



**Dyrektorze, pamiętaj!**  
 W wakacje i pod koniec roku szkolnego (w tym czasie) proszę pamiętać o aktualizacji danych w systemie KES (Kierownik Edukacji Szkoły) - w tym celu należy skorzystać z formularza, który znajduje się na stronie internetowej: [www.dyrektor.gov.pl](http://www.dyrektor.gov.pl).  
 W tym celu należy skorzystać z formularza, który znajduje się na stronie internetowej: [www.dyrektor.gov.pl](http://www.dyrektor.gov.pl).  
 W tym celu należy skorzystać z formularza, który znajduje się na stronie internetowej: [www.dyrektor.gov.pl](http://www.dyrektor.gov.pl).

MIESIĘCZNIK KIEROWNICZEJ KADRY OŚWIATOWEJ  
**DYREKTOR SZKOŁY**

**Niezbędnik Dyrektora**  
**Szkoła w wakacje**  
 s. 67-85

**Barwy zarządzania**  
**Ocena pracy**  
**- zadania dyrektora**  
 s. 18

**Co w prawie piszczy**  
**Zatrudnianie**  
**nauczycieli**  
 s. 42



**Super DYREKTOR SZKOŁY** **Super DYREKTOR PRZEDSZKOLA**  
 V edycja konkursu!

Wolters Kluwer

Wolters Kluwer

KOLA 5.41

5.41

MIESIĘCZNIK KIEROWNICZEJ KADRY OŚWIATOWEJ

**DYREKTOR SZKOŁY**

# Profinfo.pl



## Darmowa dostawa

od 50 zł



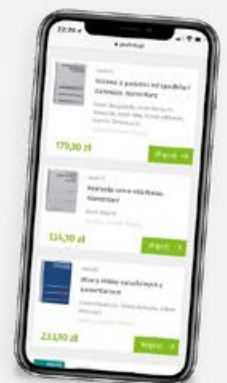
## Szybka wysyłka

w 48 godzin

20 zł

## Zbieraj korzyści

Zapisz się do newslettera - otrzymuj informacje o nowościach i odbierz **kupon 20 zł na pierwsze zakupy**



Przejdź do Profinfo.pl →

# Ocena pracy – zadania dyrektora

ANDRZEJ JASIŃSKI

Z początkiem nowego roku szkolnego w istotny sposób zmieniają się zasady dokonywania oceny pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela. Na dyrektora szkoły nałożonych zostanie szereg obowiązków związanych najpierw z wprowadzeniem procedur oceny pracy, a potem samą oceną. Postaram się je omówić z zastrzeżeniem, że opieram się na wciąż procedowanym projekcie.

**N**owe zasady oceniania nauczycieli opisuje art. 6a ustawy z 26.01.1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2017 r. poz. 1189 ze zm.) – dalej KN – oraz (będące w chwili oddawania tego numeru „Dyrektora Szkoły” do druku na etapie prac) rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej 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 (<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//501/12309555/12497009/12497010/dokument334304.doc>, dostęp: 17.05.2018 r.).

Niestety z uwagi na fakt, że rozporządzenie jest jeszcze w fazie projektu (na stronie <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12309555> można śledzić przebieg prac), a zawarte w nim propozycje są dość zawile, trudno obecnie odpowiedzieć na kilka bardzo istotnych pytań:

- Czy szkolny regulamin oceniania ma zawierać wskaźniki identyczne dla wszystkich nauczycieli, czy też odróżniać nauczyciela przedmiotu od nauczyciela bibliotekarza,

nauczyciela wspomagającego, pedagoga szkolnego?

- Co w sytuacji, gdy oceny pracy danego nauczyciela dokonuje więcej niż jeden dyrektor, a wskaźniki przyjęte w ich szkołach są znacząco różne?

## Do 31 sierpnia dyrektor szkoły musi ustalić regulamin określający wskaźniki oceny pracy nauczycieli

- W jaki sposób ustalone w regulaminie wskaźniki (należy przypuszczać, że w wielu szkołach będą one jakościowe) przeliczać na punkty i procenty, aby ustalić ocenę pracy uzależnioną od osiągnięcia odpowiedniego wskaźnika procentowego?
- Czy ocena dorobku za okres stażu ma być dodatkowym kryterium, czy też dorobek ten powinien być uwzględniony w kryteriach oceny wymienionych w projekcie rozporządzenia (a więc i w regulaminie zawierającym wskaźniki)?

