

## DOKUMENTACJA WEWNĘTRZNEGO MIERZENIA JAKOŚCI W BIBLIOTEKACH PEDAGOGICZNYCH WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO WYPRACOWANA PRZEZ ZESPÓŁ PROBLEMOWO-ZADANIOWY DS. STANDARDÓW PRACY BIBLIOTEK

Opublikowano 12.11.2004

Prezentowany materiał został wypracowany przez wojewódzki zespół problemowo - zadaniowy do spraw standardów jakości pracy bibliotek pedagogicznych powołany przez dyrektorów tych placówek. Dzięki ich zaangażowaniu i pomocy mogła powstać jednolita dokumentacja wewnętrznego mierzenia jakości pracy bibliotek pedagogicznych dla województwa łódzkiego

Koordinator prac projektu "Europejska i krajowa sieć współpracy bibliotek pedagogicznych w zapewnianiu jakości" Mariola Szymczak składa serdeczne podziękowania całemu zespołowi oraz dyrektorom bibliotek pedagogicznych:

Pani Agnieszce Pietryce - Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi  
 Pani Wiesławie Olczykowskiej - Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim  
 Pani Grażynie Sawickiej - Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu  
 Pani Iwonie Szwed - Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach

Lista uczestników wojewódzkiego zespołu problemowo - zadaniowego  
do spraw standardów jakości pracy bibliotek pedagogicznych

Imię i nazwisko	Nazwa bibliotekii
Marzena Andrzejewska	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Agata Cybulska	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Elżbieta Grzelakowska	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Małgorzata Janik	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Krystyna Januszkiewicz	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Jadwiga Kamara	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Zofia Michalec	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Elżbieta Mikulska- Piotrowska	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi Filia w Kutnie
Marcin Paszkowski	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Elżbieta Wójcik	Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Łodzi
Jadwiga Caban	Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim Filia w Opocznie
Ewa Grabowska	Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim
Daria Gajda	Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim Filia w Bełchatowie
Anna Koziorowska	Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim Filia w Tomaszowie Mazowieckim

Maria Pomorska	Biblioteka Pedagogiczna w Piotrkowie Trybunalskim Filia w Radomsku
Renata Dzieciatkowska	Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu Filia w Pajęcznie
Barbara Krawczyk	Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu
Maria Marczyńska	Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu
Barbara Masłowska	Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu Filia w Wieluniu
Ilona Pluszyńska	Biblioteka Pedagogiczna w Sieradzu Filia w Łasku
Jolanta Cimanowska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach
Dorota Kafarska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach
Ewa Kowalska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach
Barbara Kwiatek-Zbieć	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach Filia w Rawie Mazowieckiej
Jolanta Pokorska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach Filia w Łowiczu
Agnieszka Rutkowska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach filia w Łowiczu
Małgorzata Siucińska	Biblioteka Pedagogiczna w Skierniewicach filia w Brzezinach

## Dokumentacja związana z wewnętrznym pomiarem jakości pracy

..... w roku 2004

nazwa placówki

### Spis treści:

1. Procedura opracowania standardów i wskaźników jakości pracy biblioteki
2. Standardy i wskaźniki do obszaru: Rozwój zawodowy nauczycieli
3. Procedura przeprowadzania wewnętrznego pomiaru jakości pracy biblioteki
4. Harmonogram działań związanych z wewnętrznym pomiarem jakości pracy biblioteki
5. Narzędzia badawcze
6. Raport z wewnętrznego pomiaru jakości pracy biblioteki
  
7. Załączniki
  - a. uchwała rady pedagogicznej dotycząca rozpoczęcia pomiaru jakości pracy
  - b. zarządzenie dyrektora dotyczące powołania zespołu do spraw pomiaru jakości pracy
  - c. pisemne uzasadnienie przez dyrektora placówki wybranego obszaru do pomiaru jakości pracy

