

PUBLICZNE PRZEDSZKOLE Nr 6
„Mały Europejczyk”
ul. Olimpijska 6, 08-400 Garwolin
tel. 025/684 36 12
REGON: 710006757; NIP: 8261037463



Publiczne Przedszkole Nr 6 „Mały Europejczyk” w Garwolinie

REGULAMIN OCENY PRACY NAUCZYCIELA

Podstawy prawne:

- Ustawa z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2018 r. poz. 967) art.6a
- Rozporządzenie MEN z dnia 28 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, poz. 1133)

§1

Procedura i terminy

1. Praca każdego nauczyciela, specjalisty i pracownika pedagogicznego podlega ocenie.
2. Procedura obejmuje:
 - 1) Ustalenie obowiązku lub potrzeby dokonania oceny pracy nauczyciela;
 - 2) Powiadomienie nauczyciela o rozpoczęciu dokonywania oceny;
 - 3) Zasięgnięcie wymaganych lub potrzebnych opinii;
 - 4) Dokonanie analizy pracy nauczyciela w oparciu o regulamin, w tym wyznaczone kryteria oraz wskaźniki;
 - 5) Przygotowanie projektu oceny i przedstawienie nauczycielowi;
 - 6) Ustalenie oceny pracy nauczyciela i przekazanie nauczycielowi;
 - 7) Ewentualna procedura odwołania
3. Oceny dokonuje się:
 - 1) Po zakończeniu stażu na stopień nauczyciela kontraktowego, nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego;
 - 2) Po zakończeniu dodatkowego stażu, o którym mowa w art.9g ust.8 Karty Nauczyciela (niepowodzenie podczas ubiegania się o kolejny stopień awansu zawodowego);
 - 3) Co 3 lata pracy w przedszkolu od dnia uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego.
4. W przypadku, gdy 3 lata mija w okresie odbywania stażu na kolejny stopień awansu zawodowego, oceny dokonuje się po zakończeniu stażu.

5. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące w ciągłości, termin oceny wynikający z upływu 3 lat od uzyskania stopnia awansu zawodowego lub dokonania poprzedniej oceny pracy, przedłuża się o czas tej nieobecności.
6. W przypadku zmiany miejsca pracy, ocena jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie jednego roku od podjęcia pracy w przedszkolu a termin, o którym mowa w ustępie 3 punkt 3 ulega odpowiednio przedłużeniu o czas tej nieobecności.
7. Ocena pracy nauczyciela kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego może być dokonana w każdym czasie, nie wcześniej jednak niż rok od poprzedniej oceny:
 - 1) z inicjatywy dyrektora;
 - 2) na wniosek nauczyciela;
 - 3) na wniosek organu sprawującego nadzór pedagogiczny;
 - 4) na wniosek organu prowadzącego przedszkole;
 - 5) na wniosek rady rodziców.
8. Ocena pracy na wniosek uprawnionych podmiotów (wymienionych w ustępie 7 lub z inicjatywy dyrektora może odbyć się także w czasie odbywania stażu na kolejny stopień awansu zawodowego, nie wcześniej jednak niż rok od poprzedniej oceny.
9. Podmiot wnioskujący składa do dyrektora pisemny wniosek o dokonanie oceny pracy nauczyciela. Dyrektor niezwłocznie (nie dłużej niż w ciągu trzech dni od dnia złożenia wniosku) powiadamia nauczyciela o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy i dokonuje tej oceny w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku.
10. W przypadku dokonywania oceny z własnej inicjatywy oraz w przypadku, gdy minęły 3 lata od uzyskania stopnia awansu lub poprzedniej oceny pracy, dyrektor powiadamia nauczyciela o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy. Ocena ta powinna być dokonana w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia tego powiadomienia.
11. Powiadomienie nauczyciela o rozpoczęciu dokonywania oceny jego pracy odbywa się w formie pisemnej, za wyjątkiem sytuacji, gdy nauczyciel jest wnioskodawcą. **Wzór powiadomienia – załącznik nr 4 do regulaminu.**
12. W przypadku, gdy ocena pracy wynika z zakończenia stażu na stopień awansu zawodowego, dyrektor dokonuje oceny w ciągu 21 dni od dnia złożenia sprawozdania ze stażu. Powiadomienie pisemne nie jest wymagane.
13. Do okresów związanych z terminowym dokonaniem oceny, o których mowa powyżej (ust. 9, 10 i 12) nie wlicza się okresów usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela trwającej dłużej niż 14 dni lub urlopu wypoczynkowego trwającego dłużej niż 14 dni kalendarzowych.
14. Oceny pracy nauczyciela dokonuje się także, jeśli nauczyciel kontraktowy lub mianowany w czasie odbywania stażu na kolejny stopień awansu zawodowego zmienia miejsce zatrudnienia. Ocena ta jest podstawą do kontynuowania stażu, o ile zatrudnienie nastąpi w czasie nie dłuższym niż 3 miesiące od zakończenia poprzedniego stosunku pracy.
15. Warunkiem dokonania oceny pracy nauczyciela kontraktowego i mianowanego, który w trakcie stażu zmienia miejsce zatrudnienia jest złożenie sprawozdania cząstkowego z realizacji planu rozwoju zawodowego za okres stażu odbyty w przedszkolu.
16. Przepisy dotyczące oceny pracy nauczyciela stosuje się odpowiednio do nauczycieli religii z tym, że dyrektor ma obowiązek uwzględnić ocenę merytoryczną nauczyciela religii, ustaloną przez właściwą władzę kościelną.

