nauczycieli, które pozwolą na jak najbardziej rzetelną, obiektywną i bezstronną ocenę ich pracy.

ROZDZIAŁ I

METODOLOGIA PODJĘTYCH BADAŃ WŁASNYCH

Przez metodę badań rozumiemy *zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badacza, zmierzającego do rozwiązania określonego problemu naukowego*. Technika badań zaś nazywamy *czynności praktyczne, regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami, pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzonych informacji, opinii, faktów*.⁴

Aby zamknąć wstępną część ustaleń terminologicznych określmy jeszcze pojęcie narzędzia badawczego. Otóż narzędzie badawcze jest przedmiotem służącym do realizacji wybranej techniki badań.

W podjętych badaniach własnych posłużyłam się metodą sondażu diagnostycznego. Natomiast jako technikę badań wybrałam ankietę. Ankieta jest to szczególny przypadek wywiadu. Jest to technika gromadzenia informacji polegająca na wypełnieniu przez badanego specjalnych kwestionariuszy.

Ankieta jest niezastąpiona w badaniach pedagogicznych jako narzędzie poznawania cech zbiorowości, faktów, opinii o zdarzeniach, danych liczbowych. W tym konkretnym przypadku wyniki ankiety mają być odpowiedzią na kilka istotnych pytań dotyczących procesu oceny pracy nauczycieli.

4. T. Pilch za A. Kamińskim, *Zasady badań pedagogicznych*, ŻAK, Warszawa 1995, s. 41 - 43.

§1. Przedmiot i cel prowadzonych badań

Ocena pracy nauczyciela jest jednym z elementów działalności każdej placówki oświatowej. Wszystkie działania podejmowane przez pedagogów powinny mieć na celu najlepiej pojęte dobro ucznia i szkoły. Żeby jednak działania te nie były bezcelowe należy co pewien czas przeprowadzać badania, w celu oceny ich skuteczności. Dowiadujemy się wtedy czy nasze metody pracy są właściwe, czy prezentujemy właściwą postawę w stosunku do uczniów i ich problemów czy nasze działania przynoszą pozytywne efekty, zarówno dla uczniów jak i dla szkoły.

Celem moich badań było zebranie informacji na temat stosunku nauczycieli do procesu oceny pracy. Uzyskanie danych dotyczących znajomości prawa regulującego proces oceny, odczuć osób ocenianych, ustalenie kryteriów tej oceny.

§2. Teren i czas podjętych badań

Badania przeprowadzono w dziesięciu radomskich szkołach ponadgimnazjalnych. Populacją są wszyscy nauczyciele tych placówek, niezależnie od płci, wieku, stażu pracy czy szkoły, w której pracują. Natomiast próbę z tej populacji stanowi stu nauczycieli.

Wybierając próbę wylosowałam najpierw, spośród wszystkich radomskich szkół ponadgimnazjalnych dziesięć, a następnie poprosiłam o wypełnienie kwestionariusza ankiety pierwszych dziesięciu nauczycieli, którzy przebywali w pokoju nauczycielskim na długiej przerwie w dniu przeprowadzania badania. Muszę tu nadmienić, że nauczyciele niezbyt chętnie brali udział w badaniach, mimo, iż uzyskali zapewnienie, że są one anonimowe i będą analizowane zbiorczo.

Badanie przeprowadziłam w okresie dwóch tygodni 2006 roku.

§3. Narzędzie badawcze

Jako narzędzie badawcze w swojej pracy wybrałam kwestionariusz ankiety.⁵ Chcąc zrealizować cel postawiony w paragrafie pierwszym określiłam problemy ramowe i mieszczące się zakresowo w nich pytania główne. Z kolei pytania główne uszczegółowiłam przez pytania podstawowe.

I. Problemy ramowe

1. Jakie są pozytywne i negatywne strony oceny pracy nauczycieli ?
2. Jakie aspekty pracy pedagogów powinny być brane pod uwagę przy ocenie ich pracy?
3. Czy ocena pracy nauczyciela jest potrzebna?

II. Pytania główne

1. Jak często powinna być dokonywana ocena pracy nauczycieli?
2. Czyje opinie na temat pracy osoby ocenianej powinny być uwzględniane?
3. Czyich opinii obawiają się nauczyciele?
4. Z czego, w opinii nauczycieli, wynika znikoma ilość negatywnych ocen pracy nauczycieli?

5. Aneks nr 1, Ankieta dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych w Radomiu.

III. Pytania podstawowe

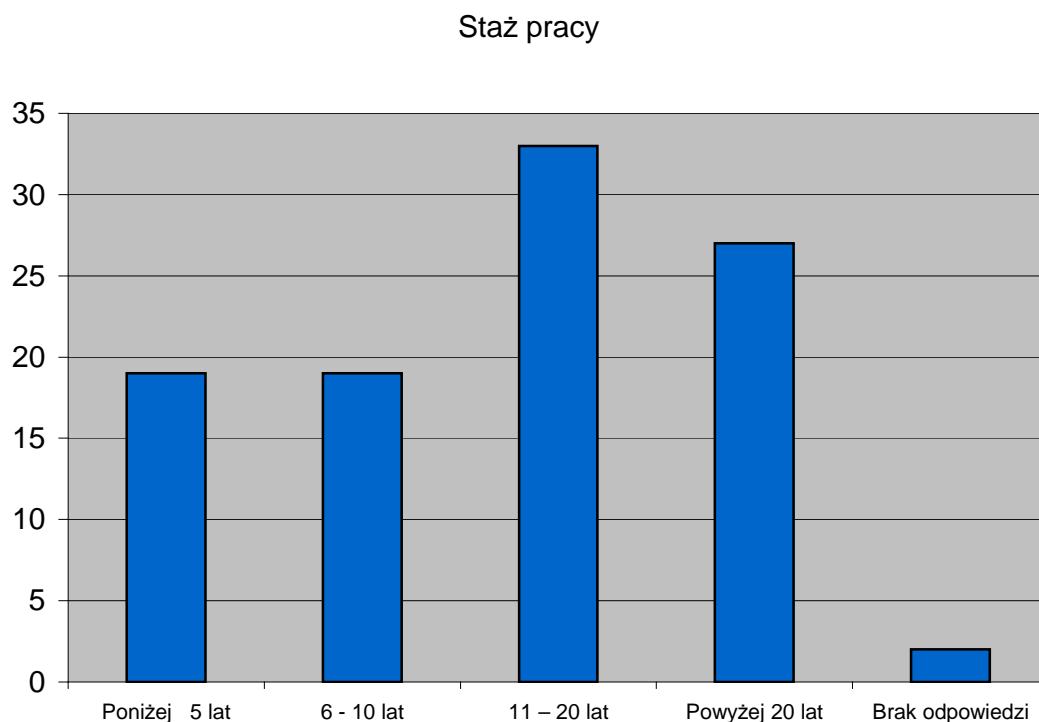
1. Czy nauczyciele znają podstawy prawne dokonywania oceny ich pracy?
2. Czy staż pracy jest czynnikiem, który wpływa na poglądy dotyczące oceny pracy nauczycieli?
3. Jakie są odczucia nauczycieli, kiedy dowiadują się, że będą oceniani?
4. Czy staż pracy w zawodzie nauczyciela ma wpływ na to czyich opinii się obawiamy, a czyich nie?
5. Które aspekty pracy nauczyciela powinny decydować o wystawianej mu ocenie?
6. Jakie pisemne dowody realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powinny mieć wpływ na ocenę pracy nauczyciela?

§4. Analiza materiału badawczego

Pierwsze pytanie ankiety, tzw. metryczkowe pozwoliło na poznanie badanych pod względem stażu pracy w zawodzie nauczyciela. Grupę ankietowaną w 33% stanowili nauczyciele, których staż pracy mieści się w przedziale od 11-20 lat, 27% nauczyciele zatrudnieni jako nauczyciele powyżej 20 lat, a po 19% pedagogzy ze stażem poniżej 5 lat i od 6-10 lat. Tabela numer 1 przedstawia liczbowy i procentowy podział nauczycieli ze względu na staż pracy w tym zawodzie.

Tabela nr 1. Staż pracy nauczycieli w oświacie

<i>Staż pracy</i>	<i>Poniżej 5 lat</i>	<i>6 - 10 lat</i>	<i>11 – 20 lat</i>	<i>Powyżej 20 lat</i>	<i>Brak odpowiedzi</i>	<i>Razem</i>
Ilość osób	19	19	33	27	2	100
Procent	19%	19%	33%	27%	2%	100%



W kolejne pytanie poprosiłam o podanie aktów prawnych regulujących proces dokonywania oceny pracy nauczycieli. Ankietowani wskazali trzy akty prawne:

- Karta Nauczyciela – 38 % ankietowanych
- Ustawa o systemie oświaty – 13 % ankietowanych
- Kodeks Pracy – 12 % ankietowanych

Ponadto 6 % osób poddanych badaniu stwierdziło, że ma je wynotowane, natomiast pozostałe 31% nauczycieli nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

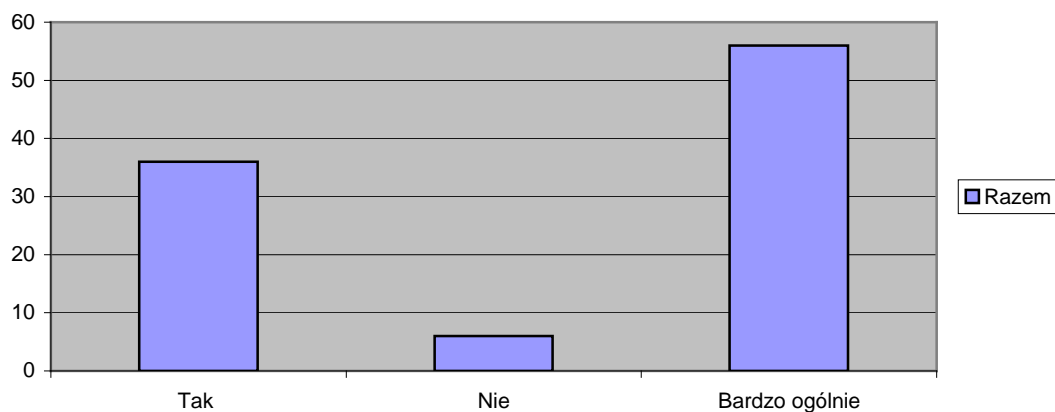
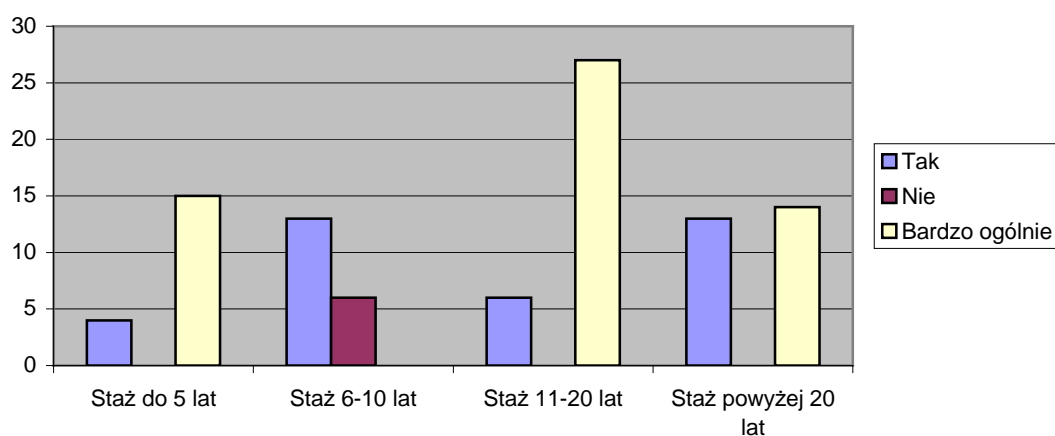
Kontynuując badanie zapytałam o znajomość przepisów zawartych w aktach prawnych podanych w poprzednim pytaniu. Okazało się, że przepisy zna 36% badanych, a do ich nieznaności przyznaje się

6%. Największą grupę stanowią jednak nauczyciele mający tylko bardzo ogólne pojęcie o obowiązujących przepisach – 56 %.