## **PROCEDURA OPRACOWANIA STANDARDÓW I WSKAŹNIKÓW JAKOŚCI PRACY BIBLIOTEKI**

**Cel:** Wyznaczenie poziomu pracy biblioteki pedagogicznej poprzez opracowanie standardów i wskaźników jakości

**Zakres:** Wszystkie obszary pracy biblioteki pedagogicznej

**Zainteresowani:** Wszyscy pracownicy biblioteki pedagogicznej

**Odpowiedzialni:** Dyrektor biblioteki pedagogicznej, zespół do spraw jakości

**Obowiązki:** Wypracowanie standardów i wskaźników jakości pracy biblioteki pedagogicznej

**Czas realizacji:** kwiecień - grudzień 2004

### **Opis działań:**

1. Zapoznanie pracowników biblioteki z ideą Kompleksowego Zarządzania Jakością
2. Wybór zespołu do spraw jakości
3. Zorganizowanie kursu doskonalącego dla powołanego zespołu
4. Ustalenie przez zespół jakie grupy użytkowników biblioteka pedagogiczna obsługuje oraz jakie mają oczekiwania w stosunku do biblioteki.
5. Opracowanie wyników
6. Opracowanie propozycji standardów i wskaźników jakości
7. Przeprowadzenie ogólnobibliotecznej debaty na temat standardów i wskaźników jakości
8. Zebranie uwag, propozycji
9. Wniesienie ewentualnych korekt do standardów i wskaźników jakości
10. Przyjęcie dokumentu przez radę pedagogiczną

### **Dokumenty związane z procedurą:**

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz. U. Nr 89, poz. 845)
- Materiały warsztatowe: grupy użytkowników biblioteki oraz ich oczekiwania

### **Oczekiwane efekty:**

Podniesienie jakości pracy biblioteki

**STANDARDY I WSKAŹNIKI  
DO OBSZARU: ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELI**

**Obszar: Rozwój zawodowy nauczycieli**

**Standard:**

Rozwój zawodowy nauczycieli jest związany z jakościowym rozwojem oraz indywidualnymi potrzebami. Rozpoznawane są potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego związane z rozwojem biblioteki i z indywidualnymi potrzebami nauczycieli. Wewnątrzbiblioteczne doskonalenie zawodowe jest przemyślane, zaplanowane, systematyczne i właściwie organizowane. Nauczyciele stosują nabytą wiedzę i umiejętności w swojej pracy, a ich osiągnięcia są upowszechniane. Rozwój zawodowy jest uwzględniany w awansie zawodowym i w ocenach pracy nauczycieli. Wszystkim nauczycielom zostały stworzone równe szanse rozwoju zawodowego. Kolejne etapy awansu zawodowego nauczycieli są dobrze organizowane, a nauczyciele mają pełną świadomość wymagań. Oceny i opinie o ich pracy wskazują na potrzeby rozwoju zawodowego. Analizowana jest skuteczność form doskonalenia zawodowego.

**Wskaźniki:**

1. Rozpoznawane są potrzeby rady pedagogicznej i poszczególnych nauczycieli bibliotekarzy w zakresie doskonalenia zawodowego.
2. Dyrektor biblioteki stawia nauczycielom bibliotekarzom wymagania w zakresie rozwoju zawodowego.
3. Istnieje plan doskonalenia zawodowego nauczycieli bibliotekarzy
4. Indywidualne plany rozwoju zawodowego nauczycieli bibliotekarzy są zgodne z potrzebami biblioteki.
5. Doskonalenie zawodowe nauczycieli bibliotekarzy jest prowadzone zgodnie z programem rozwoju biblioteki oraz potrzebami nauczycieli.
6. Biblioteka tworzy nauczycielom bibliotekarzom równe szanse i wspiera w rozwoju zawodowym.
7. Istnieje system opieki nad nauczycielami bibliotekarzami rozpoczynającymi pracę w bibliotece.
8. Praca każdego nauczyciela bibliotekarza jest należycie nadzorowana i oceniana.
9. Ocena pracy nauczycieli bibliotekarzy dostarcza informacji o jakości ich pracy i ma wpływ na ich rozwój zawodowy.
10. Sukcesy nauczycieli bibliotekarzy są doceniane, a niedociągnięcia eliminowane.
11. Przestrzegane są przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli bibliotekarzy
12. Systematycznie analizuje się działania podejmowane w celu rozwoju zawodowego nauczycieli bibliotekarzy oraz skuteczność tych działań.