Ocena pracy

1. Na ocenę pracy nauczyciela nie mogą mieć wpływu:
 - 1) Przekonania religijne;
 - 2) Poglądy polityczne;
 - 3) Odmowa wykonania polecenia służbowego, jeśli wykonanie tego polecenia wynikało z przekonania nauczyciela, że jest to sprzeczne z dobrem wychowanka albo dobrem publicznym.
2. Ocena ma charakter opisowy i jest zakończona stwierdzeniem uogólniającym:
 - 1) Ocena wyróżniająca;
 - 2) Ocena bardzo dobra;
 - 3) Ocena dobra;
 - 4) Ocena negatywna.

§3

Opiniowanie pracy nauczyciela

1. Dyrektor dokonując oceny pracy nauczyciela:
 - 1) zasięga opinii rady rodziców, z wyjątkiem przedszkoli, gdzie nie tworzy się rady rodziców;
 - 2) w przypadku nauczyciela stażysty i kontraktowego, zasięga opinii opiekuna stażu o dorobku zawodowym nauczyciela za okres stażu;
 - 3) 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;
2. Opinie, o których mowa powyżej powinny być wydane w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia przez wskazane podmioty o dokonywanej ocenie.
3. Nie przedstawienie opinii przez radę rodziców nie wstrzymuje dokonywania oceny.
4. Opinie o pracy nauczyciela muszą zawierać uzasadnienie, za wyjątkiem opinii rady rodziców.

§ 4

Przygotowanie i przedstawienie nauczycielowi oceny pracy

1. Oceny pracy nauczyciela, specjalisty lub innego pracownika pedagogicznego dokonuje dyrektor przedszkola.
2. W przypadku, gdy dyrektor nie jest nauczycielem, oceny dokonuje dyrektor w porozumieniu z innym nauczycielem zajmującym stanowisko kierownicze i sprawującym nadzór pedagogiczny.
3. W przypadku uzupełniania przez nauczyciela tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 22 ust.1 KN, oceny pracy nauczyciela dokonuje dyrektor przedszkola, w którym nauczyciel jest zatrudniony, w porozumieniu z dyrektorem przedszkola, w którym nauczyciel uzupełnia obowiązkowy wymiar zajęć.
4. W przypadku, o którym mowa w art. 22 ust. 3 KN, (zatrudnienie w kilku przedszkolach w wymiarze mniej niż ½ etatu, ale łączny wymiar to min. ½ etatu), oceny pracy nauczyciela po zakończeniu stażu na kolejny stopień awansu zawodowego dokonuje dyrektor przedszkola wyznaczony przez organ sprawujący

nadzór pedagogiczny w porozumieniu z dyrektorami przedszkoli, w których nauczyciel odbywał staż.

5. Oceny pracy nauczyciela, któremu powierzono zadania doradcy metodycznego, dokonuje dyrektor przedszkola, w której nauczyciel jest zatrudniony, po uzyskaniu oceny pracy dokonanej przez dyrektora właściwej placówki doskonalenia nauczycieli, w zakresie dotyczącym wykonywania zadań doradcy metodycznego.
6. Ocena pracy nauczyciela odbywa się w oparciu o Kryteria oceny pracy nauczyciela wskazane w § 5. Kryteria te obejmują wszystkie obszary działalności przedszkola odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego.
7. Jeżeli ocena pracy jest dokonywana w związku z zakończeniem stażu na kolejny stopień awansu zawodowego lub w związku ze zmianą miejsca pracy nauczyciela kontraktowego lub mianowanego odbywającego staż na kolejny stopień awansu zawodowego, obejmuje ona także ocenę stopnia realizacji planu rozwoju zawodowego.
8. Dyrektor przygotowując ocenę pracy nauczyciela dokonuje analizy jego pracy za okres jaki obejmuje ocena, w tym może prowadzić dodatkowe obserwacje czynności statutowych nauczyciela oraz analizy dokumentów.
9. Do celów ustalenia poziomu spełniania poszczególnych kryteriów przez nauczyciela dyrektor wykorzystuje **Kryteria i wskaźniki oceny pracy nauczyciela – załącznik nr 1** do regulaminu oraz **Kartę kontrolną analizy pracy nauczyciela zawierającą punktację za poziom spełniania poszczególnych kryteriów – załącznik nr 2** do regulaminu.
10. Dyrektor przygotowuje projekt oceny pracy i przedstawia go nauczycielowi wraz z kartą kontrolną analizy pracy nauczyciela.
11. Nauczyciel może podczas zapoznawania go z projektem oceny pracy zgłosić ustnie uwagi i zastrzeżenia do proponowanej oceny pracy. Może to także uczynić w formie pisemnej, jednak nie później niż w ciągu 5 dni roboczych od dnia zapoznania go z projektem oceny.
12. Na wniosek nauczyciela przy zapoznawaniu go z projektem oceny i wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń może być obecny przedstawiciel wskazanej przez nauczyciela zakładowej organizacji związkowej.
13. Nauczyciel po ustaleniu jego oceny pracy otrzymuje oryginał karty oceny zawierający ocenę, uzasadnienie oraz pouczenie o możliwości wniesienia odwołania od ustalonej oceny, w tym o terminie i trybie wniesienia tego odwołania. **Wzór karty oceny pracy nauczyciela - załącznik nr 3** do regulaminu.
14. Kopię karty oceny pracy nauczyciela podpisaną przez nauczyciela wraz z datą otrzymania oceny lub dowodem innego sposobu doręczenia nauczycielowi oceny pracy (zgodnie z KPA), włącza się do jego akt osobowych.
15. Do akt osobowych dołącza się także kartę kontrolną analizy pracy nauczyciela zawierającą przydzielone punkty podczas dokonywania oceny pracy, a także opinie wydane na temat pracy nauczyciela przez uprawnione podmioty.

