

## Narodowe kryteria klasyfikacji dla kadry kierowniczej szkół oraz procesów uczenia się i nauczania

A	B	C	D
Kadra kierownicza oraz pracownicy szkoły opracowali wspólną wizję i posiadają bardzo jasną strategię, która umożliwia poprawienie wyników nauczania u prawie wszystkich uczniów.	Kadra kierownicza oraz pracownicy szkoły mają wspólną wizję i jasną strategię, która umożliwia poprawienie wyników nauczania w przypadku większości uczniów.	Kadra kierownicza szkoły opracowała wizję oraz cele strategiczne. Zauważa się jednak brak konsekwencji w ich szerzeniu i rozumieniu, a także ich nierównomierny wpływ na wyniki nauczania.	Prace nad ustaleniem wspólnej wizji są słabo rozwinięte. Wynikiem tego jest brak jasności co do strategicznego kierunku szkoły oraz zrozumienia tego aspektu. Dodatkowo zauważalny jest niewystarczający wpływ na poprawienie wyników nauczania wśród uczniów.
Kadra kierownicza wykazuje się bardzo dużą umiejętnością planowania, wprowadzania oraz utrzymania korzystnych zmian odnosząc sukces w niemal każdym obszarze. Pracownicy szkoły oraz inni partnerzy są angażowani w proces wprowadzania zmian w sposób bardzo efektywny.	Kadra kierownicza planuje, wprowadza i utrzymuje korzystne zmiany odnosząc sukces w większości obszarów. Kadra kierownicza umożliwia pracownikom szkoły i innym partnerom w uczestniczeniu w procesie wprowadzania zmian.	Kadra kierownicza z powodzeniem wprowadza zmiany w niektórych obszarach lecz w innych zmiany nie są wprowadzane prawidłowo co nie prowadzi do trwałej poprawy. Pracownicy szkoły i inni partnerzy nie zawsze są wystarczająco zaangażowani w proces wprowadzania zmian	Kadra kierownicza nie wykazuje się wystarczającą zdolnością do skutecznego planowania i wprowadzania zmian. Kadra kierownicza nie angażuje pracowników szkoły i innych partnerów w proces wprowadzania zmian w sposób efektywny.
System samooceny jest dokładny, solidny, systematyczny i dobrze ugruntowany. Samoocena jest wysoce skuteczna w procesie podnoszenia standardów oraz jakości uczenia się i nauczania.	System samooceny jest solidny, regularny i dogłębny w większości dziedzin. Samoocena ma wydatny wpływ na podnoszenie standardów oraz jakości uczenia się i nauczania.	System samooceny jest efektywny tylko w niektórych obszarach. Wpływ samooceny na podnoszenie standardów oraz jakości uczenia się i nauczania jest nierównomierny.	System samooceny nie jest dokładny i wszechstronny. Samoocena ma ograniczony wpływ na podnoszenie standardów oraz jakości uczenia się i nauczania.

A	B	C	D
<p>Kadra kierownicza oraz pracownicy szkoły są wysoce skuteczni w analizie wykorzystania wyników nauczania oraz danych o jakości uczenia się i nauczania; pracy uczniów do identyfikacji mocnych stron i wyznaczania priorytetowych obszarów wymagających poprawy.</p>	<p>Większość kadry kierowniczej i pracowników analizuje i korzysta w sposób efektywny z wyników nauczania oraz z danych o jakości uczenia się i nauczania i pracy uczniów do identyfikacji mocnych stron i wyznaczania priorytetowych obszarów wymagających poprawy.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły nie zawsze w odpowiedni sposób analizują i wykorzystują wyniki nauczania oraz dane o jakości uczenia się i nauczania, i pracy uczniów celu poznania mocnych stron oraz wyznaczania priorytetowych obszarów wymagających poprawy.</p>	<p>Zauważa się duże zróżnicowanie w sposobie analizy i wykorzystania wyników nauczania oraz danych o jakości nauczania i uczenia się, i pracy uczniów przez kadre kierowniczą i pracowników co pozytywne oddziaływanie na proces poprawy jakości kształcenia jest ograniczony.</p>
<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły nieprzerwanie podejmują działania mające na celu podnoszenie standardów. Założenia odzwierciedlają wysokie wymagania wobec przyszłych osiągnięć uczniów i są konsekwentnie realizowane.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły kładą szczególny nacisk na podnoszenie standardów. Dzięki wyznaczonym celom, szkoła stawia wysokie wymagania szkoła ma wysokie wymagania wobec przyszłych osiągnięć uczniów.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły rozumieją potrzebę poprawy wyników nauczania lecz wyznaczone cele i oczekiwania wobec przyszłych osiągnięć uczniów nie zawsze stanowią wystarczające wyzwanie.</p>	<p>Istnieje uznanie konieczności poprawy wyników nauczania ale cele i oczekiwania wobec przyszłych osiągnięć uczniów są zbyt niskie. Kadra kierownicza nie zawsze jest otwarta na dyskusje lub podejmowanie działań z niej wynikających.</p>
<p>Szkoła posiada bardzo dobre wyniki w podnoszeniu osiągnięć u prawie wszystkich uczniów, włączając w to szczególnie grupę uczniów słabszych, przez okres co najmniej trzech lat.</p>	<p>Szkoła posiada dobre wyniki w podnoszeniu osiągnięć większości uczniów, włączając w to grupę słabszych uczniów, przez okres co najmniej trzech lat.</p>	<p>Wyniki szkoły w podnoszeniu osiągnięć uczniów, łącznie z uczniami słabszymi w okresie trzyletnim są nierównomierne.</p>	<p>Szkoła nie posiada znaczących wyników w podnoszeniu osiągnięć uczniów włączając w to grupę uczniów słabszych przez okres trzech lat..</p>