Tabela numer 3 przedstawia dane liczbowe dotyczące znajomości przepisów uwzględniające staż pracy ankietowanych.

Tabela nr 3. Znajomość przepisów regulujących procedurę oceny pracy nauczycieli.

<i>Odpowiedź</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>	<i>Bardzo ogólnie</i>
Staż do 5 lat	4	0	15
Staż 6-10 lat	13	6	0
Staż 11-20 lat	6	0	27
Staż powyżej 20 lat	13	0	14
Razem	36	6	56

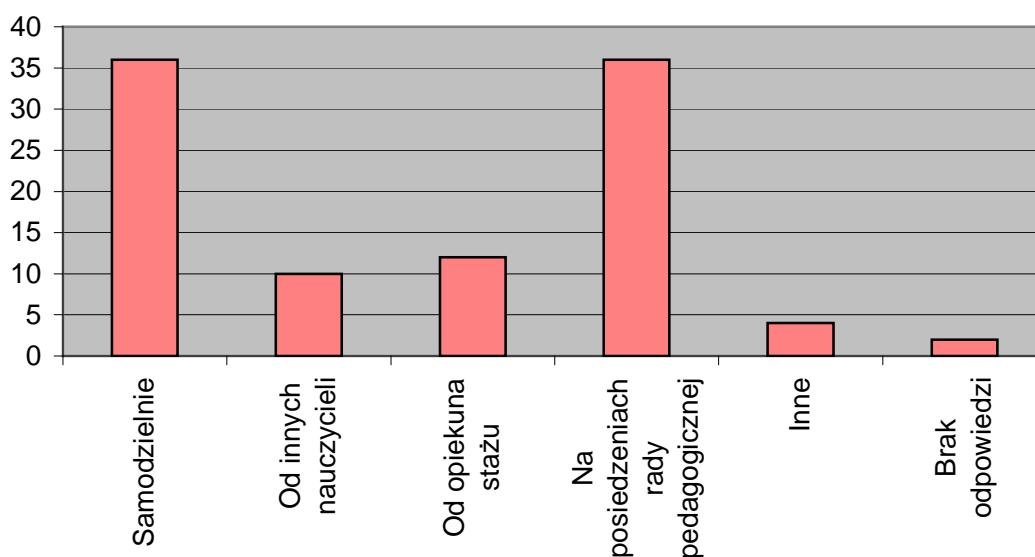


W dalszej części zapytałam nauczycieli w jaki sposób zostali zapoznani z przepisami dotyczącymi oceny pracy nauczycieli. Okazało się, że zdecydowana większość poznawała je samodzielnie lub kwestie te były poruszane na posiedzeniach rady pedagogicznej w szkole, w której uczą.

Tabela numer 4 przedstawia zestawienie uzyskanych odpowiedzi.

Tabela nr 4. Sposoby poznawania przepisów dotyczących oceny pracy nauczycieli.

<i>Odpowiedź</i>	<i>Ilość osób</i>	<i>Procent</i>
<i>Samodzielnie</i>	36	36%
<i>Od innych nauczycieli</i>	10	10%
<i>Od opiekuna stażu</i>	14	14%
<i>Na posiedzeniach rady pedagogicznej</i>	36	36%
<i>Inne</i>	4	4%
<i>Brak odpowiedzi</i>	2	2%

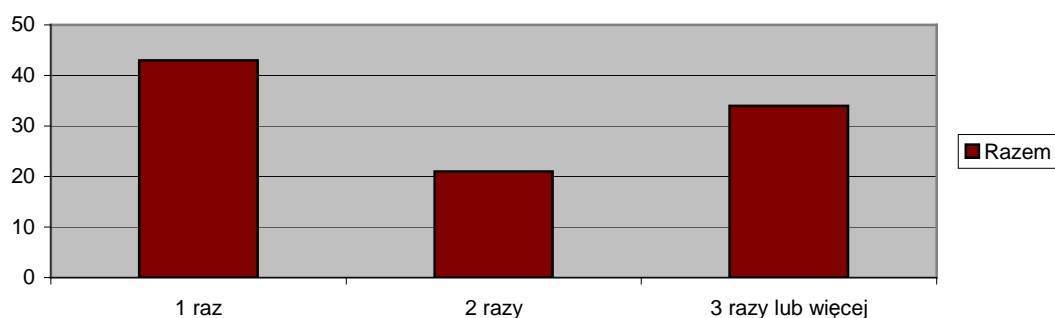
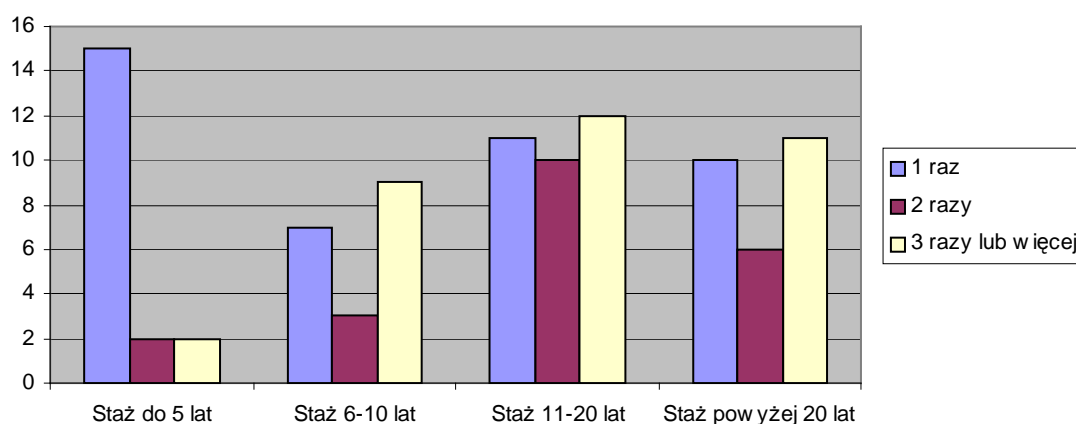


W dalszej części ankiety zapytałam nauczycieli ile razy dokonywano oceny ich pracy. 43% ankietowanych odpowiedziało, że tylko jeden raz przeprowadzano ocenę ich pracy, natomiast 34 %, że trzy lub więcej razy.

Tabela numer 5 przedstawia liczbowe przedstawienie uzyskanych danych w zależności od stażu pracy w zawodzie nauczyciela.

Tabela nr 5. Ilość ocen pracy

<i>Odpowiedź</i>	<i>1 raz</i>	<i>2 razy</i>	<i>3 razy lub więcej</i>
Staż do 5 lat	15	2	2
Staż 6-10 lat	7	3	9
Staż 11-20 lat	11	10	12
Staż powyżej 20 lat	10	6	11
Razem	43	21	34

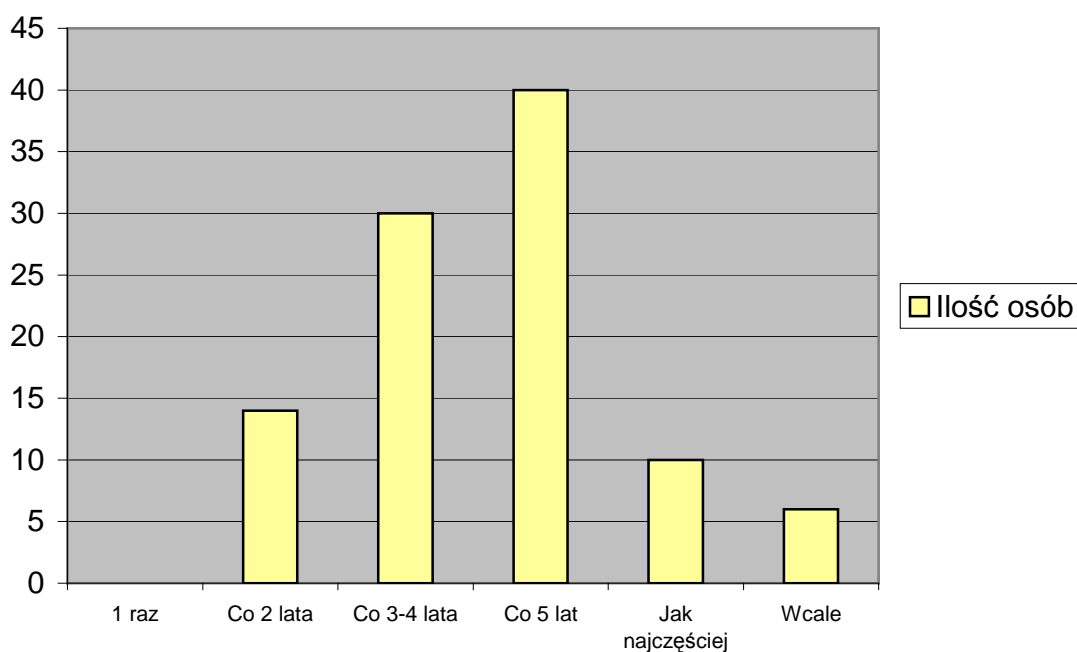


Następne pytanie w kwestionariuszu ankiety dla nauczycieli brzmiało: *Jak często powinna być przeprowadzana ocena pracy nauczyciela?*

Tabela numer 6 przedstawia zestawienie uzyskanych odpowiedzi.

