

Zarządzenie Nr 9/2011

Wójta Gminy Piątek

z dnia 22 lutego 2011 r.

w sprawie procedury oceny pracy dyrektora szkoły/placówki oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły/ placówki, dla której organem prowadzącym jest Gmina Piątek

Na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zmianami) oraz art. 6a ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zmianami) zarządza się, co następuje:

§1.

Niniejsze zarządzenie reguluje zasady i tryb przeprowadzania oceny pracy dyrektora szkoły/placówki oraz nauczyciela, któremu powierzono czasowo pełnienie obowiązków dyrektora szkoły/placówki, dla której organem prowadzącym jest Gmina Piątek.

§2.

Ilekcć w zarządzeniu jest mowa, bez bliższego określenia o :

- 1) Wójcie – należy przez to rozumieć Wójta Gminy Piątek;
- 2) Ocenianym – należy przez to rozumieć dyrektora szkoły/ placówki oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły/placówki;
- 3) szkole/placówce – należy przez to rozumieć :
 - a) Szkołę Podstawową w Czernikowie;
 - b) Szkołę Podstawową im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Piątku;
 - c) Gimnazjum im. Prof. Stefana Pieńkowskiego w Piątku;
 - d) Gminne Przedszkole im. Jana Pawła II w Piątku;
- 4) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć 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 (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1066 ze zmianami);
- 5) ustawie – należy przez rozumieć ustawę z dnia 7 września 1991 r. systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 ze zmianami);
- 6) Karcie Nauczyciela – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zmianami).

§3.

1. Stosownie do art. 6a ust. 13 Karty Nauczyciela praca nauczyciela, któremu powierzono stanowisko dyrektora podlega ocenie na jego wniosek lub na wniosek organu prowadzącego.
-

2. Kryterium oceny pracy stanowi stopień realizacji zadań określonych w art. 6, 7 i 42 ust. 2 Karty Nauczyciela oraz art. 4 i 39 ustawy – ustalony w wyniku sprawowanego nadzoru pedagogicznego oraz nadzoru w zakresie spraw finansowych i administracyjnych.
3. Oceny pracy dyrektora oraz nauczyciela, któremu czasowo powierzono pełnienie obowiązków dyrektora szkoły, zgodnie z rozporządzeniem, dokonuje Wójt w porozumieniu z Łódzkim Kuratorem Oświaty.
4. Pojęcie „w porozumieniu” oznacza dla organu prowadzącego szkołę lub placówkę obowiązek zebrania informacji od organu sprawującego nadzór pedagogiczny i wymiany z nim poglądów co do stwierdzenia uogólniającego ocenę pracy dyrektora szkoły, a nie obowiązek osiągnięcia porozumienia.
5. Wójt dokonuje częściowej oceny pracy dyrektora w zakresie:
 - 1) dysponowania środkami określonymi w planie finansowym szkoły lub placówki (art. 39 ust. 1 pkt 5 ustawy o systemie oświaty),
 - 2) działalności dyrektora jako kierownika zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niepedagogicznych (art. 39 ust. 3 ustawy o systemie oświaty),
 - 3) zapewnienia odpowiednich warunków organizacyjnych do realizacji zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych (art. 7 ust. 2 pkt 5 Karty Nauczyciela)