**PROCEDURA PRZEPROWADZANIA WEWNĘTRZNEGO MIERZENIA  
JAKOŚCI PRACY BIBLIOTEKI**

**Nazwa procedury:**

Procedura przeprowadzania wewnętrznego mierzenia jakości pracy.....  
nazwa biblioteki

**Cel:**

Zbieranie informacji na temat jakości pracy ..... i jej doskonalenie  
nazwa biblioteki  
w wybranym obszarze

**Zakres:**

Określony przez dyrektora biblioteki na podstawie wyników wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, zaleceń Kuratora Oświaty, wyników wewnętrznego mierzenia jakości pracy

**Zainteresowani:**

Dyrektor i nauczyciele bibliotekarze biblioteki, organ prowadzący i nadzorujący bibliotekę

**Osoby odpowiedzialne:**

Dyrektor biblioteki

**Obowiązki:**

Dyrektor powołuje zespół do spraw wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki, którego obowiązkiem jest przygotowanie i przeprowadzenie wewnętrznego mierzenia jakości pracy w sposób i za pomocą narzędzi uzgodnionych z dyrektorem biblioteki.

**Czas realizacji:**

Określony na posiedzeniu rady pedagogicznej.

**Opis działań:**

W każdym roku szkolnym:

1. Dyrektor analizuje wyniki nadzoru wewnętrznego, wyniki wewnętrznego i zewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki, zalecenia organu prowadzącego i kuratora oświaty
2. Na podstawie przeprowadzonej analizy określa wnioski.
3. Podejmuje decyzje o wyborze obszaru i zakresie wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki (pisemnie uzasadnia wybór tego a nie innego obszaru)
4. Zapoznaje radę pedagogiczną z podjętą decyzją
5. Powołuje zespół do spraw przeprowadzenia wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki

6. Zespół ustala harmonogram przeprowadzenia wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki w wybranym obszarze zgodnie z opracowanymi; wskaźnikami, narzędziami diagnostycznymi. Zespół ustala termin przeprowadzenia wewnętrznego mierzenia jakości pracy, termin opracowania wyników i termin opracowania raportu (w harmonogramie podaje się dokładne terminy: dzień, miesiąc, rok)
7. Dyrektor zatwierdza harmonogram wewnętrznego mierzenia jakości (składa podpis)
8. Zespół zapoznaje radę pedagogiczną z harmonogramem przeprowadzania wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki
9. Zespół przeprowadza wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem
10. Zespół opracowuje raport z wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki
11. Zespół przedstawia dyrektorowi raport do akceptacji
12. Dyrektor przedstawia raport radzie pedagogicznej, kuratorowi oświaty, organowi prowadzącemu
13. Dyrektor uwzględnia wyniki wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki w programie rozwoju placówki obejmującym kolejny rok szkolny

**Dokumenty związane z procedurą:**

- a. Rozporządzenie MENiS z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz. U. Nr 89, poz. 845)
- b. Dokumentacja wewnętrzna dyrektora biblioteki dotycząca nadzoru pedagogicznego
- c. Raporty z wewnętrznego i zewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki
- d. Księga protokołów
- e. Kwestionariusze ankiet
- f. Inna dokumentacja pedagogiczna wynikająca z doboru form i metod wewnętrznego mierzenia jakości pracy biblioteki

**Oczekiwane efekty:**

- a. Uzyskanie informacji na temat jakości pracy biblioteki w odniesieniu do określonych standardów i wskaźników jakości
- b. Podjęcie działań doskonalących jakość pracy biblioteki