Tabela nr 6. Częstotliwość dokonywania oceny pracy nauczycieli

Odpowiedź	1 raz	Co 2 lata	Co 3-4 lata	Co 5 lat	Jak najczęściej	Wcale
Ilość osób	0	14	30	40	10	6
Procent	0%	14%	30%	40%	10%	6%

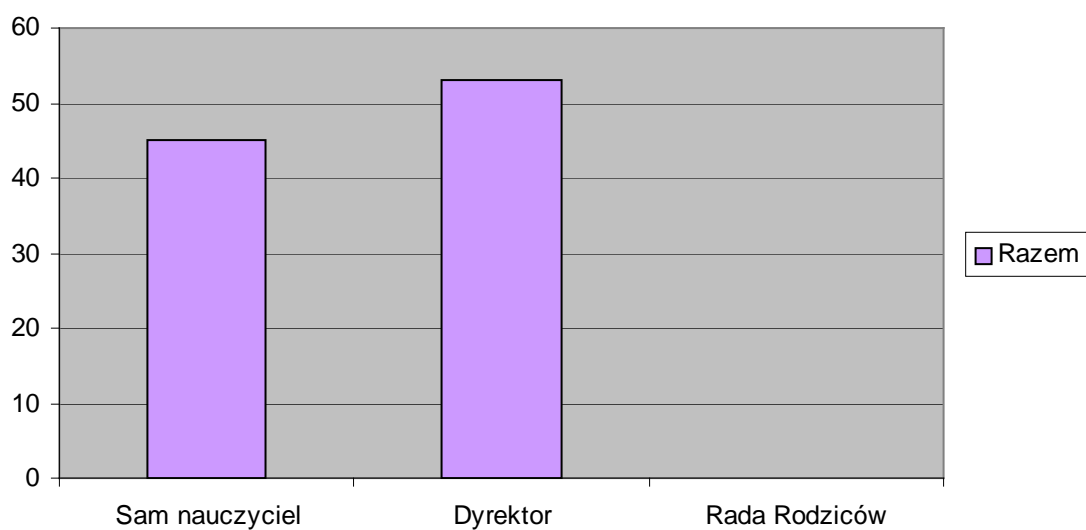
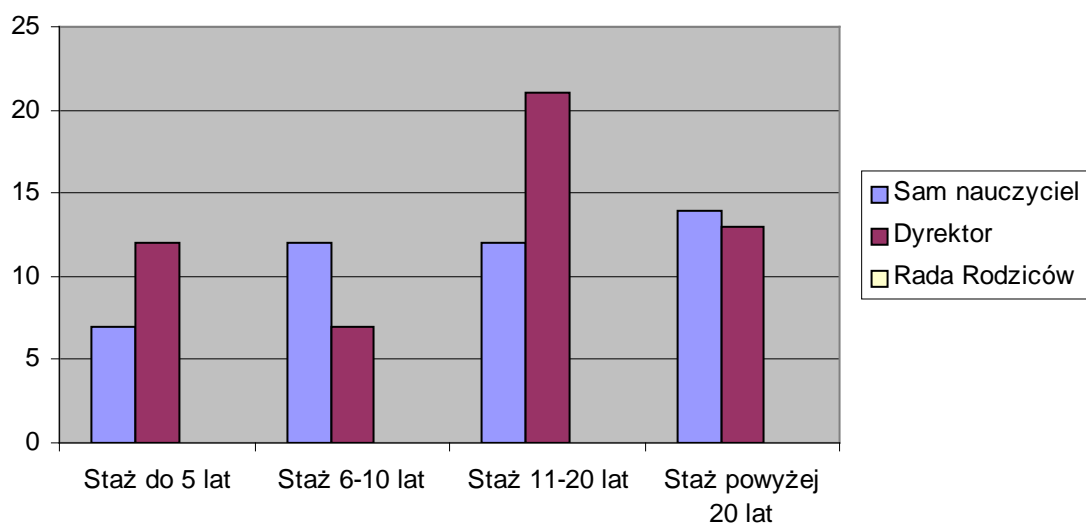


Kolejne pytanie miało na celu ustalenie na czyj wniosek najczęściej dokonywane są oceny pracy nauczycieli. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że najczęściej ocena przeprowadzana jest na wniosek dyrektora, natomiast wcale nie zdarza się, by z takim wnioskiem występowała Rada Rodziców lub Rada Szkoły.

Tabela numer 7 pokazuje zestawienie liczbowe uzyskanych odpowiedzi.

Tabela nr 7. Kto występuje z wnioskiem o dokonanie oceny pracy nauczyciela?

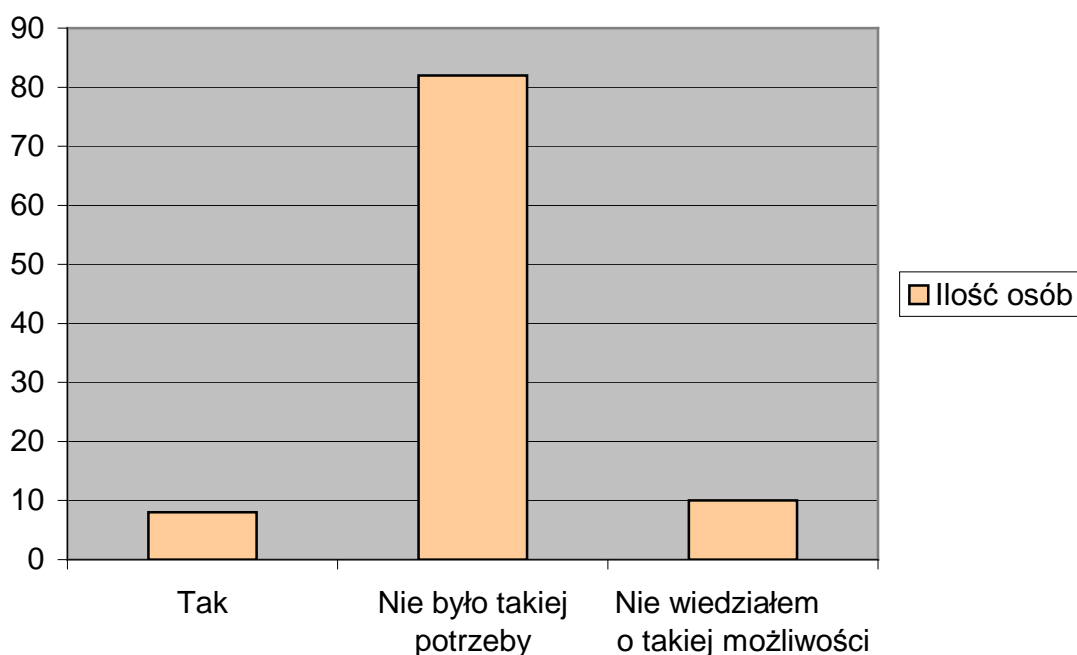
<i>Odpowiedź</i>	<i>Sam nauczyciel</i>	<i>Dyrektor</i>	<i>Rada Rodziców</i>
Staż do 5 lat	7	12	0
Staż 6-10 lat	12	7	0
Staż 11-20 lat	12	21	0
Staż powyżej 20 lat	14	13	0
Razem	45	53	0



Zadałam również pytanie o to, czy nauczyciele odwoływali się od otrzymanej oceny swojej pracy. Zestawienie odpowiedzi przedstawia tabela numer 8.

Tabela nr 8. Odwołanie od oceny.

<i>Odpowiedź</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie było takiej potrzeby</i>	<i>Nie wiedziałem o takiej możliwości</i>
Ilość osób	8	82	10
Procent	8%	82%	10%

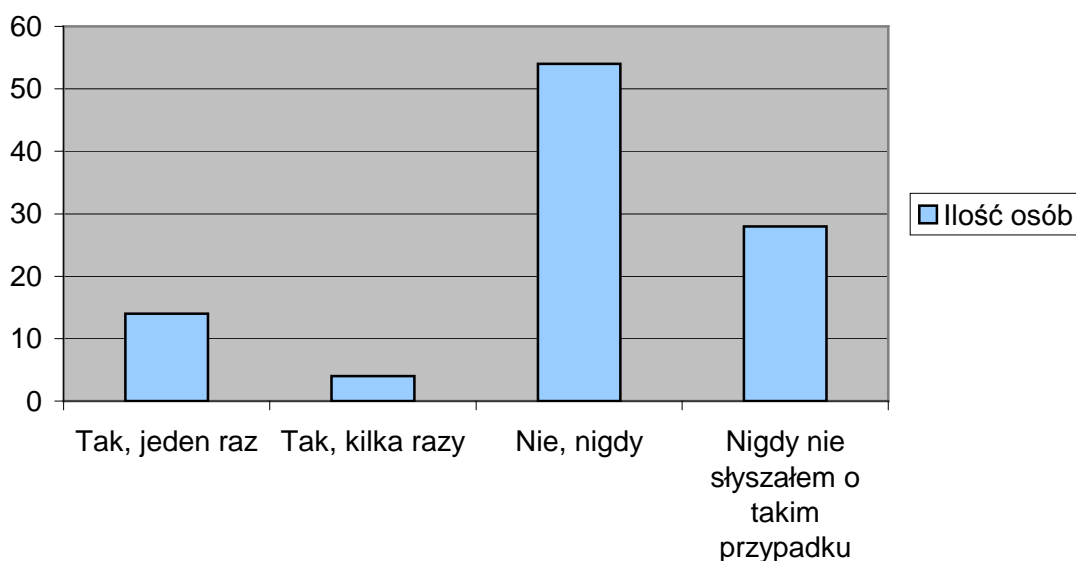


Następne pytanie do nauczycieli brzmiało: *Czy spotkał(a) się Pan/Pani z tym, że nauczyciel uzyskał negatywną ocenę pracy?* Sądząc po uzyskanych odpowiedziach takie zjawisko spotykane jest w oświacie bardzo rzadko.

Zestawienie odpowiedzi zawiera tabela numer 9.

Tabela nr 9. Występowanie negatywnych ocen pracy nauczycieli.

<i>Odpowiedź</i>	<i>Tak, jeden raz</i>	<i>Tak, kilka razy</i>	<i>Nie, nigdy</i>	<i>Nigdy nie słyszałem o takim przypadku</i>
Ilość osób	14	4	54	28
Procent	14%	4%	54%	28%



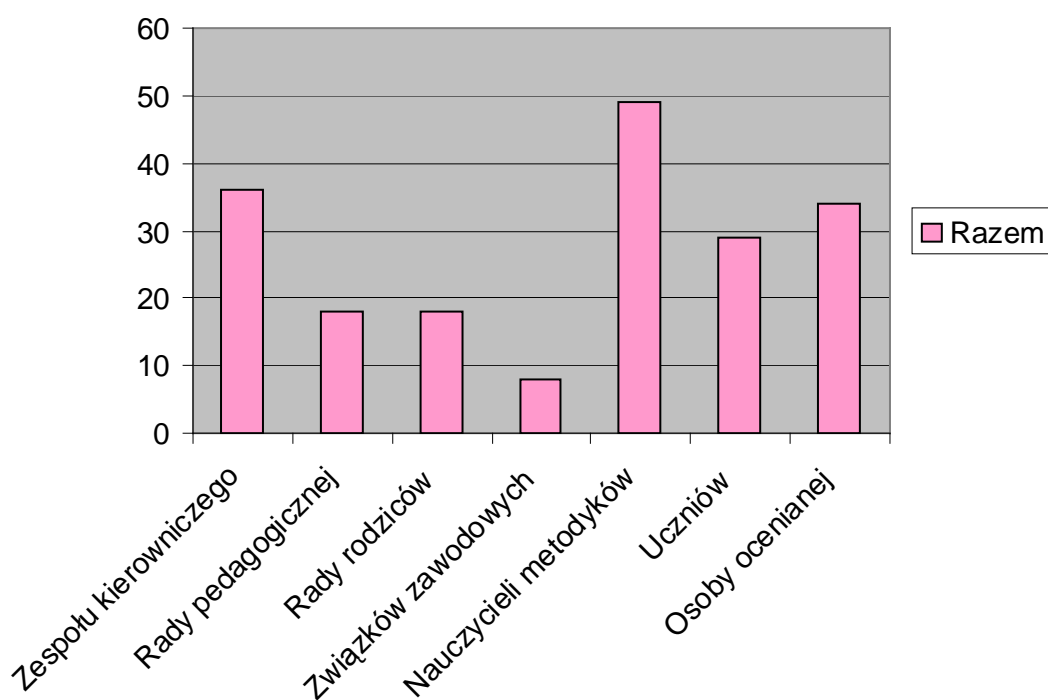
W kolejnym pytaniu zapytałam o opinię nt. bardzo rzadko występujących przypadków negatywnych ocen pracy nauczycieli. W tym przypadku swoje stanowisko przedstawiło tylko dziesięć spośród badanych osób, z czego osiem uznało, że nauczyciele są dobrymi fachowcami i wykazują się dużym zaangażowaniem w swoją pracę. Natomiast dwóch ankietowanych stwierdziło, że dyrektorzy oceniają wszystkich nauczycieli pozytywnie, by uniknąć kłopotów lub w myśl źle pojętego koleżeństwa i źle pojętego interesu szkoły.