§ 5

Kryteria oceny pracy

1. Kryteria oceny pracy nauczyciela to:

I.p.	KRYTERIA OCENY PRACY NAUCZYCIELA	S	K	M	D
1.	Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych;				
2.	Dbłość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki;				

3.	Znajomość praw dziecka, w tym praw określonych w Konwencji o Prawach Dziecka, ich realizacja oraz kierowanie się dobrem dziecka i troska o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej;				
4.	Wspieranie każdego dziecka, w tym dziecka niepełnosprawnego, w jego rozwoju oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa dziecka w życiu przedszkola oraz środowiska lokalnego;				
5.	Kształtowanie u dzieci szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym przez własny przykład nauczyciela;				
6.	Współpraca z innymi nauczycielami;				
7.	Przestrzeganie przepisów prawa z zakresu funkcjonowania przedszkola, w tym wewnętrznych uregulowań obowiązujących w przedszkolu, w którym jest nauczyciel zatrudniony;				
8.	Poszerzanie wiedzy i doskonalenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą, w tym w ramach doskonalenia zawodowego;				
9.	Współpraca z rodzicami;				
10.	Planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynikających ze specyfiki przedszkola i zajmowanego stanowiska, z wykorzystaniem metod aktywizujących dziecko, w tym narzędzi multimedialnych i informatycznych, dostosowanych do specyfiki prowadzonych zajęć;				
11.	Diagnozowanie potrzeb i możliwości dziecka oraz indywidualizowanie pracy z dzieckiem;				
12.	Analizowanie własnej pracy, wykorzystywanie wniosków wynikających z tej analizy do doskonalenia procesu dydaktyczno-wychowawczego i opiekuńczego oraz osiąganie pozytywnych efektów pracy;				
13.	Wykorzystywanie w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w wyniku doskonalenia zawodowego;				
14.	Realizacja innych zajęć i czynności, o których mowa w art. 42 ust.2 pkt. 2 KN, w tym wynikających z zadań statutowych przedszkola m.in. realizacja zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania dzieci;				
15.	Podjęmowanie innowacyjnych rozwiązań programowych, organizacyjnych lub metodycznych w prowadzeniu procesów dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych;				

16.	Pobudzanie inicjatyw dzieci poprzez inspirowanie ich do działań w przedszkolu i środowisku poza przedszkolnym oraz sprawowanie opieki nad dziećmi podejmującymi te inicjatywy;				
17.	Prowadzenie oraz omawianie zajęć otwartych dla nauczycieli lub rodziców;				
18.	Wykorzystywanie wiedzy i umiejętności nabytych w wyniku doskonalenia zawodowego do doskonalenia własnej pracy oraz pracy przedszkola;				
19.	Realizowanie powierzonych funkcji lub innych zadań zleconych przez dyrektora przedszkola;				
20.	Ewaluacja własnej pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz wykorzystywanie jej wyników do doskonalenia własnej pracy i pracy przedszkola;				
21.	Efektywne realizowanie zadań na rzecz dziecka we współpracy z podmiotami zewnętrznymi;				
22.	Spełnianie dwóch z poniższych kryteriów, <u>wskazanych przez nauczyciela</u> : a) opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych programów w zakresie wychowania przedszkolnego, programów wychowawczo-profilaktycznych lub innych programów wynikających ze specyfiki przedszkola lub zajmowanego stanowiska, z uwzględnieniem potrzeb dzieci, b) upowszechnianie dobrych praktyk edukacyjnych, w szczególności przygotowanie autorskiej publikacji z zakresu oświaty, c) przeprowadzenie ewaluacji działań wynikających z pełnionej funkcji lub zadań związanych z oświatą realizowanych poza przedszkolem oraz wykorzystywanie jej wyników do podnoszenia jakości pracy przedszkola, d) współpraca z placówkami doskonalenia nauczycieli lub szkołami wyższymi w zakresie opieki nad studentami odbywającymi praktyki pedagogiczne.				

S - dotyczy nauczyciela stażysty

K – dotyczy nauczyciela kontraktowego

M – dotyczy nauczyciela mianowanego

D – dotyczy nauczyciela dyplomowanego

- Jeśli ocena pracy nauczyciela jest dokonywana po zakończeniu stażu na kolejny stopień awansu zawodowego lub w związku ze zmianą miejsca pracy nauczyciela kontraktowego lub mianowanego odbywającego staż na kolejny stopień awansu zawodowego, dodatkowym kryterium oceny pracy jest stopień realizacji planu rozwoju zawodowego.
- Warunkiem uzyskania przez nauczyciela oceny wyróżniającej jest spełnienie na poziomie 95% i powyżej wszystkich kryteriów oceny pracy odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego.
- Warunkiem uzyskania oceny bardzo dobrej przez nauczyciela jest spełnienie na poziomie 80% i powyżej wszystkich kryteriów oceny pracy odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego.

5. Warunkiem uzyskania oceny dobrej przez nauczyciela jest spełnienie na poziomie 55% i powyżej wszystkich kryteriów oceny pracy odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego.
6. W przypadku spełnienia wszystkich kryteriów oceny pracy na poziomie niższym niż 55% odpowiednio do posiadanego stopnia awansu zawodowego, nauczyciel otrzymuje ocenę negatywną.
7. W przypadku otrzymania przez nauczyciela co najmniej jednej negatywnej opinii, o których mowa w § 3, nauczyciel nie może otrzymać oceny wyróżniającej.