z wykorzystaniem „Kryteriów oceny pracy dyrektora w zakresie kluczowych obszarów zarządzania szkoła lub przedszkolem”, stanowiących załącznik do niniejszego Zarządzenia.
6. Łódzki Kurator Oświaty dokonuje częściowej oceny pracy dyrektora w zakresie realizacji zadań związanych z:
 - 1) obowiązkiem kierowania się w szczególności dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską (art. 4 ustawy o systemie oświaty),
 - 2) nadzorem pedagogicznym (art. 39 ust. 1 pkt 2 ustawy o systemie oświaty),
 - 3) współdziałaniem ze szkołami wyższymi oraz zakładami kształcenia nauczycieli w organizacji praktyk pedagogicznych (art. 39 ust. 1 pkt 7 ustawy o systemie oświaty),
 - 4) zapewnieniem dydaktycznego i wychowawczego poziomu szkoły (art. 7 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela),
 - 5) wywiązywaniem się z obowiązku zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych z uczniami i wychowankami, oraz samokształceniem i doskonaleniem zawodowym (art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela).
7. Łódzki Kurator Oświaty jako organ sprawujący nadzór pedagogiczny nad szkołą w porozumieniu z Wójtem Gminy Piątek jako organem prowadzącym szkołę dokonuje częściowej oceny pracy dyrektora w zakresie:
 - 1) kierowania działalnością szkoły lub placówki i reprezentowania jej na zewnątrz (art. 39 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie oświaty),
 - 2) sprawowania opieki nad uczniami i zapewniania im warunków rozwoju przez działania prozdrowotne (art. 39 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie oświaty),

- 3) realizacji uchwał rady szkoły lub placówki oraz rady pedagogicznej podjętych w ramach ich kompetencji stanowiących (art. 39 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie oświaty),
 - 4) wykonywania zadań wynikających z przepisów szczególnych (art. 39 ust. 1 pkt 6 ustawy o systemie oświaty),
 - 5) wykonywania zadań związanych z powierzonym stanowiskiem i podstawowymi funkcjami szkoły (art. 6 Karty Nauczyciela),
 - 6) tworzenia warunków pracy uczniów i wychowanków oraz zapewnienia pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i doskonaleniu zawodowym (art. 7 ust. 2 pkt 3 i 4 Karty Nauczyciela),
 - 7) realizacji zadań zgodnie z uchwałami rady pedagogicznej i rady szkoły, podjętymi w ramach ich kompetencji stanowiących, oraz zarządzeniami organów nadzorujących szkołę (art. 7 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela).
8. Wniosek o ustalenie oceny pracy kierowany jest do Wójta. W procedurze dokonywania oceny Wójt korzysta z pomocy Kierownika Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych w Piątku lub innego wskazanego przez siebie pracownika, na zasadach określonych w niniejszym zarządzeniu.
 9. Oceny pracy dokonuje się w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku. Do tego okresu nie wlicza się, zgodnie z rozporządzeniem, okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy Ocenianego trwającej dłużej niż miesiąc i okresów ferii wynikających z organizacji roku szkolnego.
 10. Celem dokonania całościowej oceny pracy dyrektora, Wójt bierze pod uwagę:
 - 1) częściową ocenę pracy dyrektora dokonaną przez łódzkiego Kuratora Oświaty, dotyczącą sprawowania nadzoru pedagogicznego,
 - 2) częściową ocenę pracy dokonaną przez organ prowadzący szkołę,
 - 3) opinię rady szkoły (jeśli nie funkcjonuje, to rady pedagogicznej) i zakładowych organizacji związkowych działających w tej szkole.
 11. Oceny częściowe winny stanowić podstawę sformułowania oceny w „Karcie oceny pracy”.
 12. W przypadku gdy oceny częściowe są różne, Wójt zwraca się do łódzkiego Kuratora Oświaty z wnioskiem dotyczącym ustalenia wspólnego stanowiska w sprawie oceny. Decyzję ostateczną podejmuje Wójt.

§4.

1. Czynności związane z dokonywaniem oceny pracy dyrektora wykonuje Kierownik Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych w Piątku lub inny wskazany przez Wójta pracownik, w oparciu o założone kryteria, po zasięgnięciu opinii, o których mowa w art. 6a ust. 7 Karty Nauczyciela.
2. Kierownik Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych w Piątku lub wskazany przez Wójta pracownik przygotowuje, przedkłada Wójtowi do podpisu i wysyła :
 - 1) pismo do łódzkiego Kuratora Oświaty o dokonanie oceny częściowej Ocenianego;
 - 2) pisma w sprawie wydania opinii o pracy Ocenianego, o których mowa w art. 6a ust. 7 Karty Nauczyciela.
3. Kierownik Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych w Piątku lub wskazany przez Wójta pracownik gromadzi dokumenty do sporządzenia oceny pracy określone w rozporządzeniu i na ich podstawie:
 - 1) sporządza i przedkłada Wójtowi do podpisu projekt oceny pracy Ocenianego;