Z konieczności więc niniejszy tekst, będący uporządkowanym pod kątem

zadań dyrektora uzupełnieniem artykułu *Nowe zasady oceny pracy nauczyciela* („Dyrektor Szkoły” 2018/2), nie jest poradnikiem, który mógłby kompleksowo wspomóc dyrektora w tworzeniu regulaminu oceniania. Zawiera jednak zestawienie powinności nałożonych na niego przez ustawodawcę, przypominając także o zawartych w ustawie i projekcie rozporządzenia bardzo już napiętych terminach.

## Regulamin oceniania

Do 31 sierpnia dyrektor szkoły musi ustalić regulamin określający wskaźniki oceny pracy nauczycieli odnoszące się do poziomu spełniania każdego z kryteriów oceny na poszczególnych stopniach awansu zawodowego oraz uwzględniające specyfikę pracy w danej szkole.

W ustalaniu tego regulaminu udział bierą:

- dyrektor – jako organ szkoły uprawniony do opracowania projektu regulaminu i przeprowadzenia w zgodzie z przepisami prawa procedury ustanowienia i wprowadzenia go w życie,
- rada pedagogiczna – uprawniona do opiniowania projektu regulaminu w trybie określonym w regulaminie rady pedagogicznej,

Tylko u nas! Zestawy interaktywne z robotami do nauki programowania.

**Zestaw 2x Monitor interaktywny 65"**  
marki Promethean

+ 5 robotów **Makeblock**  
Construct Your Dreams

Cena zestawu:

**17 500 zł brutto**



**Monitor interaktywny 65" Promethean**  
+ **Monitor Interaktywny 75" 4K Promethean**

+ 2 roboty **Makeblock**  
Construct Your Dreams

Cena zestawu:

**17 500 zł brutto**



**Zestaw 3x Tablica Interaktywna 78"**  
z projektorami krótkoogniskowymi

+ 3 roboty **Makeblock**  
Construct Your Dreams

Cena zestawu:

**17 500 zł brutto**



Skontaktuj się z nami:

800 800 288

informacje@aktywnatablica.org

**Paweł Budzik**

Specjalista ds. projektów rządowych i edukacyjnych

Tel: +48 519 616 687

Mail: pawel.budzik@incomgroup.pl

ActivInspire  ANDROID CLASSFLOW  **Makeblock**  Promethean

Szczegółowe specyfikacje zestawów na stronie

**www.aktywnatablica.org**

- związki zawodowe działające w szkole – uprawnione do opinio- wania projektu regulaminu,
- w porozumieniu z dyrektorem na- uczyciel zajmujący inne stanowisko kierownicze i sprawujący w szkole nadzór pedagogiczny – w przypad- ku gdy dyrektorem jest osoba nie- będąca nauczycielem.

Ustalając regulamin oceniania, dyrektor zobowiązany jest zasięgnąć opinii związków zawodowych działa- jących w szkole. Uprawnione do opi- niowania są organizacje związkowe spełniające łącznie dwa poniższe warunki:

- a) są to zakładowe organizacje związkowe będące jednostka- mi organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatyw- nych albo jednostkami organi- zacyjnymi organizacji związko- wych wchodzących w skład or- ganizacji związkowych repre- zentatywnych w rozumieniu ustawy z 24.07.2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecz- nego (Dz.U. poz. 1240 ze zm.), zrzeszające nauczycieli (obec- nie ten warunek spełniają: NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskie Po- rozumienie Związków Zawodo- wych i Forum Związków Zawo- dowych);
- b) mają status zakładowej (między- zakładowej) organizacji związko- wej – w praktyce są to organi- zacje, które raz na kwartał przed- stawiają dyrektorowi szkoły infor- mację o liczbie członków [art. 25<sup>1</sup> ust. 2, art. 34 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881) – dalej u.z.z.]; nieprzedstawienie tej informacji powoduje, że organizacji związko- wej nie przysługują uprawnienia ustawowe.