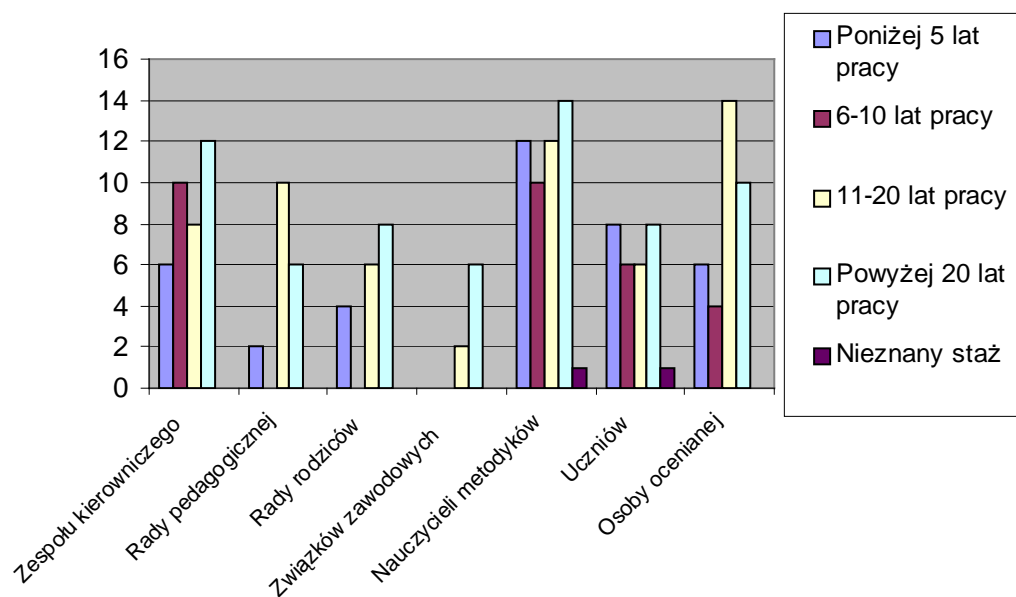
W pytaniu 11 kwestionariusza ankiety zależało mi na uzyskaniu odpowiedzi na pytanie, czyje opinie, zdaniem osób ocenianych, powinny być uwzględniane w procesie oceny.

Tabela numer 10 przedstawia rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem stażu pracy badanych.

Tabela 10. Czyje opinie powinny być brane pod uwagę przy ocenie pracy nauczyciela?

<i>Odpowiedź</i>	<i>Poniżej 5 lat pracy</i>	<i>6-10 lat pracy</i>	<i>11-20 lat pracy</i>	<i>Powyżej 20 lat pracy</i>	<i>Nieznany staż</i>	<i>Razem</i>
<i>Zespołu kierowniczego</i>	6	10	8	12	0	36
<i>Rady pedagogicznej</i>	2	0	10	6	0	18
<i>Rady rodziców</i>	4	0	6	8	0	18
<i>Związków zawodowych</i>	0	0	2	6	0	8
<i>Nauczycieli metodyków</i>	12	10	12	14	1	49
<i>Uczniów</i>	8	6	6	8	1	29
<i>Osoby ocenianej</i>	6	4	14	10	0	34

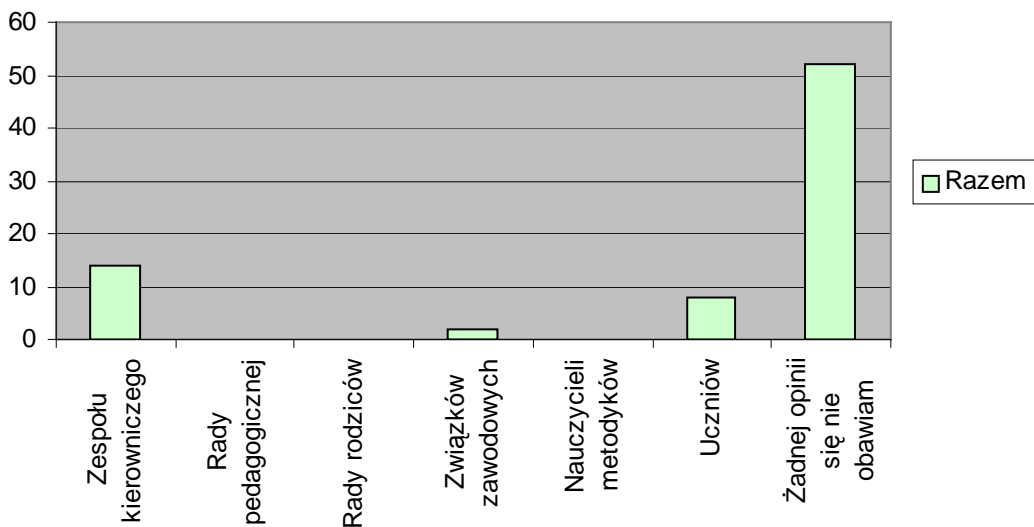
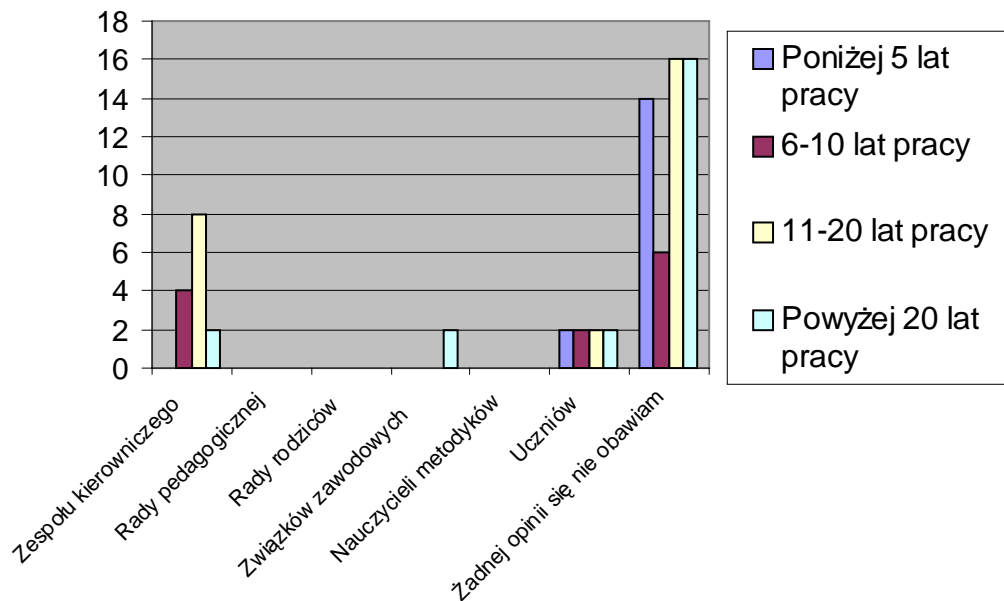




Ciekawa także dla mnie była informacja o tym, czyzej opinii najbardziej obawiają się ankieterowani. Odpowiedzi na to pytanie przedstawia tabela numer 11.

Tabela nr 11. Czyzej opinii obawiają się oceniani nauczyciele?

<i>Odpowiedź</i>	<i>Poniżej 5 lat pracy</i>	<i>6-10 lat pracy</i>	<i>11-20 lat pracy</i>	<i>Powyżej 20 lat pracy</i>	<i>Razem</i>
<i>Zespołu kierowniczego</i>	0	4	8	2	14
<i>Rady pedagogicznej</i>	0	0	0	0	0
<i>Rady rodziców</i>	0	0	0	0	0
<i>Związków zawodowych</i>	0	0	0	2	2
<i>Nauczycieli metodyków</i>	0	0	0	0	0
<i>Uczniów</i>	2	2	2	2	8
<i>Żadnej opinii się nie obawiam</i>	14	6	16	16	52



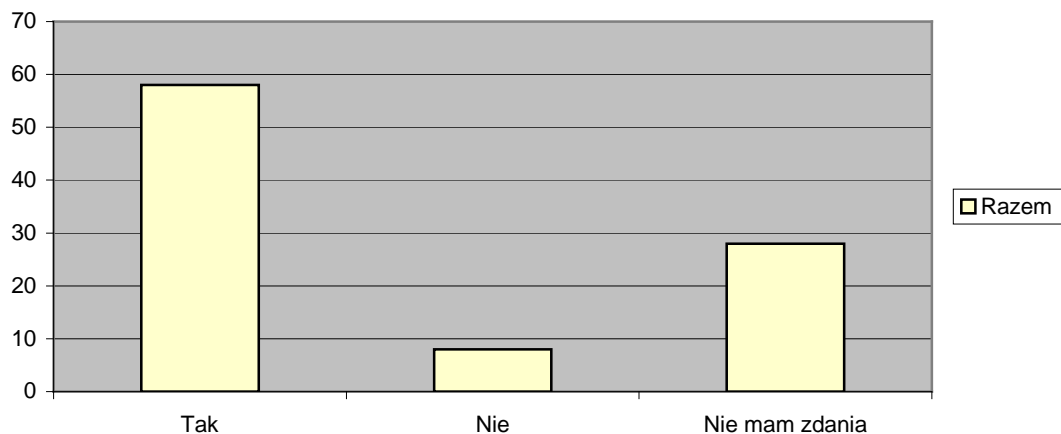
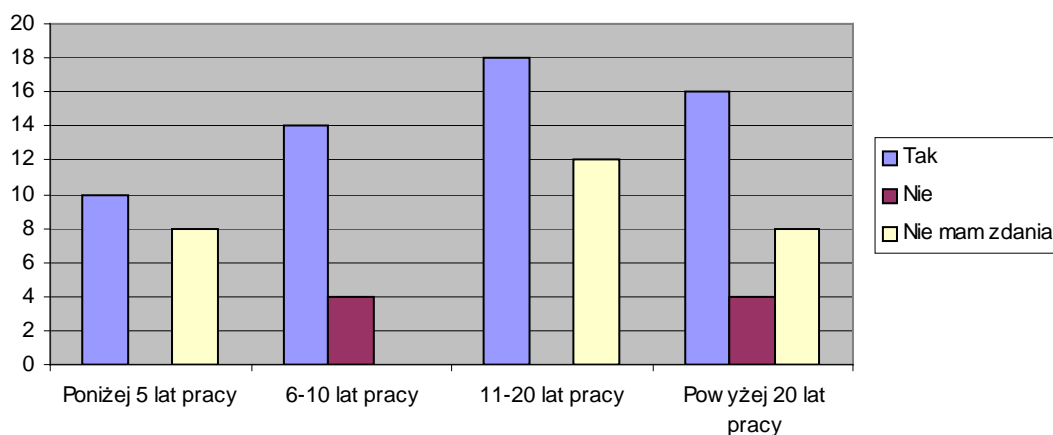
W wyżej przedstawionym pytaniu ankietowani wskazali osoby, których opinii się obawiają, ale uzasadnienie tych obaw podało tylko kilku. Należą do nich: strach przed złośliwością uczniów oraz brak zaufania do obiektywizmu zespołu kierowniczego szkoły.