A	B	C	D
<p>Planowanie zmian na wszystkich szczeblach jest wysoce skuteczne jeśli jest skierowane na obszary najbardziej wymagające poprawy. Działania, łącznie z wykorzystaniem źródeł, prowadzą do stałego polepszania wyników u prawie wszystkich uczniów łącznie z uczniami mającymi prawo do darmowych posiłków i innych słabszych grup.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły wyraźnie znają cele, które należy podjąć w planowaniu poprawy. Działania, łącznie z wykorzystaniem źródeł, prowadzą do stałego polepszania wyników u prawie wszystkich uczniów łącznie z uczniami mającymi prawo do darmowych posiłków i innych słabszych grup.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły podejmują odpowiednie działania między wynikami samooceny podnoszeniem własnych priorytetów w kilku obszarach. Planowanie i korzystanie ze źródeł ma wpływ na niektóre obszary, choć nie na wszystkie, takie jak wyniki uczniów uprawnionych do darmowych posiłków i innych grup słabszych społecznie.</p>	<p>Planowanie jest niedostatecznie szczegółowe i nie uwzględnia wystarczająco jasno specyficznych aspektów, które wymagają ulepszenia. Tempo poprawy jest zbyt wolne. Wdrażanie, łącznie z wykorzystaniem źródeł ma ograniczony wpływ na wyniki uczniów w kluczowych obszarach jak na przykład osiągnięcie uprawnień do bezpłatnych posiłków i innych grup społecznie słabszych. Jest to nadmierne poleganie na wsparciu z zewnątrz.</p>
<p>Szkoła ma bardzo dobre wyniki w skutecznym wdrażaniu krajowych i lokalnych priorytetów w celu poprawy standardów i jakości uczenia się i nauczania</p>	<p>Szkoła poświęca uwagę krajowym i lokalnym priorytetom i na ogół skutecznie je wprowadza by poprawić standardy i jakość uczenia się i nauczania.</p>	<p>Kadra kierownicza uwzględnia priorytety krajowe i lokalne ale planowanie nie zawsze ma wystarczający wpływ na standardy uczenia się nauczania.</p>	<p>Chociaż priorytety krajowe i lokalne są uwzględnione w celu poprawy standardów, nauczanie i uczenie się jest pod względem jakości zróżnicowane co ma niewielki wpływ na poprawę.</p>
<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły z dobrym skutkiem efektywnie współpracują z szkołami i innymi partnerami w celu zwiększenia swoich własnych i innych możliwości wprowadzania ulepszeń.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły korzystają z możliwości współpracy z innymi szkołami i partnerami. Współpraca rozwija się dobrze i przyczynia się w znacznym stopniu w budowaniu potencjału i dalszych ulepszeń.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły uczestniczą w procesie zmian ze szkołami i innymi partnerami ale wpływ współpracy na standardy i normy jest sprzeczny.</p>	<p>Kadra kierownicza i pracownicy szkoły są w niewielkim stopniu zaangażowani we współpracę z innymi szkołami i partnerami a tym samym czerpanie korzyści ze współpracy partnerskiej jest w niewystarczającym stopniu rozwinięta</p>