§ 6

Odwołanie od oceny pracy

1. Odwołanie od oceny pracy może być wniesione przez nauczyciela za pośrednictwem dyrektora przedszkola w ciągu 14 dni do organu sprawującego nadzór pedagogiczny nad przedszkolem tj. Właściwego Kuratora Oświaty.
2. Dyrektor przekazuje odwołanie do Kuratorium w ciągu 5 dni roboczych od otrzymania tego odwołania od nauczyciela.
3. Dyrektor przedszkola dołącza do odwołania nauczyciela:
 - 1) pisemne odniesienie się do zarzutów podniesionych w odwołaniu;
 - 2) przedszkolny regulamin oceny pracy nauczyciela.
4. Odwołanie rozpatruje zespół oceniający powołany przez Właściwego Kuratora Oświaty w ciągu 30 dni.
5. W skład zespołu rozpatrującego odwołanie wchodzi:
 - 1) przedstawiciel kuratora oświaty, jako przewodniczący zespołu;
 - 2) przedstawiciel rady pedagogicznej przedszkola;
 - 3) przedstawiciel rady rodziców;
 - 4) właściwy nauczyciel -doradca metodyczny lub nauczyciel-konsultant;
 - 5) przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej wskazanej przez nauczyciela.
6. W przypadku odwołania od oceny pracy nauczyciela-doradcy metodycznego w skład zespołu oceniającego powołuje się także, poza osobami wymienionymi powyżej przedstawiciela nauczycieli-konsultantów zatrudnionych we właściwej placówce doskonalenia nauczycieli.
7. Przed rozpatrzeniem odwołania od oceny pracy nauczyciela zespół oceniający wysłuchuje nauczyciela, który wniósł odwołanie.
8. Kurator nie później niż 5 dni roboczych przed terminem posiedzenia zespołu, na którym nauczyciel ma zostać wysłuchany, zawiadamia nauczyciela o posiedzeniu.
9. Niestawienie się nauczyciela, mimo prawidłowego zawiadomienia o posiedzeniu, nie wstrzymuje rozpatrywania odwołania przez zespół oceniający i wydania rozstrzygnięcia.
10. Ocena może być:
 - 1) podtrzymana;
 - 2) uchylona i ustalona ponownie;
 - 3) uchylona i przekazana do ponownego ustalenia, jeżeli została dokonana z naruszeniem prawa.
11. Rozstrzygnięcia zapadają w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów, przy obecności 2/3 składu komisji. W przypadku równej ilości głosów, decyduje przewodniczący.

12. Ocena ustalona przez Właściwego Kuratora Oświaty na skutek odwołania jest sporządzana w formie pisemnej wraz z uzasadnieniem. Ocena ta jest ostateczna.

§ 7

Przepisy końcowe

1. Zaopiniowany przez radę pedagogiczną w dniu 28.08.2018 r.
2. Zaopiniowany przez związki zawodowe.... w dniu
3. Regulamin wchodzi w życie 1 września 2018.
4. Traci moc regulamin Oceny pracy nauczyciela z dnia 01.09.2009 r.

DYREKTOR
Publicznego Przedszkola Nr 6
"Mały Europejczyk"
w Garwolicach
mgr Halina Wąszyńska

.....
Dyrektor przedszkola

Zaopiniowany przez związki zawodowe.... w dniu

KRYTERIA I WSKAŹNIKI DO OCENY PRACY NAUCZYCIELA

l.p.	KRYTERIA OCENY PRACY NAUCZYCIELA	kogo dotyczy stopień awansu zawodowego	WSKAŹNIKI - poziomy spełniania kryteriów		
			poziom – 0 pkt	poziom - 1 pkt	poziom oczekiwany - 2 pkt
1.	Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych	S, K, M, D	Błędy w organizacji i przebiegu zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, trudności w doborze i stosowaniu metod podczas zajęć, brak respektowania zasad wychowania przedszkolnego podczas realizacji programu wychowania przedszkolnego, brak umiejętności formułowania tematów zajęć oraz celów operacyjnych do tych zajęć, liczne i powtarzające się zalecenia w tym zakresie.	Dobra organizacja i przebieg zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, poprawne stosowanie zasad, metod i form wychowania przedszkolnego podczas realizacji programu, czasami potrzebne wsparcie podczas formułowania tematów oraz celów operacyjnych do zajęć, zdarzają się zalecenia, w tym powtarzające się do obserwowanych zajęć i sytuacji edukacyjnych.	Sprawna organizacja, poprawny tok zajęć dydaktyczno-wychowawczych i opiekuńczych, poprawne stosowanie zasad, metod i form wychowania przedszkolnego podczas realizacji programu, dobrze formułowane tematy zajęć oraz cele operacyjne, brak zaleceń do obserwowanych zajęć i sytuacji edukacyjnych lub sporadyczne zalecenia, ale nie powtarzające się.
2.	Dbałość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki	S, K, M, D	Brak znajomości procedur bezpieczeństwa i uchybienia w stosowaniu tych procedur, uwagi i zalecenia w tym zakresie. Brak troski o bezpieczne urządzenie sal, nieestetyczne kładki i brak troski o porządek w sali. Brak udokumentowanej edukacji na rzecz bezpieczeństwa oraz ustaleń z dziećmi w tym zakresie.	Opieka w sposób zgodny z procedurami przedszkolnymi. Nauczyciel prowadzi zasady dotyczące bezpieczeństwa – udokumentowane. Urządzenie sal bezpieczne, uchybienia w utrzymywaniu estetyki i porządku w sali. Brak aktywności na rzecz doskonalenia procedur dotyczących bezpieczeństwa, ładu i higieny w przedszkolu.	Opieka w sposób zgodny z procedurami przedszkolnymi, udział w doskonaleniu procedur bezpieczeństwa lub zgłaszanie dyrektorowi wniosków w zakresie doskonalenia procedur. Nauczyciel uczy zasad bezpieczeństwa i higieny – udokumentowane tematy kompleksowe i cele zajęć, kodeks bezpiecznego przedszkolaka w sali. Urządzenie sal bezpieczne, troska o porządek i estetykę sali.