Interesujące wydało mi się także, czy zdaniem nauczycieli, ocena ich pracy jest potrzebna. Zdecydowana większość, bez względu na staż pracy odpowiedziała, że tak.

Tabela numer 12 przedstawia zestawienie liczbowe uzyskanych odpowiedzi.

Tabela nr 12. Ocena pracy nauczyciela – potrzebna czy nie.

<i>Odpowiedź</i>	<i>Poniżej 5 lat pracy</i>	<i>6-10 lat pracy</i>	<i>11-20 lat pracy</i>	<i>Powyżej 20 lat pracy</i>	<i>Razem</i>
<i>Tak</i>	10	14	18	16	58
<i>Nie</i>	0	4	0	4	8
<i>Nie mam zdania</i>	8	0	12	8	28

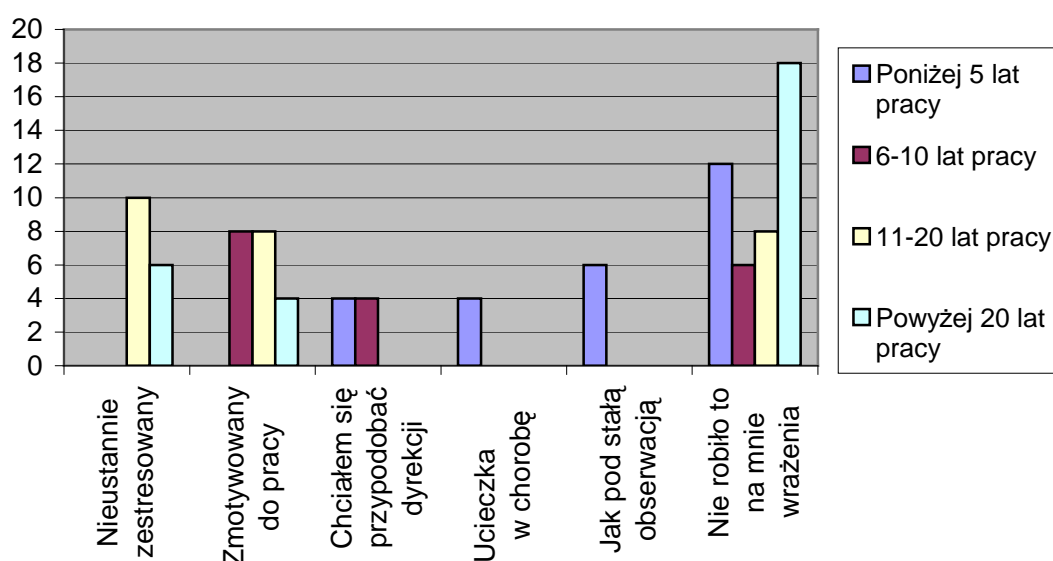


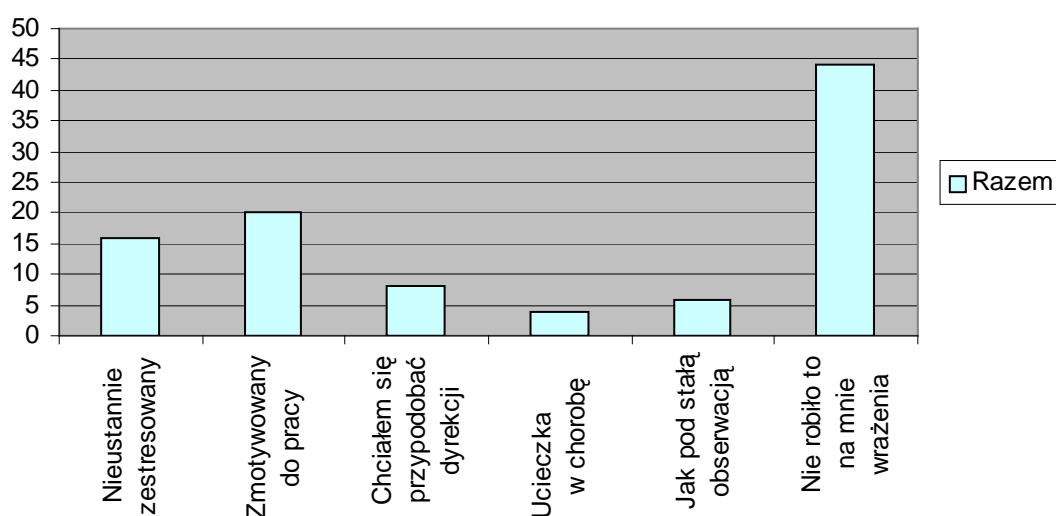
Kolejne pytanie dotyczyło samopoczucia nauczycieli w momencie kiedy dowiedzieli się, że ich praca będzie oceniana. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że na większości z nich nie zrobiło to żadnego wrażenia.

Tabela numer 13 zawiera zestawienie odpowiedzi na to pytanie.

Tabela nr 13. Samopoczucie nauczycieli

<i>Odpowiedź</i>	<i>Poniżej 5 lat pracy</i>	<i>6-10 lat pracy</i>	<i>11-20 lat pracy</i>	<i>Powyżej 20 lat pracy</i>	<i>Razem</i>
<i>Nieustannie zestresowany</i>	0	0	10	6	16
<i>Zmotywowany do pracy</i>	0	8	8	4	20
<i>Chciałem się przypodobać dyrekcji</i>	4	4	0	0	8
<i>Ucieczka w chorobę</i>	4	0	0	0	4
<i>Jak pod stałą obserwacją</i>	6	0	0	0	6
<i>Nie robiło to na mnie wrażenia</i>	12	6	8	18	44





W pytaniu 15 ankiety nauczyciele wskazywali elementy, które ich zdaniem powinny mieć wpływ na ocenę pracy. Każda badana osoba miała możliwość dokonania wyboru z 26 odpowiedzi oraz dodania swoich propozycji.

Tabela numer 14 przedstawia jak rozłożyły się odpowiedzi nauczycieli.

Tabela nr 14. elementy, które powinny mieć wpływ na ocenę.

Odpowiedź	Poniżej 5 lat pracy	6-10 lat pracy	11-20 lat pracy	Powyżej 20 lat pracy	Razem
<i>Dobre wyniki nauczania potwierdzone w sprawdzianach i egzaminach zewn.</i>	10	10	22	16	58
<i>Udział w tworzeniu narzędzi badawczych do mierzenia jakości pracy szkoły</i>	4	2	2	8	16
<i>Działalność w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wych.</i>	12	10	6	14	42
<i>Dobre wyniki nauczania potwierdzone uzyskiwaniem przez uczniów wysokich miejsc w konkursach, olimpiadach itp.</i>	6	8	12	6	32
<i>Osiągnięcia w pracy z uczniem zdolnym i uczniem słabym</i>	8	8	8	12	36
<i>Przygotowanie uroczystości szkolnych i środowiskowych</i>	4	4	2	8	18
<i>Działalność wychowawcza-udział uczniów w kulturze</i>	8	6	8	14	36
<i>Organizacja imprez kulturalnych, sportowych i wypoczynkowych</i>	6	4	4	8	22
<i>Pomoc uczniom będącym w trudnej sytuacji materialnej</i>	2	6	2	14	24

<i>Zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród uczniów</i>	6	8	4	4	22
<i>Współpraca ze służbą zdrowia, policją, itp..</i>	2	6	4	2	14
<i>Rozwijanie form współdziałania szkoły z rodzicami</i>	0	4	8	6	18
<i>Publikacje, opracowania zamieszczone w czasopiśmie pedagogicznych</i>	4	4	4	2	14
<i>Udział w zorganizowanych formach doskonalenia zawodowego</i>	4	8	8	6	26
<i>Pomoc w adaptacji zawodowej młodych nauczycieli</i>	2	4	4	8	18
<i>Prowadzenie praktyk studenckich</i>	0	0	2	2	4
<i>Dyscyplina na zajęciach</i>	6	12	14	12	44
<i>Traktowanie uczniów</i>	10	10	12	14	46
<i>Kultura i poprawność językowa</i>	8	12	16	14	50
<i>Przestrzeganie porządku pracy (punktualność, wykorzystanie czasu lekcji itp.)</i>	8	10	16	16	50
<i>Prowadzenie dokumentacji szkolnej</i>	10	8	16	14	48
<i>Protokoły zebrań z rodzicami</i>	0	4	4	2	10
<i>Promocja szkoły</i>	4	10	8	12	34
<i>Pozyskiwanie środków na wyposażenie pracowni</i>	2	6	4	6	18
<i>Działalność pozalekcyjna</i>	4	4	12	10	30
<i>Relacje interpersonalne</i>	6	6	8	8	28
<i>Inne</i>	0	0	0	0	0

Większość nauczycieli wskazała jako decydujące o wyniku oceny ich pracy te elementy, które związane są tylko z procesem nauczania i organizacją pracy na lekcjach. Zastanawiający jest fakt, że tak małą rolę, zdaniem pedagogów, odgrywa działalność wychowawcza i opiekuńcza.