- 2) zapoznaje Ocenianego z projektem oceny, który zapoznanie potwierdza własnoręcznym podpisem na karcie projektu oceny;
- 3) sporządza ocenę pracy, którą podpisuje Wójt oraz Oceniany.
4. Oceniany może zgłosić uwagi i zastrzeżenia co do treści oceny na piśmie, nie później niż w ciągu trzech dni od daty zapoznania się z projektem oceny.
5. Ocenę pracy sporządza się w czterech egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Oceniany, drugi Łódzki Kurator Oświaty, trzeci egzemplarz pozostaje w dokumentacji Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych, a czwarty załącza się do teczki akt osobowych Ocenianego.

§ 5.

1. Od ustalonej oceny pracy, w terminie 14 od daty jej doręczenia, Ocenianemu przysługuje prawo złożenia wniosku o ponowne ustalenie oceny pracy.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 kierowany jest do Wójta.
3. Wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy, złożony po terminie określonym w ust. 1, nie będzie rozpatrzony.
4. Wniosek o ponowne ustalenie oceny pracy rozpatruje, zgodnie z § 9 rozporządzenia, powołany przez Wójta, zespół oceniający w składzie :
 - 1) Przedstawiciel organu prowadzącego szkołę, jako przewodniczący zespołu;
 - 2) Przedstawiciel Łódzkiego Kuratora Oświaty;
 - 3) Przedstawiciel rodziców wchodzący w skład rady szkoły, a w szkole w której rada szkoły nie została powołana – przedstawiciel rady rodziców;
 - 4) Na wniosek Ocenianego – nauczyciel doradca metodyczny;
 - 5) Na wniosek Ocenianego – przedstawiciel wskazanej przez niego zakładowej organizacji związkowej.
5. W skład zespołu oceniającego nie mogą wchodzić osoby uczestniczące w przygotowaniu oceny, od której Oceniany się odwołuje.
6. Przedstawiciele wchodzący w skład zespołu oceniającego delegowani zostają na pisemny wniosek Wójta.
7. Czynności związane z powołaniem zespołu oceniającego, wykonuje Kierownik Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych w Piątku lub wskazany przez Wójta pracownik.
8. Zespół oceniający ponownie ustala ocenę pracy. Od oceny dokonanej przez zespół oceniający nie przysługuje odwołanie.
9. Pracami zespołu oceniającego kieruje jego przewodniczący. Rozstrzygnięcie, co do ponownego ustalenia oceny pracy zapada zwykłą większością głosów, a w przypadku równej liczby oddanych głosów decyduje głos przewodniczącego zespołu.
10. Z przebiegu prac zespołu oceniającego sporządza się protokół, który podpisują wszyscy członkowie zespołu.
11. Przewodniczący zespołu niezwłocznie informuje Wójta o ustalonej ocenie.
12. Ocenę pracy, o której mowa w ust. 8, podpisuje przewodniczący zespołu oceniającego w czterech egzemplarzach, z których jeden otrzymuje Oceniany, drugi Łódzki Kurator Oświaty, trzeci egzemplarz pozostaje w dokumentacji Samorządowej Administracji Placówek Oświatowych, a czwarty załącza się do teczki akt osobowych Ocenianego.