3.	Znajomość praw dziecka, w tym praw określonych w Konwencji o Prawach Dziecka, ich realizacja oraz kierowanie się dobrem dziecka i troska o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej.		Nauczyciel zna i stosuje w praktyce prawa dziecka, w tym zapisane w statucie. Sporadycznie zdarzają się uchybienia w zakresie kierowania się dobrem dziecka i troską o jego zdrowie, a także poszanowania jego godności osobistej. Nie prowadzi edukacji dzieci oraz rodziców w zakresie praw dziecka. Okazjonalnie prowadzi edukację zdrowotną potwierdzoną zapisami w dzienniku.	Nauczyciel zna i stosuje w praktyce prawa dziecka, w tym zapisane w statucie, kierując się dobrem dziecka i troską o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej. Prowadzi edukację dzieci w zakresie praw dziecka oraz upowszechnia wiedzę o prawach dziecka wśród rodziców. Prowadzi edukację zdrowotną potwierdzoną tematami kompleksowymi oraz innymi zapisami w dzienniku.
4.	Wspieranie każdego dziecka, w tym dziecka niepełnosprawnego, w jego rozwoju oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa dziecka w życiu przedszkola oraz środowiska lokalnego	S, K, M, D	Pojedyncze działania na rzecz wspierania potencjału rozwojowego każdego dz. odpowiednio do jego potrzeb i możliwości, brak pracy indywidualnej lub okazjonalnie (2-3 razy w miesiącu), brak realizacji orzeczeń i opinii – brak dostosowania zadań i udzielania pomocy dz. w toku bieżącej pracy. Dzieci nie znają stawianych im oczekiwań. Nauczyciel nie motywuje do podejmowania wysiłku, nie wspiera dz. w sytuacji trudności. Nauczyciel sporadycznie włącza dz. w życie przedszkola oraz środowiska lokalnego – udział konkursach, w akcjach	Nauczyciel często organizuje działania na rzecz wspierania zdiagnozowanego potencjału rozwojowego każdego dz. odpowiednio do jego potrzeb i możliwości, częsta praca indywidualna (3-4 razy w tygodniu), aktywna realizacja orzeczeń i opinii – dobór zadań, udzielanie pomocy dz. w toku bieżącej pracy. Dzieci znają stawiane im oczekiwania. Nauczyciel motywuje do podejmowania wysiłku, wspiera dz. w sytuacji trudności, Nauczyciel aktywnie włącza dz. w życie przedszkola na miarę ich możliwości i oczekiwań np. udział konkursach oraz w życie środowiska lokalnego np. akcje i projekty – 2-3 razy w roku Codziennie działania na rzecz wspierania zdiagnozowanego potencjału rozwojowego każdego dz. odpowiednio do jego potrzeb i możliwości – dobór zadań i aktywności, częsta praca indywidualna (3-4 razy w tygodniu), aktywna realizacja orzeczeń i opinii – dobór zadań, udzielanie pomocy dz. w toku bieżącej pracy. Dzieci znają stawiane im oczekiwania. Nauczyciel motywuje do podejmowania wysiłku, wspiera dz. w sytuacji trudności, Nauczyciel aktywnie włącza dz. w życie przedszkola na miarę ich możliwości i oczekiwań np. udział konkursach oraz w życie środowiska lokalnego np. akcje i projekty

			środowiskowych, projektach, itp. – raz w roku		projektów środowiskowe, itp. – więcej niż 3 razy w roku.
5.	Kształtowanie u dzieci szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym przez własny przykład nauczyciela	S, K, M, D	Brak udokumentowanej realizacji treści odnoszących się do tematyki obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym na temat praw i obowiązków dzieci, szacunku, akceptacji. Nauczyciel nie przykłada wagi do bycia wzorem dla dzieci na rzecz działań prospołecznych, obywatelskich i patriotycznych, w tym w zakresie posługiwania się poprawną polszczyzną. Brak kodeksu grupowego wprowadzającego zasady oparte na wartościach uniwersalnych.	Sporadyczne działania (tematy kompleksowe, cele zajęć i aktywności) w zakresie kształtowania u dzieci szacunku do drugiego człowieka oraz postaw obywatelskich, patriotycznych i prospołecznych, w tym przez własny przykład nauczyciela. Czytelne kodeksy grupowe zawierają treści dotyczące szacunku wobec innych dz. oraz oparte na wartościach uniwersalnych., kodeksy są znane dzieciom, nauczyciel odwołuje się do nich. Nauczyciel zwraca uwagę na stosowanie przez dzieci poprawnej polszczyzny, w tym poprzez własny wzór.	Kształtowanie u dzieci szacunku do drugiego człowieka oraz postaw obywatelskich, patriotycznych i prospołecznych, w tym poprzez realizowane treści (tematy kompleksowe, cele zajęć i aktywności) i własny przykład nauczyciela. Czytelne kodeksy grupowe zawierają treści dotyczące szacunku wobec innych dz. oraz oparte na wartościach uniwersalnych., kodeksy są znane dzieciom, nauczyciel odwołuje się do nich. Nauczyciel zwraca uwagę na stosowanie przez dzieci poprawnej polszczyzny, w tym poprzez własny wzór.
6.	Współpraca z innymi nauczycielami	S, K, M, D	Uchylanie się od współpracy z innymi nauczycielami i dyrektorem w realizacji zadań przedszkola, uchylanie się od udziału w zespołach zadaniowych, problemy we współpracy z nauczycielem współprowadzącym grupę i w radzie pedagogicznej.	Dobra współpraca z nauczycielem współprowadzącym grupę. Sporadyczne problemy w zakresie współpracy z innymi nauczycielami i dyrektorem podczas realizacji zadań przedszkola, poprawna aktywność w zespołach zadaniowych.	Aktywna współpraca z innymi nauczycielami i dyrektorem w realizacji zadań przedszkola, w tym aktywny udział w zespołach zadaniowych, bardzo dobra współpraca z nauczycielem współprowadzącym grupę oraz w radzie pedagogicznej. Troska o dobry klimat współpracy, pomoc innym nauczycielom w realizacji zadań.
7.	Przestrzeganie przepisów prawa z zakresu funkcjonowania przedszkola, w tym	S, K, M, D	Brak znajomości przepisów, procedur i regulaminów obowiązujących w przedszkolu,	Brak znajomości i stosowania przepisów prawa, potrzebne przypomnienia w zakresie	Całkowita znajomość i stosowanie w praktyce przepisów dotyczących pracy przedszkola,