Zgodnie z art. 19 ust. 2 u.z.z. dy- rektor szkoły powinien dać zwią- zkom zawodowym co najmniej 30 dni na przedstawienie opinii. Termin ten może zostać skrócony do 21 dni ze względu na ważny interes pub- liczny, ale wymaga to szczególne- go uzasadnienia. Bieg terminu liczy się od dnia następującego po dorę- czeniu projektu do zaopiniowania.

Nieprzedstawienie opinii w wyzna- czonym czasie uważa się za rezygna- cję z prawa jej wyrażenia.

### Wszczęcie procedury

Oceny pracy nauczyciela dokonuje się:

- a) po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, mia- nowanego i dyplomowanego;
- b) po zakończeniu dodatkowego stażu;
- c) co trzy lata pracy w szkole, licząc od dnia poprzedniej oceny lub

- szkole, a termin trzech lat ulega odpowiednio przedłużeniu;
- d) w przypadku nauczyciela kontrak- towego, mianowanego i dyplomo- wanego oceny pracy można doko- nać także wcześniej niż po trzech latach, ale nie przed upływem ro- ku od poprzedniej oceny:
  - z inicjatywy dyrektora szkoły,
  - na wniosek: nauczyciela, orga- nu sprawującego nadzór peda- gogiczny, organu prowadzące- go szkołę, rady szkoły bądź ra- dy rodziców.

### Wyjątki od reguły

Zwykle oceny pracy nauczycie- la dokonuje dyrektor szkoły. Ale w przypadku:

- gdy dyrektorem jest osoba niebędąca nauczycielem, ta- kiej oceny dokonuje ów dy- rektor w porozumieniu z na- uczycielem zajmującym in- ne stanowisko kierownicze i sprawującym w tej szkole nadzór pedagogiczny;
- gdy dyrektorem jest oso- ba niebędąca nauczycielem, oceny pracy nauczyciela zaj- mującego inne stanowisko kierownicze i sprawującego w tej szkole nadzór pedago- giczny dokonuje ów dyrek- tor w porozumieniu z orga- nem sprawującym nadzór pedagogiczny;
- uzupełniania przez nauczyciela ty- godniowego obowiązkowego wy- miaru zajęć na podstawie art. 22 ust. 1 KN oceny jego pracy doko- nuje dyrektor szkoły, w której na- uczyciel jest zatrudniony, w po- rozumieniu z dyrektorem szkoły, w której uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć;
- o którym mowa w art. 22 ust. 3 KN (realizacja stażu w więcej niż jed- nej szkole), oceny pracy nauczy- ciela po zakończeniu stażu na ko- lejny stopień awansu zawodowe- go dokonuje dyrektor wyznaczony przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny w porozumieniu z dyrektorami szkół, w których nauczyciel odbywał staż;
- nauczyciela, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego, oceny pracy dokonuje dyrektor

### Ważne!

Regulamin musi zacząć funkcjonować od 1 września. Wcześniej dyrektor powinien:

- ✓ uzyskać opinię związków zawodo- wych, dotrzymując ustalonego na to terminu,
- ✓ dać radzie pedagogicznej wystarczają- cą czas na analizę i wniesienie pro- pozycji,
- ✓ po zebraniu opinii i uwag mieć parę dni na ich uwzględnienie w regulaminie.

Mając na uwadze powyższe oraz fakt, że urlopy nauczycielskie rozpoczynają się w ostatniej dekadzie czerwca, opty- malnym momentem na przedstawienie projektu organom opiniującym jest okres czerwcowych posie- dzeń klasyfikacyjnych.

uzyskania stopnia nauczycie- la kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego, chyba że:

- termin trzech lat upływa w okresie odbywania przez na- uczyciela kontraktowego lub mianowanego stażu na kolej- ny stopień awansu zawodowe- go – wówczas oceny pracy doko- nuje się po zakończeniu tego stażu,
- usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy trwa dłu- żej niż trzy miesiące – wówczas termin trzech lat ulega przedłu- żeniu o czas tej nieobecności,
- nauczyciel zmienił miejsce za- trudnienia – wówczas ocena je- go pracy jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie roku od dnia podjęcia pracy w danej

szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony, po uzyskaniu oceny pracy w zakresie dotyczącym wykonywania zadań doradcy metodycznego dokonanej przez dyrektora właściwej placówki doskonalenia nauczycieli;

- oceny nauczyciela religii dyrektor szkoły ma obowiązek uwzględnić ocenę merytoryczną ustaloną przez właściwą władzę kościelną.