WÓJT
mgr Krzysztof Lisiecki

Kryteria oceny pracy dyrektora w zakresie kluczowych obszarów zarządzania szkołą lub przedszkolem

Załącznik do
Zarządzenia Nr 9/2011
Wójta Gminy Piątek
z dnia 22 lutego 2011

l.p.	Obszary zarządzania	Wskaźniki oceny pracy dyrektora	
		Ocena dobra	Ocena wyróżniająca
1	Realizacja polityki oświatowej, w tym polityki regionalnej i lokalnej polityki edukacyjnej	Tworzone są warunki do realizacji priorytetowych zadań polityki oświatowej państwa, w tym polityki regionalnej i lokalnej polityki edukacyjnej. Dyrektor jest rzecznikiem wprowadzanych zmian w zakresie wynikającym z przyjętych priorytetów oraz podejmuje sprawne i skuteczne działania w celu ich realizacji.	Dyrektor angażuje się publicznie w rozwiązywanie problemów związanych z edukacją, w tym współuczestniczy w tworzeniu lokalnej polityki edukacyjnej.
2	Zapewnienie rozwoju szkoły /przedszkola	Wdrażane są plany rozwoju szkoły/przedszkola ukierunkowane na rozwój ucznia/wychowanka. Projektowane zadania są zapowiedzią jakościowych zmian w pracy szkoły/przedszkola. Realizacja planów rozwoju jest monitorowana i oceniana.	Wprowadzane zmiany stają się trwałym elementem kultury organizacyjnej szkoły/przedszkola, systematycznie wzbogacają dorobek placówki oraz definiują jej tożsamość.
3	Zarządzanie personelem	Polityka kadrowa prowadzona jest zgodnie z potrzebami szkoły i obowiązującym prawem. Współpraca nauczycieli ukierunkowana jest na realizację określonych zadań. Zadania związane z rozwojem zawodowym nauczycieli są odpowiedzialną potrzebą szkoły/przedszkola. Dobór zadań dla nauczycieli gwarantuje optymalne wykorzystanie ich potencjału intelektualnego. Wdrożone są rozwiązania systemowe w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.	Tworzone są warunki do przejmowania odpowiedzialności za jakość własnej pracy. Nauczyciele systematycznie podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe oraz uzyskują kolejne stopnie awansu zawodowego. Współpraca nauczycieli wkracza na teren klasy/oddziału i jest ukierunkowana na rozwój ucznia/wychowanka. Nauczyciele podejmują współpracę spontanicznie, odpowiednio do pojawiających się problemów. Wprowadzone są pozapłatowe czynniki motywacyjne. Wzrasta poziom satysfakcji i zaangażowania pracowników.

Lp.	Obszary zarządzania	Wskaźniki jakości pracy dyrektora	
		Ocena dobra	Ocena wyróżniająca
4	Organizacja i kierowanie pracą szkoły/przedszkola	Szkoła/przedszkole posiada kapitał organizacyjny regulujący jej funkcjonowanie. Zapewnione są warunki organizacyjne do realizacji statutowych zadań placówki.	Systematycznie analizowana jest i oceniana użyteczność kapitału organizacyjnego dla sprawnego i efektywnego wykonywania zadań oraz podejmowane są działania doskonalące. Jakość wpisywana jest w każde przedsięwzięcie edukacyjne. Szkoła/przedszkole wdraża wewnętrzne systemy zarządzania jakością oraz uzyskuje certyfikaty w zakresie wybranych aspektów pracy placówki.
5	Gospodarowanie środkami finansowymi oraz zarządzanie zasobami materialnymi	Zasoby materialne i finansowe są odpowiednie do potrzeb oraz prawidłowo zarządzane. Prowadzony jest systematyczny monitoring i ocena gospodarki finansowej i materialnej z przestrzeganiem kryterium legalności, celowości, gospodarności i rzetelności.	Dyrektor pozyskuje dodatkowe środki spoza budżetu gminy oraz skutecznie angażuje środowisko rodziców do działania na rzecz poprawy bazy szkoły/przedszkola.
6	Tworzenie warunków nauki i pracy gwarantujących poczucie bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego	W szkole/przedszkolu przestrzegane są przepisy bhp. Uczniowie uzyskują wsparcie psychologiczno-pedagogiczne oraz pomoc materialną.	Przeprowadza się diagnozy w celu rozpoznania potrzeb uczniów związanych z przyjaznym i bezpiecznym środowiskiem nauki oraz poszukuje i wdraża rozwiązania sprzyjające ich zaspokojeniu. W szkole/przedszkolu jest przyjazny i bezpieczny klimat sprzyjający efektywnej nauce i pracy. Dyrektor skutecznie rozwiązuje pojawiające się problemy.