Dwa kolejne pytania w kwestionariuszu ankiety, to pytania otwarte dotyczące pozytywnych i negatywnych stron jakie dostrzegają

nauczyciele w procesie oceny pracy. Większość ankietowanych nie udzieliła żadnej odpowiedzi. Pozostali jako pozytywne wskazali:

- Motywacja do wytężonej pracy – 10 %
- Podniesienie jakości pracy nauczycieli – 6 %
- Uzyskanie wskazań do dalszej pracy – 2 %
- Refleksja dotycząca pracy z uczniami – 2 %
- Nabranie obiektywizmu w samoocenie – 2 %
- Motywacja do samodoskonalenia – 2 %
- Regularny nadzór pedagogiczny – 2 %
- Rozwój placówki i rozwój uczniów – 2 %
- Poradnictwo metodyczne – 2 %

Jako negatywy oceny pracy nauczycieli ankietowani wskazali:

- Nadmierny stres – 6 %
- Mobbing – 4 %
- Prawdopodobieństwo przekłamań w ocenie – 2 %
- Wynik zależny od relacji oceniany-oceniający – 2 %
- Nadmierna biurokracja – 2 %
- Sporadyczne hospitacje dyrekcji nie powinny być podstawą do oceny – 2 %

§5. Wnioski końcowe z badań

Pierwsze pytanie kwestionariusza ankiety informuje tylko o podziale badanej grupy ze względu na staż pracy w zawodzie nauczyciela. Jak już wspomniałam wśród ankietowanych było 19 nauczycieli, których staż pracy jest mniejszy niż 5 lat, 19 nauczycieli

pracujących w tym zawodzie 5-10 lat, 33 osoby o stażu 11-20 lat i powyżej 20 lat 27 osób. Dwie pozostałe nie udzieliły odpowiedzi na zadane pytanie.

Dzięki trzem kolejnym pytaniom chciałam ustalić czy badani potrafią wskazać akty prawne dotyczące oceny pracy nauczyciela, jaka jest znajomość przepisów w nich zawartych i w jaki sposób nauczyciele je poznają. Okazuje się, że to gdzie w ogóle szukać podstaw dotyczących tego zagadnienia wie tylko niecałe 70% badanych, ponadto wskazują oni tylko pojedyncze akty prawne, spośród trzech: Karta Nauczyciela, ustawa o systemie oświaty i Kodeks Pracy. Do tego dochodzi fakt, że 56% procent ankietowanych nauczycieli zna zawarte w nich przepisy bardzo ogólnie, a 6% wcale ich nie zna. Największą wiedzą w tym zakresie wykazują się osoby pracujące w zawodzie nauczyciela 11 i więcej lat. Można zatem wysnuć wniosek:

- *nauczyciele zatrudnieni w radomskich szkołach ponadgimnazjalnych tylko ogólnikowo znają przepisy zawarte w aktach prawnych regulujących proces oceny pracy nauczycieli i często nie orientują się gdzie mogą je znaleźć;*
- *najmniejszą wiedzę w tym zakresie mają nauczyciele z najkrótszym stażem pracy. Może to wynikać z faktu, iż podlegają procedurze awansu zawodowego i dokonywana jest w ich przypadku ocena dorobku zawodowego, a nie ocena pracy.*

Jako sposoby zapoznania się z procedurami, o których mowa, 36% ankietowanych wskazuje, że poznała je samodzielnie lub były omawiane na posiedzeniach rad pedagogicznych w szkołach, w których pracują. Moim zdaniem:

- *na posiedzeniach rady pedagogicznej nauczyciele przywiązują wagę do zagadnień, które bezpośrednio, w danej chwili ich dotyczą, a te, które, nie mają z nimi związku ignorują;*
- *nie ma wśród badanych nawyku samodzielnego poznawania przepisów dotyczących ich pracy i jej oceny;*

Dzięki odpowiedziom na kolejne pytania dowiedziałam się jak często przeprowadzana jest ocena pracy nauczycieli, jak często powinna być przeprowadzana według ankietowanych i na czyj wniosek jest ona najczęściej dokonywana. Z analizy uzyskanych odpowiedzi wysnułam następujące wnioski:

- *zbyt rzadko dokonywana jest ocena pracy nauczycieli z najdłuższym stażem, co może prowadzić do utrwalania ewentualnych błędów popełnianych przez nauczycieli, popadania przez nich w rutynę, a co za tym idzie obniżania jakości kształcenia i wychowania;*
- *procedura oceny pracy nauczyciela powinna być przeprowadzana nie częściej niż co 3 lata i nie rzadziej niż raz na 5 lat;*
- *organem, który najczęściej występuje z wnioskiem o dokonanie oceny pracy jest dyrektor placówki, ale coraz częściej zdarza się, że inicjatywa wyływa od samych nauczycieli, co zdecydowanie jest pozytywnym zjawiskiem i świadczy o tym, iż pedagodzy są coraz bardziej pewni swojej wiedzy i umiejętności, nie boją się konstruktywnej krytyki, oczekują wskazówek do dalszej pracy;*
- *rady rodziców i rady szkół nie wykorzystują swojego prawa do występowania z wnioskiem o ocenę pracy nauczyciela, mimo, iż jako osoby najbliższe związane z uczniami, znające ich problemy, zastrzeżenia i uwagi mogłyby zwrócić uwagę na zagadnienia,*

pozytywne i negatywne, dotyczące pracy poszczególnych nauczycieli;

W dalszej części swoich badań otrzymałam informację o skali odwołań od ustalonej oceny pracy, z których wnioskuję, że:

- *niewielka grupa nauczycieli korzysta z przysługującego im prawa odwołania się od oceny swojej pracy, ale może to wynikać z faktu, iż większość zgadza się z uzyskaną opinią;*
- *dziesiąta część badanych przyznaje, że nie wiedziała o takiej możliwości. Według mnie wynika to, po pierwsze z nieznajomości regulacji prawnych, po drugie z faktu, iż ludzie nie czytają dokładnie otrzymywanych dokumentów, na których zwykle istnieje zapis dotyczący procedur odwoławczych, a po trzecie, co mogło się zdarzyć, organ dokonujący oceny nie podał takiej informacji;*

Kolejne dwa pytania w kwestionariuszu ankiety dotyczyły przypadków występowania negatywnych ocen pracy nauczycieli i powodów, zdaniem badanych, nikłej skali tego zjawiska. Ustaliłam, że;

- *zdecydowana większość ankietowanych nigdy nie spotkała się, z tym, żeby nauczyciel uzyskał negatywną ocenę pracy, a nawet o takim przypadku nie słyszała, co świadczy, iż to zjawisko bardzo rzadko ma miejsce w radomskich szkołach ponadgimnazjalnych;*
- *badani twierdzą, iż nauczyciele są dzisiaj dobrze przygotowani i wykazują się dużą fachowością, więc w tym przypadku brak negatywnych ocen pracy jest zjawiskiem zupełnie normalnym. Z drugiej jednak strony wskazują, iż dyrektorzy oceniają wszystkich nauczycieli pozytywnie, by uniknąć kłopotów lub w myśl źle pojętego koleżeństwa i źle pojętego interesu szkoły, a to jest już zjawiskiem nagannym;*

W dalszej części badań poznałam zdanie nauczycieli o tym, czyje opinie powinny być brane pod uwagę w procesie oceny pracy nauczyciela i o tym czyich opinii, jeśli w ogóle, ankietowani się obawiają i dlaczego. Z analizy uzyskanych odpowiedzi wynika, że:

- *dla nauczycieli najważniejsza jest opinia o ich pracy nauczycieli metodyków, następnie zespołu kierowniczego i ich samych. Dopiero w następnej kolejności uczniów, rady rodziców, rady pedagogicznej czy związków zawodowych;*
- *tylko 29% ankietowanych nauczycieli uwzględniłoby opinię uczniów, co jest dla mnie zastanawiające, gdyż każdy pedagog najwięcej pracuje właśnie z dziećmi i moim zdaniem ich uwagi są najcenniejsze, a z badań wynika, iż dostrzegają to w największym stopniu osoby z najkrótszym stażem pracy;*
- *najliczniejsza grupa nauczycieli nie obawia się niczyich opinii na temat swojej pracy, w pozostałych zaś obawy budzi zespół kierowniczy (dotyczy to nauczycieli o stażu większym niż 5 lat) i uczniowie (dotyczy to w niewielkim stopniu wszystkich bez względu na staż);*
- *nauczyciele nie potrafią uzasadnić swoich obaw, w nielicznych przypadkach wskazują na brak obiektywizmu zespołu kierowniczego i możliwą złośliwość uczniów. Dla mnie może to świadczyć o nienajlepszych relacjach między kadrą pedagogiczną a zespołem kierowniczym, a w przypadku uczniów o braku zaufania nauczycieli do własnych umiejętności wychowawczych lub być zupełnie niczym nieuzasadnione;*

Uważam, że samopoczucie pracownika wpływa na efekty jego pracy. W związku z tym zapytałam badanych jak się czuli, kiedy dowiedzieli się, że będą oceniani. Ustaliłam, że:

- *na około 40% nauczycieli taka wiadomość nie robi wcale wrażenia, 20% czuje się zmotywowana do pracy (co zatem dzieje się z motywacją kiedy nie są oceniani?), 16% jest nieustannie zestresowana (dotyczy to nauczycieli z dłuższym stażem pracy) i sędzę, że jeśli jest to stres na odpowiednim poziomie może tylko wpłynąć pozytywnie na pracę, w innym przypadku jest to negatywne zjawisko;*
- *niepokojących dla mnie odpowiedzi udzielił prawie co piąty ankietowany. Ucieczka w chorobę, odczucie bycia stale pod obserwacją czy próby przypodobania się dyrekcji placówki utrudniają rzetelne wykonywanie pracy, nie dają o niej właściwego i pełnego obrazu. Te zjawiska dotyczą nauczycieli z najkrótszym stażem pracy, co może także sugerować, że nie mają odpowiedniego poczucia bezpieczeństwa w pracy czy wiary w swoją wiedzę i umiejętności, a jednocześnie boją się korzystać z rad innych, bo nie znają dokładnie motywacji jaka przyświeca ocenie pracy nauczyciela;*

Znając już zdanie nauczycieli na temat tego czyja opinia o ich pracy powinna być brana pod uwagę, postanowiłam dowiedzieć się jakie elementy ich pracy powinny wpływać na ocenę. Okazało się, że:

- *nauczyciele jako decydujące o swojej pracy elementy wskazują bardzo dobre wyniki nauczania potwierdzone w egzaminach i sprawdzianach zewnętrznych, porządek i dyscyplinę pracy oraz kulturę i poprawność językową. W pierwszym przypadku stawiam sobie pytanie: co w takim razie z nauczycielem, którego uczniowie uzyskują bardzo przeciętne wyniki egzaminów zewnętrznych, ale jak na ich możliwości będzie to efekt bardzo dobry? Czy takiemu pedagogowi należałoby obniżyć ocenę pracy?*

- *ankietowani zdecydowanie zbyt małą rolę przywiązują do współpracy ze środowiskiem lokalnym, pracy wychowawczej, współpracy z rodzicami czy działań profilaktycznych, co w czasach nieustannie czyhających zagrożeń, zaniku funkcji wychowawczej rodziny, braku pozytywnych wzorców, bezrobocia lub nieustannej pogoni za pieniądzem powinno być jednym z nadrzędnych celów szkoły;*

Z odpowiedzi udzielonych przez ankietowanych wynika, że:

- *ocena pracy nauczycieli jest potrzebna w opinii 58% badanych, 28% nie ma zdania na ten temat, w tym 8% są to nauczyciele z najkrótszym stażem, którzy mają prawo nie mieć jeszcze wyrobionej opinii na ten temat, a pozostałe 20% to pedagodzy z ponad 10-letnim doświadczeniem w tym zawodzie, którzy według mnie powinni mieć własne zdanie na temat zagadnień bezpośrednio ich dotyczących;*
- *do pozytywnych stron oceny pracy ankietowani nauczyciele zaliczyli podniesienie jakości pracy szkoły poprzez wykorzystanie wskazań do dalszej pracy, refleksję nad własnym warszatem pracy, poradnictwo metodyczne czy motywację do samodoskonalenia;*
- *wśród negatywnych stron oceny pracy nauczycieli badani wymienili kierowanie się sympatiami przez oceniających i zbyt małą ich orientację w rzeczywistej pracy wykonywanej przez ocenianych oraz zbyt dużą biurokrację (być może niektórzy mylą ocenę pracy z oceną dorobku zawodowego i procedurą awansu zawodowego wg nieaktualnych już przepisów).*

ROZDZIAŁ II

WEWNĘTRZNE PROCEDURY OCENY PRACY NAUCZYCIELI

§1. Podstawy prawne dokonywania oceny pracy nauczyciela

1. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz.
3. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 listopada 2000 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego.
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.