## Ważne terminy

Dyrektor szkoły jest obowiązany dokonać oceny pracy nauczyciela w okresie nie dłuższym niż trzy miesiące od dnia złożenia wniosku o taką ocenę przez nauczyciela bądź od dnia powiadomienia nauczyciela na piśmie o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy (w przypadku oceny z inicjatywy dyrektora i wniosków złożonych przez inne podmioty).

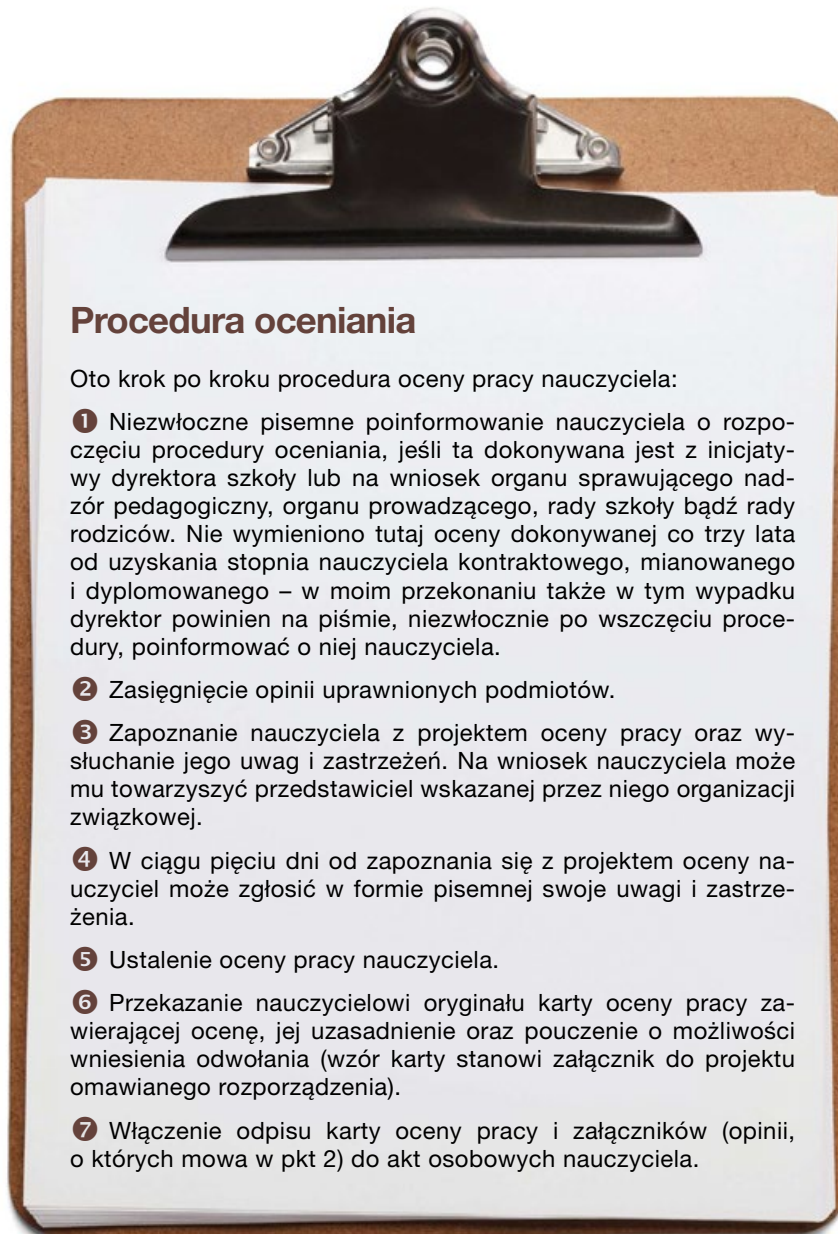
Do trzech miesięcy nie wlicza się okresu trwającej dłużej niż 14 dni usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy, ferii szkolnych oraz – w przypadku nauczycieli zatrudnionych w szkołach nieferyjnych – urlopu wypoczynkowego trwającego nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych.