	wewnętrznych uregulowań obowiązujących w przedszkolu, w którym jest nauczyciel zatrudniony		konieczność przypominania nauczycielowi o przepisach, procedurach, zadaniach wynikających z tych przepisów. Liczne i częste uchybienia w zakresie przestrzegania porządku pracy.	praktycznego stosowania przepisów. Znajomość procedur i regulaminów wewnętrznych obowiązujących w przedszkolu, stosowanie tych procedur i regulaminów. Zdarzają się uchybienia w zakresie przestrzegania porządku pracy.	znajomość procedur i regulaminów obowiązujących w przedszkolu, stosowanie ich w praktyce, pomoc innym nauczycielom w tym zakresie. Nauczyciel jest wzorem w zakresie przestrzegania porządku pracy.
8.	Poszerzanie wiedzy i doskonalenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą, w tym w ramach doskonalenia zawodowego	S, K, M, D	Brak doskonalenia zawodowego, w tym szkoleń związanych z wykonywaną pracą. Brak samokształcenia w tym zakresie.	Sporadyczne szkolenia i inne formy doskonalenia zawodowego związanego z wykonywaną pracą - minimum 1 raz w roku, widoczne samokształcenie.	Systematyczne doskonalenie kompetencji związanych z wykonywaną pracą, minimum 3 formy doskonalenia zawodowego rocznie, widoczne samokształcenie.
9.	Współpraca z rodzicami	S, K, M, D	Zastrzeżenia, uwagi na temat ilości i jakości form współpracy z rodzicami, brak realizacji statutowych zapisów w tym zakresie. Brak kącika informacji dla rodziców.	Realizacja podstawowych form współpracy z rodzicami - zgodnie z zapisami w statucie, w tym informowanie rodziców o postępach dzieci, zebrania z rodzicami, mało atrakcyjny i ubogi kącik informacyjny.	Atrakcyjne i liczne formy współpracy z rodzicami, zgodnie z zapisami w statucie, w tym informowanie o postępach dz., dzień informacji, zebrania z rodzicami, włączanie rodziców do działań przedszkola, atrakcyjny kącik informacyjny dla rodziców – realizowane zadania, porady, galeria plastyczna, inne.
10.	Planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynikających ze specyfiki przedszkola i zajmowanego stanowiska, z wykorzystaniem metod aktywizujących dziecko, w tym narzędzi multimedialnych	K, M, D	Nauczyciel nie opracowuje planów pracy zgodnie z wewnętrznymi ustaleniami lub nie posiada umiejętności formułowania tematów i celów do zajęć. Brak wykorzystania metod aktywizujących dziecko, pomocy dydaktycznych oraz narzędzi multimedialnych i	Opracowywanie planów pracy – trudności w doborze tematów i/lub formułowaniu celów do zajęć. Sporadyczne wykorzystanie metod aktywizujących dziecko. Niewielkie wykorzystanie pomocy dydaktycznych podczas codziennych zajęć, rzadkie stosowanie narzędzi multimedialnych i informatycznych	Samodzielnie opracowywanie planów pracy zgodnie z wewnętrznymi ustaleniami. Codziennie organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych z wykorzystaniem metod aktywizujących dziecko, stosowanie licznych pomocy

	i informatycznych, dostosowanych do specyfiki prowadzonych zajęć		informatycznych podczas prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.	podczas prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych na miarę możliwości przedszkola (min. raz w miesiącu).	dydaktycznych podczas wszystkich zajęć, oraz częste stosowanie narzędzi multimedialnych i informatycznych na miarę możliwości przedszkola (min. raz w tygodniu).
11.	Diagnozowanie potrzeb i możliwości dziecka oraz indywidualizowanie pracy z dzieckiem	K, M, D	Niestaranne prowadzenie obserwacji pedagogicznych, brak popranego dokumentowania potrzeb i możliwości dz. , brak wniosków do indywidualizacji i brak ich wdrażania.	Prowadzenie obserwacji pedagogicznych wg ustaleń, dokumentowanie potrzeb i możliwości, ustalanie wniosków do indywidualizacji, systematyczna indywidualizacja oddziaływań, w tym udokumentowana praca z dz. zdolnym oraz z deficytami i trudnościami.	Prowadzenie obserwacji pedagogicznych wg ustaleń, dokumentowanie potrzeb i możliwości, ustalanie wniosków do indywidualizacji, systematyczna indywidualizacja oddziaływań, w tym udokumentowana praca z dz. zdolnym oraz z deficytami i trudnościami.
12.	Analizowanie własnej pracy, wykorzystywanie wniosków wynikających z tej analizy do doskonalenia procesu dydaktyczno-wychowawczego i opiekuńczego oraz osiąganie pozytywnych efektów pracy	K, M, D	Niestaranne dokonywanie analiz swojej pracy z dziećmi, brak poprawnego formułowania i wdrażania wniosków do pracy z grupą, problemy nauczyciela w zakresie pozytywnych efektów edukacyjnych i wychowawczych – zastrzeżenia rodziców, dyrektora.	Dokonywanie analiz swojej pracy z dziećmi po każdym półroczu, poprawne formułowanie wniosków w odniesieniu do grupy przedszkolnej, brak skutecznego wdrażania wniosków ukierunkowanych na pozytywne efekty, problemy edukacyjne i/lub wychowawcze, brak pozytywnych zmian w odniesieniu do wniosków.	Wnikliwe dokonywanie półrocznych analiz swojej pracy, poprawne formułowanie wniosków, skuteczne wdrażanie wniosków ukierunkowanych na pozytywne efekty, sukcesy w pracy z grupą, skuteczne niwelowanie trudności edukacyjnych i wychowawczych.
13.	Wykorzystywanie w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w wyniku doskonalenia zawodowego	K, M, D	Brak doskonalenia zawodowego lub/i brak wykorzystywania w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w drodze tego doskonalenia.	Sporadyczne udokumentowane i widoczne wykorzystywanie w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w drodze doskonalenia zawodowego.	Codziennie, udokumentowane i widoczne wykorzystywanie w pracy wiedzy i umiejętności nabytych w drodze doskonalenia zawodowego.