§2. Rozpoczęcie procedury oceniania

I Ocena pracy nauczyciela odbywa się:

1. Z inicjatywy dyrektora szkoły, który pisemnie zawiadamia nauczyciela o rozpoczęciu procedury z jednoczesnym poinformowaniem go o ustalonych kryteriach oceny i jej podstawach prawnych.
2. Na wniosek: - nauczyciela;

- organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
- organu prowadzącego szkołę;
- Rady Rodziców

W tych przypadkach wniosek zostaje zarejestrowany w księdze korespondencji, ma nadany numer, wpisaną datę wpływu. Następnie o rozpoczęciu procedury, w formie pisemnej zostaje powiadomiony nauczyciel, którego praca będzie poddawana ocenie.

- Dyrektor szkoły lub wyznaczony przez niego nauczyciel, rozpoczynając procedurę oceniania, omawia z nauczycielami wyznaczonymi do oceny przepisy prawa jej dotyczące i udziela odpowiedzi na wszystkie niezbędne pytania ocenianych.
 - Dyrektor przeprowadza ocenę pracy nauczyciela w okresie maksymalnie trzech miesięcy od dnia złożenia wniosku. Jeśli nie dotrzyma terminu, wyznacza kolejny i podaje przyczynę.
 - Ocena może być dokonana nie wcześniej niż po upływie roku od oceny poprzedniej lub oceny dorobku zawodowego nauczyciela za okres stażu.
 - Ocena, z inicjatywy dyrektora, dokonywana jest nie częściej niż raz na 3 lata i nie rzadziej niż raz na 5 lat. W uzasadnionych przypadkach okresy te mogą ulec zmianie.
3. Dyrektor zasięga opinii samorządu uczniowskiego oraz, na wniosek nauczyciela, zwraca się do doradcy metodycznego o wyrażenie pisemnej opinii na temat pracy ocenianego.
 4. Na ocenę pracy nauczyciela nie mają wpływu przekonania religijne i poglądy polityczne, czy fakt odmowy wykonania polecenia służbowego, gdy odmowa wynikała z uzasadnionego przekonania nauczyciela, iż wydane polecenie było sprzeczne z dobrem ucznia.

5. Dyrektor szkoły zapoznaje nauczyciela z pisemnym projektem oceny, wysłuchuje uwag i zastrzeżeń. Może być przy tym obecny, na wniosek nauczyciela, przedstawiciel wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej. Nauczyciel, w terminie 3 dni od daty zapoznania się z projektem oceny, może zgłosić swoje uwagi na piśmie.
6. Dyrektor doręcza nauczycielowi oryginał karty oceny pracy, zawierający opis procedury odwoławczej. Odpis karty oceny pracy włącza się do akt osobowych nauczyciela.

§3. Ogólne kryteria oceny pracy nauczyciela

I Osobowość nauczyciela, a w tym:

- Kwalifikacje zawodowe
- Poziom wiedzy merytorycznej i pedagogicznej
- Kultura osobista i poprawność językowa
- Umiejętności dydaktyczne i wychowawcze
- Dyscyplina pracy
- Stosunek do uczniów, przestrzeganie praw ucznia
- Umiejętność stawiania i egzekwowania wymagań
- Takt pedagogiczny, obiektywizm, poczucie sprawiedliwości
- Wspomaganie rozwoju ucznia poprzez skuteczny wpływ na niego
- Relacje interpersonalne i pozycja w zespole nauczycielskim

II Działalność dydaktyczna, wychowawcza i opiekuńcza, a w tym:

- Poprawność merytoryczna i metodyczna zajęć

- Obciążenie obowiązkowymi i nadobowiązkowymi zajęciami z uczniem
- Praca z uczniem zdolnym i słabym
- Jakość kontroli i oceny uczniów
- Prowadzenie dokumentacji szkolnej
- Wypełnianie obowiązków wychowawcy, opiekuna artystycznego-współpraca z rodzicami i środowiskiem
- Zaangażowanie w organizację imprez szkolnych, środowiskowych, promocję szkoły
- Aktywność w Radzie Pedagogicznej
- Przygotowanie uczniów do samokształcenia i kierowania własnym rozwojem
- Pomoc uczniom będącym w trudnej sytuacji finansowej
- Zaangażowanie w zapobieganie i zwalczanie patologii wśród uczniów
- Działania na rzecz własnego rozwoju, wewnątrzszkolnego rozwoju nauczycieli, rozwoju placówki

III Wyniki pracy pedagogicznej i pracy na rzecz własnego rozwoju oraz rozwoju placówki, a w tym:

- Realizacja podstawy programowej
- Uzyskiwanie wyników w nauce zgodnych z możliwościami uczniów
- Zgodność ocen szkolnych z wynikami egzaminów zewnętrznych
- Udział uczniów w olimpiadach, konkursach, przeglądach, zawodach
- Kształcenie u uczniów umiejętności zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce

- Efekty uzyskiwane w pracy pozalekcyjnej
- Udział uczniów w kulturze
- Dbłość o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju, przyjaźni, tolerancji i poszanowania praw człowieka
- Postępy w rozwijaniu warsztatu pracy nauczyciela i wychowawcy
- Upowszechnianie własnych doświadczeń, dzielenie się wiedzą

§4. Pisemne dowody realizacji zadań

1. Dzienniki lekcyjne i arkusze ocen
2. Arkusze hospitacji
3. Protokoły posiedzeń rady pedagogicznej, zespołu wychowawczego, zespołów przedmiotowych, sekcji itp.
4. Dokumentacja świadcząca o współpracy ze środowiskiem lokalnym i organizacjami działającymi na rzecz uczniów i oświaty
5. Dokumentacja potwierdzająca udział uczniów w konkursach, olimpiadach, zawodach, przeglądach itp.

§5. Szczegółowe kryteria ocen

I Na ocenę wyróżniającą

1. *Nauczyciel, w zakresie pracy dydaktyczno-wychowawczej:*

- Osiąga dobre, zgodne z możliwościami uczniów, wyniki w nauce potwierdzone w egzaminach zewnętrznych;
- Posiada osiągnięcia w pracy z uczniem zdolnym i uczniem słabym;

- Przygotowuje i wzorowo organizuje uroczystości szkolne, środowiskowe, integracyjne itp.;
 - Prowadzi znaczną działalność wychowawczą, systematycznie wdraża uczniów do udziału w kulturze;
 - Osiąga dobre wyniki pracy profilaktycznej z uczniami;
 - Jest obiektywny w ocenie, nigdy nie kieruje się sympatiami;
 - Zawsze kieruje się dobrem dziecka;
 - Wzorowo i na bieżąco prowadzi dokumentację szkolną;
 - Odznacza się wysoką kulturą osobistą i poprawnością językową;
 - Przestrzega porządku pracy;
2. *Nauczyciel, w zakresie pracy opiekuńczej:*
- Zapewnia pomoc, opiekę, wsparcie uczniom w trudnej sytuacji materialnej, sierotom społecznym, a także uczniom pochodzącym z rodzin patologicznych;
 - Prowadzi regularną działalność mającą na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród uczniów;
 - Współpracuje z policją, służbą zdrowia, a przede wszystkim z rodzicami w zakresie niedostosowania społecznego uczniów;
 - Potrafi zaktywizować rodziców do udziału w życiu szkoły, do pracy na rzecz dzieci i placówki;
3. *Nauczyciel, w zakresie działalności pozaszkolnej:*
- Skutecznie promuje szkołę;
 - Bierze czynny udział w zorganizowanych formach doskonalenia, dzieli się swoją wiedzę, a nabyte umiejętności wykorzystuje w pracy z uczniem;
 - Udziela aktywnej pomocy młodym nauczycielom;
 - Pozyskuje środki na wyposażenie pracowni;

II Na ocenę dobrą

1. *Nauczyciel, w zakresie pracy dydaktyczno-wychowawczej:*

- Osiąga zadawalające, ale nie zawsze zgodne z możliwościami uczniów, wyniki w nauce potwierdzone w egzaminach zewnętrznych;
- Wspomaga rozwój ucznia z uwzględnieniem jego potrzeb i możliwości;
- Jest współorganizatorem uroczystości szkolnych;
- Organizuje imprezy kulturalne, wypoczynkowe i sportowe;
- Wywiązuje się ze zleconych prac na rzecz szkoły, ale nie występuje z inicjatywą;
- Jest sprawiedliwy w ocenie;
- Na bieżąco prowadzi dokumentację szkolną;

2. *Nauczyciel, w zakresie pracy opiekuńczej:*

- Prowadzi rozpoznanie sytuacji rodzinnej i materialnej uczniów, a zdobyte informacje przekazuje wychowawcy lub pedagogowi;
- Włącza się w działalność mającą na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród uczniów;
- Współpracuje z rodzicami w zakresie niedostosowania społecznego uczniów;

3. *Nauczyciel, w zakresie działalności pozaszkolnej:*

- Bierze udział w zorganizowanych formach doskonalenia zawodowego;
- Włącza się do działalności promującej szkołę;

III Na ocenę negatywną:

Nauczyciel:

- Popołnia błędy merytoryczne i metodyczne prowadząc zajęcia edukacyjne;

- Nie zwraca uwagi na kulturę i poprawność języka;
- Osiąga wyniki w nauce uczniów niższe niż ich możliwości;
- Nie dba o dyscyplinę na zajęciach lub nie potrafi jej zaprowadzić;
- Traktuje przedmiotowo uczniów, nie respektuje ich praw;
- Nie rozwija zainteresowań uczniów, nie prowadzi działalności pozalekcyjnej;
- Nie zna środowiska uczniów, nie współpracuje z rodzicami i nie włącza się w działalność wychowawczą szkoły;
- Nie doskonali swojego warsztatu pracy, nie korzysta z doświadczeń innych;
- Nie przestrzega porządku pracy (punktualność, optymalne wykorzystanie czasu lekcji, właściwe prowadzenie dokumentacji);
- Unika prac na rzecz szkoły;

Negatywna ocena pracy jest powodem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem.