A jeśli nauczyciel odbywa staż na kolejny stopień awansu zawodowego, dyrektor na dokonanie oceny jego pracy ma nie więcej niż 21 dni od złożenia sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego.

## Nowe przepisy

Po raz pierwszy oceny pracy nauczyciela kontraktowego oraz mianowanego na nowych zasadach dyrektor dokona do 31.08.2021 r., a jeżeli nauczyciel w tym okresie rozpocznie staż na kolejny stopień awansu zawodowego – po zakończeniu tego stażu, do 30.06.2020 r.

Dyrektor dużej szkoły, zatrudniający powiedzmy 100 nauczycieli, z których ok. 60% posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, będzie musiał dokonać w ciągu najbliższych dwóch lat szkolnych po ok. 30 takich ocen rocznie. Dodajmy do tego oceny wynikające z kończących się postępowań i te, o które będą wnioskować nauczyciele kontraktowi oraz



## Procedura oceniania

Oto krok po kroku procedura oceny pracy nauczyciela:

- 1 Niezwłoczne pisemne poinformowanie nauczyciela o rozpoczęciu procedury oceniania, jeśli ta dokonywana jest z inicjatywy dyrektora szkoły lub na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny, organu prowadzącego, rady szkoły bądź rady rodziców. Nie wymieniono tutaj oceny dokonywanej co trzy lata od uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego – w moim przekonaniu także w tym wypadku dyrektor powinien na piśmie, niezwłocznie po wszczęciu procedury, poinformować o niej nauczyciela.
- 2 Zasięgnięcie opinii uprawnionych podmiotów.
- 3 Zapoznanie nauczyciela z projektem oceny pracy oraz wysłuchanie jego uwag i zastrzeżeń. Na wniosek nauczyciela może mu towarzyszyć przedstawiciel wskazanej przez niego organizacji związkowej.
- 4 W ciągu pięciu dni od zapoznania się z projektem oceny nauczyciel może zgłosić w formie pisemnej swoje uwagi i zastrzeżenia.
- 5 Ustalenie oceny pracy nauczyciela.
- 6 Przekazanie nauczycielowi oryginału karty oceny pracy zawierającej ocenę, jej uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości omieszenia odwołania (wzór karty stanowi załącznik do projektu omawianego rozporządzenia).
- 7 Włączenie odpisu karty oceny pracy i załączników (opinii, o których mowa w pkt 2) do akt osobowych nauczyciela.

mianowani (lub o które w stosunku do nich będą wnioskować podmioty uprawnione).

Oznacza to konieczność nie tylko opracowania precyzyjnego harmonogramu oceniania, z uwzględnieniem specyfiki organizacji pracy placówki w każdym roku szkolnym, lecz także ścisłego jego przestrzegania. Trzeba też brać pod uwagę możliwość, że pewna grupa nauczycieli dyplomowanych wystąpi z wnioskami o ocenę, nie czekając na podjęcie działań przez dyrektora.

I jeszcze jedna istotna uwaga – do postępowań wszczętych i niezakończonych przed 1 września należy stosować przepisy dotychczasowe. Podejrzewam jednak, że liczba tych postępowań będzie raczej niewielka, ponieważ jedynie ocena dokonana według nowych zasad przekładać

się będzie na uzyskanie zwiększonego wynagrodzenia przez nauczycieli dyplomowanych lub skrócenie czasu potrzebnego do uzyskania kolejnych stopni awansu zawodowego. Stąd zapewne niewielu nauczycieli zdecyduje się na wszczęcie procedury awansowej przed rozpoczęciem roku szkolnego 2018/2019.

## Zasięgnięcie opinii

Dokonując oceny pracy nauczyciela, dyrektor:

- a) zasięga opinii rady rodziców (chyba że jej w szkole nie ma); rada przedstawia opinię w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o dokonywanej ocenie pracy nauczyciela; nieprzedstawienie opinii nie wstrzymuje procesu oceniania;



w projekcie rozporządzenia nie wskazano formy opinii rady rodziców, ale ponieważ wskazano ją w przypadku pozostałych, być może jest to niedopatrzenie, które zostanie usunięte w toku prac legislacyjnych;

b) w przypadku nauczyciela stażysty i nauczyciela kontraktowego – zasięga opinii opiekuna stażu o dorobku zawodowym nauczyciela za okres stażu; ocena ta jest wyrażana na piśmie i zawiera uzasadnienie;

