



OCENA PRACY NAUCZYCIELA/DYREKTORA PLACÓWKI OŚWIATOWEJ ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM NAUCZYCIELA ODBYWAJĄCEGO PRZYGOTOWANIE DO ZAWODU W KONTEKŚCIE ZMIAN W AWANSIE ZAWODOWYM Z UWZGLĘDNIENIEM PLANOWANYCH ZMIAN.

ONLINE

389zł

Aleksandra Kuźniak

Osoby których udział w szkoleniu jest finansowany w co najmniej 70 % ze środków publicznych zwolnione są z podatku VAT, w przypadku braku finansowania ww. doliczony zostanie VAT w wysokości 23%.

Adresaci szkolenia:

Szkolenie kierowane jest do: dyrektorów placówek oświatowych, nauczycieli, pracowników samorządów.

Forma szkolenia:

Wykład informacyjny w czasie rzeczywistym w formie prezentacji uporządkowanej wiedzy z zakresu szkolenia.

W ramach szkolenia otrzymasz:

- certyfikat ukończenia szkolenia,
- pakiet materiałów merytorycznych (wzory dokumentów)
- wsparcie trenera po szkoleniu (mailowe lub telefoniczne).

Wstęp:

Zmiany w procedurze awansu zawodowego nauczyciela mają bardzo duży wpływ na częstotliwość i znaczenie oceny pracy nauczyciela. Należy podkreślić, że bardzo wzrosło znaczenie oceny pracy, która warunkuje osiągnięcie kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela. W związku z tym rodzi się wiele pytań.

Podczas szkolenia odpowiemy m.in. na te pytania oraz omówimy zagadnienia:

- **Jakie zmiany planowane są od 1 września 2025r. w procedurze oceny pracy?**
- Jaki wpływ na awans zawodowy ma ocena pracy dyrektora/nauczyciela?
- Kiedy w procedurze awansu zawodowego konieczna jest aktualna ocena pracy?
- Ocena pracy nauczyciela początkującego – planowane zmiany.
- Kiedy oceny pracy należy dokonać przed a kiedy po obserwacji lekcji i jaki to ma wpływ na awans zawodowy nauczyciela?
- Jakie są konsekwencje niewskazania przez nauczyciela kryterium oceny?
- Czy oprócz oceny pracy funkcjonuje ocena dorobku zawodowego za okres stażu?
- Jakie są konsekwencje negatywnej oceny pracy?
- Ocena pracy po ustaniu zatrudnienia – zmiana terminu.
- Kiedy dyrektor w ciągu 21 dni musi dokonać oceny pracy nauczyciela?
- Bieg terminu na dokonanie oceny pracy podczas przerw.
- Ocena pracy nauczyciela/dyrektora a urlop dla poratowania zdrowia.
- Jakim czasem dysponuje dyrektor, organ nadzoru pedagogicznego, organ prowadzący, dokonując oceny pracy nauczyciela/dyrektora?
- Ocena pracy nauczyciela zatrudnionego min.: na część etatu, w dwóch placówkach, na umowę cywilnoprawną, zmieniającą placówkę – planowane zmiany.
- Jakie dokumenty są niezbędne do przeprowadzenia procedury oceny pracy nauczyciela/dyrektora, a które są fakultatywne?
- Jak powinna wyglądać karta oceny pracy nauczyciela?
- Czy można zawsze wybierać te same kryteria oceny pracy?

Przedstawimy praktyczne zestawienie najważniejszych czynności, które należy wykonać, przeprowadzając procedurę oceny pracy nauczyciela/dyrektora ze wskazaniem najczęściej popełnianych błędów.

Cel szkolenia:

- uporządkowanie wiedzy na temat trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela/dyrektora na podstawie obowiązujących przepisów oraz planowanych zmian od 1 września 2025r. ze szczególnym uwzględnieniem nauczyciela początkującego;
- doskonalenie umiejętności tworzenia dokumentacji oceny pracy nauczyciela/dyrektora jako podstawowych narzędzi oceny.

Program szkolenia:

1. Planowane zmiany w ocenie pracy nauczycieli i w awansie zawodowym od 1 września 2025.
 - a. Zmiana zasad zatrudniania nauczycieli początkujących (kiedy umowa o pracę na czas nieokreślony).
 - b. Wgląd do dokumentacji oceny pracy.
 - c. Wydłużenie terminu sporządzenia oceny po ustaniu zatrudnienia do 30 dni roboczych.
 - d. Zmiana oceny punktowej.
 - e. Wzmocnienie roli mentora.
 - f. Uszczegółowienie uzasadnienia oceny.
 - g. Zmiana okresu, za jaki jest dokonywana ocena pracy nauczyciela mianowanego, który zamierza ubiegać się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego, jeżeli w okresie ostatnich 3 lat pracy przez część tego okresu realizował zadania na stanowisku nauczyciela, a w pozostałym okresie zajmował stanowisko dyrektora szkoły, czasowo pełnił obowiązki dyrektora szkoły lub pełnił w zastępstwie obowiązki dyrektora szkoły przez okres co najmniej 6 miesięcy.
 - h. Ocena pracy nauczyciela początkującego, zatrudnionego w więcej niż jednej szkole w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami oraz nauczyciela początkującego zatrudnionego w wymiarze co najmniej 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy – Karta Nauczyciela.
2. Tryb dokonywania oceny pracy nauczyciela i dyrektora szkoły/placówki oświatowej – po zmianach związanych z awansem zawodowym nauczyciela.
 - Podstawy prawne oceny pracy nauczyciela w odniesieniu do ustawy i rozporządzeń.
 - Obligatoryjna i fakultatywna dokumentacja oceny pracy nauczyciela – przykłady.
 - Tryb zasięgania wymaganych opinii – obligatoryjnych i fakultatywnych.
 - Tryb postępowania przy dokonywaniu oceny pracy nauczyciela i dyrektora, terminy.
 - Kryteria oceny pracy nauczyciela/dyrektora placówki oświatowej.
 - Kiedy ocena pracy nauczyciela jest konieczna w procedurze awansu zawodowego nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu, mianowanego i dyplomowanego.
3. Ocena pracy nauczyciela odbywającego przygotowanie do zawodu
 - Procedura oceny pracy w pierwszym i drugim roku odbywania przygotowania do zawodu.
 - Procedura oceny pracy w czwartym roku odbywania przygotowania do zawodu.
 - Konsekwencje negatywnej oceny pracy.
 - Ocena pracy a obserwacje lekcji/zajęć.
 - Konsekwencje negatywnej opinii o przeprowadzonych lekcjach/zajęciach.

- Kiedy, od kogo i na jakich zasadach przysługuje wydłużony okres przygotowania do zawodu nauczyciela?
- Kiedy oceniać nauczyciela, który został zatrudniony w trakcie odbywania przygotowania do zawodu nauczyciela?

4. Omówienie przykładów dokumentów, mogących posłużyć do oceny pracy nauczyciela/dyrektora placówki oświatowej

- Jakie dokumenty trzeba, a jakie można sporządzać i od kogo to zależy?
- Przedstawienie przykładów wskaźników do kryteriów oceny pracy dyrektora i nauczyciela.
- Omówienie kryteriów oceny pracy dyrektora, realizującego zajęcia dydaktyczne:
 - analiza kryteriów trudnych do realizacji z perspektywy dyrektora;
 - przykłady wskaźników;
 - zaprezentowanie przykładów: ocen cząstkowych oceny pracy dyrektora, sporządzanych przez organy prowadzące i dyskusja nad trafnością wpisanych w nich treści.

5. Procedury odwoławcze

- Procedury odwoławcze od oceny pracy nauczyciela i dyrektora szkoły.

Podczas szkolenia zostaną omówione i przekazane wzory dokumentów:

- odpowiedź dyrektora na złożony wniosek o dokonanie oceny pracy nauczyciela (do organu nadzorującego, prowadzącego, rady rodziców, rady szkoły, nauczyciela),
- pismo dyrektora do nauczyciela zawiadamiające o podjęciu procedury oceny jego pracy,
- wystąpienie dyrektora do doradcy lub innego nauczyciela o opinię,
- powiadomienie nauczyciela o terminie zapoznania go z projektem oceny,
- powiadomienie przedstawiciela wskazanej zakładowej organizacji związkowej o terminie zapoznawania zainteresowanego nauczyciela z projektem oceny jego pracy,
- pismo przewodnie do organu nadzoru pedagogicznego - w załączeniu z odwołaniem nauczyciela,
- projekty kart oceny pracy nauczyciela/dyrektora,
- przykłady ocen cząstkowych sporządzanych przez organy: prowadzące i nadzoru pedagogicznego,
- przykładowe dokumenty prowadzone w ramach nadzoru pedagogicznego wykorzystywane podczas oceny pracy, np. arkusze obserwacji pracy nauczyciela, karty oceny pracy, karta obserwacji zadania statutowego, arkusz monitorowania pracy nauczyciela pedagoga.

Więcej niż szkolenia

CO NAS WYRÓŻNIA



WARSZTAT NIE TYLKO SZKOLENIE

Wszystkie problemy omawiane na warsztatach oparte są na prawdziwych przypadkach. Nie jest to więc jedynie teoretyczne szkolenie, a studium przypadków z życia wziętych.



TRENERZY- PRAKTYCY

Nasi Trenerzy to nie tylko teoretycy, swoją wiedzę zawdzięczają doświadczeniu i wieloletniej praktyce w omawianych przez siebie tematach.



WSPARCIE PO WARSZTATACH

Merytoryczne wsparcie po szkoleniu. Bezpłatne konsultacje mailowe lub telefoniczne z trenerem w przypadku wątpliwości po zakończeniu szkolenia.



WARSZTATY ONLINE, NIE WEBINARIA

Nasze warsztaty online nie odbiegają jakością od szkoleń stacjonarnych. Formuła, kontakt z Trenerem oraz czynny udział uczestników jak na tradycyjnym szkoleniu.