§6. Zakończenie procedury oceniania

1. Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:
 - ocena wyróżniająca
 - ocena dobra
 - ocena negatywna
2. Dyrektor szkoły redaguje treść oceny w oparciu o zebrane materiały i zasięgnięte opinie.
3. Dyrektor zapoznaje nauczyciela z projektem oceny zgodnie z §2.I.5.

4. Dyrektor doręcza nauczycielowi oryginał karty oceny zawierający opis procedury odwoławczej, a odpis włącza do akt osobowych nauczyciela.
5. Dyrektor szkoły wyjaśnia wszystkie niejasności dotyczące procedury odwołania od oceny pracy.
6. Odwołanie od oceny pracy nauczyciela rozpatruje powołany przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny organ oceniający, który może ustalić nową ocenę lub podtrzymać kwestionowaną. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie.

ZAKOŃCZENIE

Praca nauczyciela realizowana jest w kilku obszarach. W efekcie również kontrola jego pracy nie może być dokonywana tylko w odniesieniu do jednego z nich. Prawo dotyczące zadań nauczycielskich mówi o co najmniej trzech sferach, w których należy dokonywać analizy pracy uczących. Należą do nich: analiza procesu pracy, analiza aktywności na rzecz własnego rozwoju i analiza uzyskiwanych efektów. W każdym z tych obszarów osoba sprawująca kontrolę może dokonywać diagnozy stanu, badać zgodność założonych celów z uzyskanymi efektami, zdecydować się na doradzenie lub zarządzenie niezbędnych korekt.

Głównym obszarem, którym należy się zająć, jest analiza procesu pracy. Mówi o tym rozporządzenie dotyczące oceny pracy nauczyciela, które wyznacza podstawowe kryteria umożliwiające dokonanie tej właśnie oceny. Rozporządzenie to umożliwia analizę takich cech, postaw oraz zachowań nauczyciela, jak: zakres jego predyspozycji i kompetencji zawodowych, zaangażowanie w proces skutecznego wspierania rozwoju uczniów, aktywność w ramach pracy zespołowej podejmowanej przez ogół nauczycieli danej szkoły, podejmowanie podstawowych działań na rzecz własnego rozwoju oraz przestrzeganie dyscypliny pracy.

Wspomniane rozporządzenie mówi o wszystkich uczących, niezależnie od stażu, przedmiotu jakiego uczą oraz funkcji, jakie pełnią. Zatem, moim zdaniem, powinno być ono wykorzystywane w każdym przypadku, kiedy tylko podmiot uprawniony do kontroli stwierdza (lub uzyska informacje), że praca danego nauczyciela wymaga bliższego przyjrzenia się – i to bez względu na to, czy punktem odniesienia są wybitne osiągnięcia, czy też jakieś mankamenty.

Jednym z podstawowych elementów wpływających na jakość pracy szkoły jest także zaangażowanie oraz skuteczność działań podejmowanych przez nauczycieli. Efekty tej aktywności dotyczą nie tylko wiedzy i umiejętności reprezentowanych przez uczniów, ale również reprezentowanych przez nich postaw oraz zachowań. Możliwym do badania efektem pracy nauczyciela jest również jego oferta, jaką kieruje do swoich uczniów, umiejętność jej dostosowania do potrzeb i możliwości zarówno geniuszy, jak i dzieci o ograniczonych możliwościach edukacyjnych, uczniów bardzo zaangażowanych na rzecz własnego rozwoju, jak i tych, którzy nie widzą przed sobą żadnych perspektyw albo widzą je tylko w podporządkowaniu grupom przestępczym bądź ucieczce w narkotyki lub alkohol.

Obszar dotyczący rozwoju, w szczegółowy sposób uporządkowany rozporządzeniem o awansie zawodowym nauczycieli, jedynie pozornie dotyczy osób ubiegających się o kolejny stopień awansu. Kryteria, które należy spełnić wyznaczają pewien poziom oczekiwań, jakie można mieć wobec uczących. Wiedza i umiejętności, a także formy nauczycielskiego zaangażowania, jakimi wykazali się w trakcie stażu, z powodzeniem mogą stanowić jeden z punktów oceny pracy nauczyciela podczas jej dokonywania. Takie ujęcie kwestii oczekiwań wobec nauczycieli pozwala dość skutecznie wyeliminować postawę „spoczywania na laurach”.

Obowiązek pracy nad własnym rozwojem zapisany jest nie tylko w przytoczonym rozporządzeniu, ale również w rozporządzeniu o ocenianiu, a przede wszystkim w Karcie Nauczyciela. Stąd kwestia analizy i oceny zaangażowania nauczycieli w proces rozwoju własnych kompetencji zawodowych jest po prostu zagadnieniem obowiązkowym

i możliwym do sprawdzenia bez względu na stopień awansu zawodowego konkretnego nauczyciela.

Szkoła z urzędu musi być kontrolowana pod względem jakości swojej pracy. Siłą rzeczy więc oceniani są w tym zakresie nauczyciele. To, co jest najważniejsze w tym kontekście to założenie, że ocena nie jest realizowana tylko i wyłącznie dlatego, że tak trzeba albo dlatego, by wykazać, że ktoś jest gorszy, a ktoś lepszy, ale po to by wspólnie z podmiotami poddanymi ocenie zastanowić się, co można i co trzeba zrobić, żeby efekty pracy szkoły i nauczycieli gwarantowały coraz wyższy poziom i satysfakcję uzyskiwaną przez każdą z zaangażowanych stron.

- kwestie te były poruszane na posiedzeniach rady pedagogicznej w szkole, w której pracuję
 - wcale nie znam tych przepisów
5. Ile razy w czasie Pana/Pani kariery w zawodzie nauczyciela dokonywano oceny Pana/Pani pracy?
- 1 raz
 - 2 razy
 - 3 razy lub więcej
6. Jak często Pana/Pani zdaniem przeprowadzana powinna być ocena pracy nauczyciela?
- jeden raz w ciągu całej pracy
 - co 2 lata
 - co 3 – 4 la
 - raz na pięć lat
 - im częściej tym lepiej
 - wcale
7. Na czyj wniosek przeprowadzana była ostatnia ocena Pana/Pani pracy?
- mój
 - dyrektora szkoły
 - rady rodziców
8. Czy kiedykolwiek odwoływał (-ała) się Pan/Pani od oceny pracy?
- tak
 - nie było takiej potrzeby
 - nie wiedziałem (-am), że jest taka możliwość
9. Czy spotkał (-a) się Pan/Pani z tym, że jakiś nauczyciel uzyskał negatywną ocenę pracy?
- tak, ale tylko raz
 - tak, kilkakrotnie
 - nie, nigdy
 - nigdy nawet nie słyszałem (-am) o takim przypadku
10. Czyje opinie powinny być brane pod uwagę przy ocenie pracy nauczyciela?
- zespołu kierowniczego szkoły
 - rady pedagogicznej
 - rady rodziców/rady szkoły
 - związków zawodowych
 - nauczycieli-metodyków
 - uczniów

osoby ocenianej

11. Czyjej opinii na temat swojej pracy najbardziej się Pan/Pani obawia?

zespołu kierowniczego szkoły

rady pedagogicznej

rady rodziców/rady szkoły

związków zawodowych

nauczycieli-metodyków

uczniów

żadnej opinii się nie obawiam

Jeśli ma Pan/Pani jakieś obawy, proszę wyjaśnić, dlaczego?

.....

12. Dowiedział (-a) się Pan/Pani, że będzie oceniany (-a). Jak się Pan/Pani wtedy czuł (-a)?

byłem (-am) nieustannie zestresowany (-a)

poczułem (-am) się zmotywowany (-a) do wytężonej pracy

próbowałem (-am) przypodobać się dyrektorowi

uciekłem (-am) w chorobę

czułem (-am) się cały czas obserwowany (-a)

nie zrobiło to na mnie żadnego wrażenia

13. Proszę zaznaczyć wszystkie elementy, które Pana/Pani zdaniem powinny mieć wpływ na ocenę pracy nauczyciela:

dobre wyniki nauczania potwierdzone w sprawdzianach i egzaminach zewnętrznych

udział w tworzeniu narzędzi badawczych do mierzenia jakości pracy szkoły

działalność w zakresie wdrażania nowatorskich metod nauczania i wychowania

- dobre wyniki nauczania potwierdzone uzyskiwaniem przez uczniów wysokich miejsc w konkursach, zawodach, przeglądach, olimpiadach
- udokumentowane osiągnięcia w pracy z uczniem zdolnym i uczniem mającym trudności w nauce
- przygotowywanie uroczystości szkolnych i środowiskowych
- działalność wychowawcza – udział uczniów w kulturze
- organizacja imprez kulturalnych, sportowych i wypoczynkowych
- pomoc uczniom będącym w trudnej sytuacji materialnej, pochodzących z rodzin ubogich lub patologicznych
- działalność mająca na celu zapobieganie i zwalczanie przejawów patologii społecznej wśród uczniów
- współpraca ze służbą zdrowia, policją, organizacjami i stowarzyszeniami oraz rodzicami w zakresie zapobiegania i usuwania przejawów patologii społecznej i niedostosowania społecznego uczniów
- rozwijanie form współdziałania szkoły z rodzicami
- publikacje, opracowania zamieszczone w czasopiśmie pedagogicznych
- udział w zorganizowanych formach doskonalenia zawodowego
- pomoc w adaptacji zawodowej młodych nauczycieli
- prowadzenie praktyk studenckich
- dyscyplina na zajęciach
- traktowanie uczniów
- kultura i poprawność językowa
- przestrzeganie porządku pracy (punktualność, optymalne wykorzystanie czasu lekcji)

- prowadzenie dokumentacji szkolnej (dziennik lekcyjny, arkusze ocen, dzienniki zajęć pozalekcyjnych itp.)
- protokoły zebrań z rodzicami
- promocja szkoły
- pozyskiwanie środków na wyposażenie pracowni
- działalność pozalekcyjna
- relacje interpersonalne
- inne, jakie ?.....

14. Czy Pana/Pani zdaniem dokonywanie oceny pracy nauczycieli jest wogóle potrzebne?

- tak nie nie mam zdania

Jeśli nie proszę wyjaśnić, dlaczego

15. Jakie są zdaniem Pana/Pani pozytywne strony dokonywania oceny pracy nauczycieli?

.....

16. Jakie są zdaniem Pana/Pani negatywne strony dokonywania oceny pracy nauczycieli?

.....

17. Dlaczego Pana/Pani zdaniem tak rzadko zdarzają się przypadki uzyskania przez nauczycieli negatywnej oceny pracy?

.....

Dziękuję za szczere i wyczerpujące odpowiedzi

BIBLIOGRAFIA

1. T. Pilch za A. Kamińskim, *Zasady badań pedagogicznych*, ŻAK, Warszawa 1995, s. 41 - 43.
2. www.pl.wikipedia.org
3. www.wsipnet.pl
4. [http:// sp2ustka.webpark.pl/ocen_nau.html](http://sp2ustka.webpark.pl/ocen_nau.html)