## Od ustalonej oceny pracy nauczyciel może się odwołać. Ma na to 14 dni

c) może zasięgnąć opinii samorządu uczniowskiego; ocena ta jest wyrażana na piśmie i zawiera uzasadnienie;

d) na wniosek nauczyciela zasięga (a z własnej inicjatywy może zasięgnąć) opinii właściwego doradcy metodycznego na temat pracy nauczyciela, a w przypadku braku takiej możliwości – opinii innego nauczyciela dyplomowanego lub mianowanego; ocena ta jest wyrażana na piśmie i zawiera uzasadnienie.

Poza radą rodziców nie ustalono terminów przedstawienia opinii przez inne podmioty – można

domniemywać, że ze względu na sprawność procesu oceniania dyrektor może zastosować w stosunku do nich identyczne rozwiązanie.

### Doręczenie karty oceny

W przypadku doręczeń karty oceny stosuje się zapisy art. 39, 42, 43, 44, 46 i 47 ustawy z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1257 ze zm.).

Doręczenie odbywa się za pokwitowaniem, w mieszkaniu lub miejscu pracy, w lokalu organu administracji publicznej, a w razie niemożności doręczenia pisma w taki sposób i w razie koniecznej potrzeby – w każdym miejscu, gdzie się adresata zastanie. Pismo, którego nie udało się doręczyć, przechowywane jest w urzędzie pocztowym lub w urzędzie gminy, o czym powiadamia się odbiorcę. W takim przypadku proces dostarczania pisma może wydłużyć się o co najmniej 21 dni, a doręczenie uważa się za dokonane z upływem ostatniego z nich.

Odbiorca potwierdza doręczenie mu pisma podpisem ze wskazaniem daty doręczenia, a jeżeli uchyła się od potwierdzenia lub nie może tego uczynić, doręczający sam stwierdza datę doręczenia oraz wskazuje osobę, która odebrała pismo, i przyczynę braku jej podpisu.

Jeżeli adresat odmawia przyjęcia pisma, uznaje się, że pismo doręczone zostało w dniu tej odmowy. Pismo

może być także dostarczone drogą elektroniczną.

### Tryb odwoławczy

Od ustalonej oceny pracy nauczyciel może się odwołać. Ma na to 14 dni od doręczenia karty oceny, a odwołuje się za pośrednictwem dyrektora szkoły do organu sprawującego nad nią nadzór pedagogiczny. Od momentu otrzymania odwołania dyrektor ma pięć dni roboczych na przekazanie go do organu sprawującego nadzór pedagogiczny. Ten powołuje zespół oceniający, który rozpatruje je w ciągu 30 dni od jego otrzymania.

Pamiętajmy, że ponieważ w skład zespołu oceniającego wchodzi przedstawiciel rady pedagogicznej, obowiązkiem dyrektora jest zwołanie posiedzenia rady pedagogicznej celem wyłonienia takiej osoby. Zadaniem dyrektora będzie również pośredniczenie w wymianie korespondencji między organem nadzoru a radą szkoły (lub radą pedagogiczną), bo jej przedstawiciel też jest członkiem tego zespołu.

Przed rozpatrzeniem odwołania zespół oceniający wysłuchuje nauczyciela, który je wniósł. Niestawienie się nauczyciela na posiedzeniu, na którym ma zostać wysłuchany, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania i wydania rozstrzygnięcia.

Zespół oceniający:

- podtrzymuje ocenę pracy nauczyciela dokonaną przez dyrektora szkoły lub
- uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora oraz ustala nową, ostateczną, sporządzoną w formie pisemnej i zawierającą uzasadnienie, lub
- uchyla ocenę pracy dokonaną przez dyrektora oraz przekazuje sprawę do ponownego ustalenia, jeżeli ocena ta została dokonana z naruszeniem prawa.

Swoją decyzję wraz z uzasadnieniem zespół sporządza na piśmie.



**Andrzej Jasiński**  
jest nauczycielem,  
dyrektorem szkoły  
z wieloletnim stażem,  
obecnie urzędnikiem  
samorządowym, był  
koordynatorem projektów w ORE.



Zamów w [Profinfo.pl](https://www.profinfo.pl) →