			Brak dzielenia się wiedzą w zakresie odbytego doskonalenia zawodowego z innymi nauczycielami przedszkola.	Dzielenie się wiedzą w zakresie odbytego doskonalenia zawodowego z innymi nauczycielami przedszkola.
14.	Realizacja innych zajęć i czynności, o których mowa w art. 42 ust.2 pkt. 2 KN, w tym wynikających z zadań statutowych przedszkola m.in. realizacja zajęć opiekuńczych i wychowawczych uwzględniających potrzeby i zainteresowania dzieci	K, M, D	Brak zaangażowania w inne zadania np. organizacja uroczystości przedszkolnych i dla podmiotów zewnętrznych, zajęcia dodatkowe, projekty przedszkolne i zewnętrzne.	Sporadyczne zaangażowanie w inne zadania np. organizacja uroczystości dla podmiotów zewnętrznych, akcje charytatywne, zajęcia dodatkowe, projekty przedszkolne i zewnętrzne, tworzenie atrakcyjnej bazy przedszkola. Duże zaangażowanie (więcej niż 2 razy w roku) w inne zadania np. organizacja uroczystości przedszkolnych dla podmiotów zewnętrznych, akcje charytatywne, zajęcia dodatkowe, projekty, tworzenie atrakcyjnej bazy przedszkola.
15.	Podjęmowanie innowacyjnych rozwiązań programowych, organizacyjnych lub metodycznych w prowadzeniu procesów dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych	M, D	Brak realizacji nowatorskich metod w pracy nauczyciela oraz podejmowania innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych, metodycznych i programowych opracowanych przez nauczyciela lub innych autorów.	Okazjonalne stosowanie nowatorskich metod pracy, brak stosowania nowatorskich rozwiązań organizacyjnych lub programowych opracowanych przez nauczyciela lub innych autorów. Systematyczne stosowanie nowatorskich rozwiązań metodycznych lub wybranej nowatorskiej metody pracy lub wdrażanie nowatorstwa organizacyjnego lub programowego innych autorów lub wdrażanie własnych nowatorskich rozwiązań np. programu autorskiego.
16.	Pobudzanie inicjatyw dzieci poprzez inspirowanie ich do działań w przedszkolu i środowisku poza przedszkolnym oraz sprawowanie opieki nad dziećmi podejmującymi te inicjatywy	M, D	Brak aktywności na rzecz udziału dzieci w przedsięwzięciach na forum przedszkola i poza przedszkolem np. konkursach i reprezentowania przedszkola w środowisku lokalnym, ewentualne zgłaszanie dzieci do takich przedsięwzięć, ale nie sprawowanie opieki nad tą aktywnością dz.	Duża aktywność na rzecz udziału dzieci w przedsięwzięciach przedszkolnych i poza przedszkolem np. konkursach i reprezentowania przedszkola w środowisku lokalnym - min. 2 razy w roku lub więcej, opieka nad dz. w tym zakresie.

17.	Prowadzenie oraz omawianie zajęć otwartych dla nauczycieli lub rodziców	M, D	Brak zajęć otwartych dla innych nauczycieli i dla rodziców.	Zajęcia otwarte dla rodziców lub zajęcia otwarte dla innych nauczycieli – 1 raz w roku i omawianie ich lub prowadzenie więcej razy, ale nie omawianie ich.	Prowadzenie więcej niż 1 raz w roku zajęć otwartych dla innych nauczycieli lub/i dla rodziców, omawianie tych zajęć. Wysoki poziom tych zajęć oraz profesjonalne omawianie.
18.	Wykorzystywanie wiedzy i umiejętności nabytych w wyniku doskonalenia zawodowego do doskonalenia własnej pracy oraz pracy przedszkola	M, D	Brak doskonalenia zawodowego lub brak wdrażania wiedzy i umiejętności ze szkoleń lub samokształcenia do doskonalenia własnej pracy oraz pracy przedszkola.	Wykorzystywanie w codziennej, własnej pracy wiedzy i umiejętności nabytych podczas doskonalenia zawodowego i/lub lub samokształcenia. Brak wykorzystania wiedzy i umiejętności do doskonalenia pracy przedszkola.	Wykorzystywanie w codziennej pracy wiedzy i umiejętności nabytych podczas doskonalenia zawodowego – w codziennej pracy oraz w pracy przedszkola. Poszerzanie oferty przedszkola lub inicjowanie zmian jakościowych.
19.	Realizowanie powierzonych funkcji lub innych zadań zleconych przez dyrektora przedszkola	M, D	Brak realizacji lub unikanie dodatkowych funkcji, zadań zleconych przez dyrektora.	Jednorazowe (w ocenianym okresie) pełnienie powierzonych funkcji np. opiekuna stażu lub dodatkowych zadań zleconych przez dyrektora np. przewodniczącego zespołu, opiekuna praktyk. Brak zgody na łączenie funkcji i zadań bez wystarczającego uzasadnienia.	Realizacja dodatkowych funkcji lub dodatkowych zadań zleconych przez dyrektora np. przewodniczącego zespołu, opiekuna stażu, praktyk lub innych – kilka razy w ocenianym okresie lub łączenie tych obowiązków.
20.	Ewaluacja własnej pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz wykorzystywanie jej wyników do doskonalenia własnej pracy i pracy przedszkola	D	Brak dokonywania ewaluacji pracy własnej, brak umiejętności ustalanie wniosków do pracy własnej.	Dokonywanie ewaluacji pracy własnej, problemy z ustalaniem wniosków do pracy własnej, niskie efekty wdrażania tych wniosków.	Dokonywanie ewaluacji pracy własnej, ustalanie wniosków do pracy własnej, wysoki i widoczny poziom uzyskiwanych efektów na skutek wdrażania tych wniosków.
21.	Efektywne realizowanie zadań na rzecz dziecka we współpracy z podmiotami zewnętrznymi	D	Brak współpracy z podmiotami poza przedszkolnymi działającymi na rzecz dziecka.	Pojedyncze przypadki wykonywania zadań na rzecz dzieci lub przedszkola we współpracy z podmiotami zewnętrznymi – do 3 razy w ocenianym okresie.	Systematyczne prowadzenie projektów zewnętrznymi lub wykonywanie zadań na rzecz dzieci lub przedszkola we współpracy z podmiotami zewnętrznymi –