A	B	C	D
Rada szkoły bardzo dobrze zna mocne strony szkoły oraz obszary wymagające poprawy. Jest wysoce efektywna we wspieraniu i stawianiu wymagań odnośnie wyników szkoły.	Rada szkoły dobrze zna mocne strony szkoły oraz obszary wymagające poprawy. Podejmuje odpowiednie działania we wspieraniu i stawianiu wymagań odnośnie wyników szkoły.	Rada szkoły oferuje szkole wsparcie Otrzymuje odpowiednie informacje ale sama wymaga wsparcia aby być w pełni efektywną w podejmowaniu działań w kwestii poprawy.	Rada szkoły oferuje szkole wsparcie , ale jako organ nie posiada wystarczających możliwości stawiania wymagań odnośnie koniecznych zmian na lepsze.
Kadra kierownicza i pracownicy mają precyzyjnie określone zadania oraz role i prezentują wysoki standard pracy.	Zadania i obowiązki kadry kierowniczej i pracowników szkoły są jasno zdefiniowane i wyraźnie określone. W większości przypadków standardy pracy są spełnione z powodzeniem.	Role i zadania kadry kierowniczej i pracowników szkoły są w większości jasno określone, ale istnieją różnice w zakresie spełniania standardów pracy i praktycznego egzekwowania odpowiedzialności.	Role i zadania nie są zdefiniowane wystarczająco klarownie. Kadra kierownicza nie jest efektywna w pociąganiu do odpowiedzialności pracowników szkoły. Istnieje także duża rozbieżność w spełnianiu standardów pracy i wypełnianiu odpowiedzialności.
Kadra kierownicza i Rada szkoły przykładają wysoka wagę do rozwoju pracowników: zarządzanie wynikami oraz rozwój zawodowy wysoce skutecznie przekładają się na postępy uczniów, prowadzenie zajęć oraz postępowanie w przypadku niskich wyników nauczania.	Kadra kierownicza i Rada szkoły stwarzają dobre warunki dla rozwoju pracowników. Zarządzanie wynikami oraz rozwój zawodowy w dużym stopniu przekładają się postępy uczniów, prowadzenie zajęć oraz postępowanie w przypadku niskich wyników nauczania	Kadra kierownicza i Rada szkoły nie zawsze odpowiednio wyraźnie akcentują połączenie między zarządzaniem wynikami, rozwojem zawodowym a osiągnięciem priorytetów wyznaczonych przez szkołę. Oddziaływanie tych procesów na postępy uczniów, prowadzenie zajęć oraz postępowanie w przypadku niskich wyników nauczania jest zróżnicowane.	Procesy stosowane przez kadre kierowniczą i Rade szkoły w celu zarządzania wynikami i umożliwienia rozwoju zawodowego pracowników szkoły mają ograniczony wpływ na postępy uczniów , prowadzenie zajęć oraz postępowanie w przypadku niskich wyników nauczania.

A	B	C	D
Jakość nauczania w szkole i wpływ na uczenie się uczniów i ich postępów w nauce jest dobry a nawet doskonały.	Proces nauczania i jego wpływ na uczenie się większości uczniów i ich postępy w nauce jest stały.	Istniejący system edukacyjny poprawiający proces nauczania i uczenia się nie jest w pełni rozwinięty. Zróżnicowanie jakości nauczania wpływa na ograniczenie wyników i postępów uczniów na kilku płaszczyznach.	Prowadzona praca i poprawa nauczania i uczenia się nie jest planowana efektywnie. Znaczące zróżnicowanie pod względem jakości nauczania ogranicza możliwości uczenia się uczniów i ich postępy w kluczowych obszarach.
Cała kadra pracownicza wykazuje się znajomością cech charakterystycznych dla doskonałego i dobrego nauczania a tym samym zastosowania ich w praktyce.	Większość kadry pracowniczej wykazuje się znajomością cech charakterystycznych dla doskonałego i dobrego nauczania a tym samym zastosowania ich w praktyce szkolnej.	Znajomość cech charakterystycznych dla doskonałego i dobrego nauczania jest dobrze zdefiniowana ale niekonsekwentnie stosowana.	Występuje mała znajomość cech charakterystycznych dla doskonałego i dobrego nauczania co jest widoczne w praktyce szkolnej.
Prowadzone metody, monitorowanie, zatwierdzanie i dzielenie się skutecznością dobrych praktyk wykazują ciągłą poprawę jakości uczenia się i nauczania w szkole , jako całości.	Strategie identyfikacji i dzielenia się skutecznością dobrych praktyk ogólnie sprawdzają się w polepszaniu jakości uczenia się i nauczania w całej szkole.	Identyfikacja i dzielenie się skutecznością dobrych praktyk nie jest wystarczająco systematyczna i wpływ na poprawę jakości uczenia się i nauczania w całej szkole jest niespójny.	Dobra praktyka nie jest skutecznie zdefiniowana lub wykorzystana w polepszaniu jakości nauczania i uczenia się w całej szkole.
Proces monitorowania postępów w nauce u uczniów, rozpoznanie potrzeb i zapewnienie wsparcia jest solidny i skuteczny w większości przypadków.	Monitorowanie postępów w nauce u uczniów, rozpoznanie potrzeb i zapewnienie wsparcia jest w większości solidny i skuteczny.	Monitorowanie postępów w nauce u uczniów, rozpoznanie potrzeb jest w niektórych obszarach mało dokładny. Zapewnienie wsparcia nie zawsze ma wystarczający wpływ na postępy w nauce.	Proces monitorowania postępów w nauce u uczniów, rozpoznanie potrzeb jest zmienny a wsparcie ma ograniczony wpływ na postępy w nauce.
Ocena nauczyciela jest spójna i rzetelna.	Ocena nauczyciela jest przeważnie spójna in rzetelna.	Istnieje brak spójności w rzetelnym ocenianiu nauczyciela.	Istnieje szczególnie brak spójności w rzetelnym ocenianiu nauczyciela.