l.p.	Obszary zarządzania	Wskaźniki jakości pracy dyrektora	
		Ocena dobra	Ocena wyróżniająca
7	Integracja i współpraca szkoły /przedszkola ze środowiskiem i dalszym otoczeniem	Szkoła/przedszkole podejmuje działania integrujące społeczność, odpowiada na potrzeby edukacyjne środowiska oraz pozyskuje sojuszników do współpracy.	Rozpoznawane są oczekiwania edukacyjne środowiska i odpowiednio do nich kształtuje się ofertę edukacyjną. Prowadzona jest współpraca z innymi szkołami/przedszkolami. Szkoła/przedszkole posiada stałych partnerów do współpracy. Szkoła/przedszkole angażuje się w sprawy lokalnej społeczności, realizuje ogólnopolskie projekty, podejmuje współpracę z partnerami zagranicznymi, cieszy się uznaniem w środowisku.
8	Rozwój zawodowy	Dyrektor szkoły/ przedszkola daje przykład osobistego zaangażowania w ciągłe doskonalenie wiedzy i umiejętności zawodowych.	Dyrektor szkoły/ przedszkola wykorzystuje szkolenia oraz dorobek i doświadczenia innych do doskonalenia pracy placówki, w tym praktyki nauczycielskiej. Dyrektor placówki dzieli się wiedzą i doświadczeniem zawodowym z innymi oraz upowszechnia swój dorobek zawodowy.
9	Osiągnięcia szkoły/przedszkola	Osiągnięcia uczniów/wychowanków świadczą o opanowaniu wiadomości i umiejętności określonych w podstawie programowej. Uczniowie/wychowankowie osiągają sukcesy edukacyjne odpowiednie do możliwości uzdolnień i zainteresowań. Szkoła/ przedszkole odkrywa i rozwija talenty oraz efektywnie wspomaga uczniów/wychowanków w pokonywaniu trudności.	Osiągnięcia uczniów/wychowanków gwarantują placówce wysokie lokaty na szczelnie międzyszkolnym, wojewódzkim i ogólnopolskim. Uczniowie/wychowankowie osiągają sukcesy edukacyjne na kolejnych szczeblach kształcenia.

I.p.	Obszary zarządzania	Wskaźniki jakości pracy dyrektora	
		Ocena dobra	Ocena wyróżniająca
10	Monitorowanie i ocena jakości pracy szkoły /przedszkola	Dyrektor przeprowadza badania jakości pracy szkoły/przedszkola. Wyniki diagnoz wewnętrznych i zewnętrznych są wykorzystywane do doskonalenia pracy placówki. Dyrektor szkoły/przedszkola opracował i wdrożył system monitorowania i oceny wybranych aspektów pracy placówki w celu zapewnienia i utrzymania wysokiej jakości jej pracy. Systematycznie dokonuje przeglądu swej działalności w celu poprawy swoich umiejętności w podejmowaniu decyzji organizacyjnych i dydaktycznych.	Jakość pracy szkoły/placówki jest przedmiotem zainteresowania wszystkich przedstawicieli społeczności szkolnej/przedszkolnej. Nauczyciele są zaangażowani w proces diagnozy i projektowanie działań doskonalących. Systematycznie badana jest opinia odbiorców usług edukacyjnych o jakości pracy placówki oraz wpływ pracy diagnostycznej szkoły/przedszkola na podnoszenie jakości pracy placówki.



WÓJT
mgr Krzysztof Kisiński