					powyżej 3 razy w ocenianym okresie.
22.	Spełnianie dwóch z poniższych kryteriów, wskazanych przez nauczyciela: a) opracowywanie i wdrażanie innowacyjnych programów w zakresie wychowania przedszkolnego, programów wychowawczo-profilaktycznych lub innych programów wynikających ze specyfiki przedszkola lub zajmowanego stanowiska, z uwzględnieniem potrzeb dzieci, b) upowszechnianie dobrych praktyk edukacyjnych, w szczególności przygotowanie autorskiej publikacji z zakresu oświaty, c) przeprowadzenie ewaluacji działań wynikających z pełnionej funkcji lub zadań związanych z oświatą realizowanych poza przedszkolem oraz wykorzystywanie jej wyników do podnoszenia jakości pracy przedszkola, d) współpraca z placówkami doskonalenia nauczycieli lub szkołami wyższymi w	D	Nie spełnianie żadnych wymagań.	Spełnianie jednego wymagania.	Spełnianie dwóch wymagań.

	zakresie opieki nad studentami odbywającymi praktyki pedagogiczne.				
--	--	--	--	--	--

KLUCZ DO USTALENIA OCENY PRACY NAUCZYCIELA

<i>stopień awansu zawodowego</i>	<i>max ilość punktów - kryteria</i>	<i>staż – stopień realizacji planu rozwoju zawodowego</i>	<i>brak negatywnej opinii</i>	<i>wyróżniająca bez stażu/ ze stażem</i>	<i>bardzo dobra bez stażu/ ze stażem</i>	<i>dobra bez stażu/ ze stażem</i>	<i>negatywna bez stażu/ ze stażem</i>
stażysta	9x2	1-4	1	22-23	18-21	12-17	<12
kontraktowy	14x2	1-4	1	27-29/31-33	23-26/26-30	16-22/18-25	<16/<18
mianowany	19x2	1-4	1	37-39/41-43	31-36/34-40	21-30/23-33	<21/<23
dplomowany	22x2	-	1	43-45	36-42	24-35	<24

Załącznik nr 2

KARTA KONTROLNA ANALIZY PRACY NAUCZYCIELA

Imię i nazwisko nauczyciela.....

Stopień awansu zawodowego.....

Przyczyna dokonywania oceny pracy.....

Informacja o odbywaniu stażu

Informacja o wydanych opiniach pracy

I.p.	KRYTERIA OCENY PRACY NAUCZYCIELA	ilość punktów
1.	Poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych	
2.	Dbłość o bezpieczne i higieniczne warunki nauki, wychowania i opieki	
3.	Znajomość praw dziecka, w tym praw określonych w Konwencji o Prawach Dziecka, ich realizacja oraz kierowanie się dobrem dziecka i troska o jego zdrowie z poszanowaniem jego godności osobistej	
4.	Wspieranie każdego dziecka, w tym dziecka niepełnosprawnego, w jego rozwoju oraz tworzenie warunków do aktywnego i pełnego uczestnictwa dziecka w życiu przedszkola oraz środowiska lokalnego	
5.	Kształtowanie u dzieci szacunku do drugiego człowieka, świadomości posiadanych praw oraz postaw obywatelskiej, patriotycznej i prospołecznej, w tym przez własny przykład nauczyciela	
6.	Współpraca z innymi nauczycielami	
7.	Przestrzeganie przepisów prawa z zakresu funkcjonowania przedszkola, w tym wewnętrznych uregulowań obowiązujących w przedszkolu, w którym jest nauczyciel zatrudniony	
8.	Poszerzanie wiedzy i doskonalenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą, w tym w ramach doskonalenia zawodowego	
9.	Współpraca z rodzicami	
Łączna ilość punktów uzyskanych przez nauczyciela stażystę		
10.	Planowanie, organizowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynikających ze specyfiki przedszkola i zajmowanego stanowiska, z wykorzystaniem metod aktywizujących dziecko, w tym narzędzi multimedialnych i informatycznych, dostosowanych do specyfiki prowadzonych zajęć	
11.	Diagnozowanie potrzeb i możliwości dziecka oraz indywidualizowanie pracy z dzieckiem	
12.	Analizowanie własnej pracy, wykorzystywanie wniosków wynikających z tej analizy do doskonalenia procesu dydaktyczno – wychowawczego i opiekuńczego oraz osiąganie pozytywnych efektów pracy	