**HARMONOGRAM DZIAŁAŃ ZWIĄZANYCH Z WEWNĘTRZNYM MIERZENIEM JAKOŚCI PRACY  
BIBLIOTEK**

Mierzony obszar	Wskaźniki	Narzędzia	Osoby badające	Termin opracowania wyników	Termin opracowania raportu	Prezentacja raportu
<b>Rozwój zawodowy nauczycieli bibliotekarzy</b>	Rozpoznane są potrzeby rady pedagogicznej i poszczególnych nauczycieli bibliotekarzy w zakresie doskonalenia zawodowego.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kwestionariusz ankiety (pyt. 2)</li> <li>• analiza dokumentów za pomocą arkusza zbiorczego:               <ul style="list-style-type: none"> <li>^ plan rozwoju zawodowego,</li> <li>^ sprawozdane cząstkowe z planu rozwoju zawodowego,</li> <li>^ plan doskonalenia zawodowego,</li> <li>^ analiza teczek personalnych</li> </ul> </li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02.2005	marzec 2005
	Dyrektor biblioteki stawia nauczycielom bibliotekarzom wymagania w zakresie rozwoju zawodowego.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plan doskonalenia zawodowego</li> <li>• Kwestionariusz ankiety (pyt. 4,5)</li> <li>• program rozwoju placówki</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02.2005	marzec 2005
	Istnieje plan doskonalenia zawodowego nauczycieli bibliotekarzy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plan doskonalenia zawodowego</li> <li>• Kwestionariusz ankiety (pyt. 3)</li> <li>• program rozwoju placówki</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02.2005	marzec 2005
	Indywidualne plany rozwoju zawodowego nauczycieli bibliotekarzy są zgodne z potrzebami biblioteki.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plany rozwoju zawodowego nauczyciela</li> <li>• program rozwoju placówki</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02.2005	marzec 2005
	Doskonalenie zawodowe nauczycieli bibliotekarzy jest prowadzone	<ul style="list-style-type: none"> <li>• program rozwoju biblioteki</li> <li>• zaświadczenia, dyplomy ukończonych form doskonalenia</li> </ul>				

	zgodnie z programem rozwoju biblioteki oraz potrzebami nauczycieli.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 1,2,4,5,6,7)</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02 2005	marzec 2005
	Biblioteka tworzy nauczycielom równe szanse i wspiera w rozwoju zawodowym	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 9)</li> <li>• regulamin dofinansowania szkoleń</li> <li>• procedura awansu zawodowego nauczycieli</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02 2005	marzec 2005
	Istnieje system opieki nad nauczycielami bibliotekarzami rozpoczynającym i pracę w bibliotece.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plan rozwoju zawodowego nauczyciela</li> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 8,10)</li> <li>• projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela</li> <li>• ocena dorobku zawodowego nauczyciela</li> <li>• karta oceny pracy nauczyciela</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02. 2005	marzec 2005
	Praca każdego nauczyciela jest należycie nadzorowana i oceniana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arkusz hospitacji</li> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 11,12)</li> <li>• kryteria oceny pracy nauczyciela</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02 2005	marzec 2005
	Ocena pracy nauczycieli dostarcza informacji o jakości ich pracy i ma wpływ na ich rozwój	<ul style="list-style-type: none"> <li>• arkusz hospitacyjny</li> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 13)</li> <li>• arkusz obserwacji opiekuna stażu</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02.	marzec

	zawodowy.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• projekt oceny dorobku zawodowego opiekuna stażu</li> <li>• informacja o pracy pedagogicznej nauczyciela w formie karty</li> </ul>			2005	2005
	Sukcesy nauczycieli są doceniane, a niedociągnięcia eliminowane	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nagrody i odznaczenia: dyrektora, kuratora ministra, organu prowadzącego</li> <li>• nagany</li> <li>• spostrzeżenia i notatki służbowe</li> <li>• notatki, spostrzeżenia pohospitacyjne</li> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 14)</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02. 2005	marzec 2005
	Przestrzegane są przepisy dotyczące awansu zawodowego nauczycieli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analiza dokumentacji związanej z procesem awansu zawodowego</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02. 2005	marzec 2005
	Systematycznie analizuje się działania podejmowane w celu rozwoju zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• plan doskonalenia zawodowego nauczycieli</li> <li>• monitoring dyrektora</li> <li>• kwestionariusz ankiety (pyt. 7,8,15)</li> </ul>		31.12.2004	1.01.-29.02. 2005	marzec 2005

## NARZĘDZIA BADAWCZE

Kwestionariusz ankiety. Pozostałe narzędzia są wymienione w harmonogramie, ale musimy do nich wypracować zasady zbierania informacji (np. arkusze zbiorcze, porównawcze itp.)

### Kwestionariusz ankiety

Zwracam się do Państwa o wypełnienie poniższej ankiety, która posłuży nam do zebrania informacji na temat jakości pracy biblioteki i jej doskonalenie w obszarze rozwój zawodowy nauczyciela bibliotekarza.

Ankieta jest anonimowa.

1. Jakie Pan/Pani ukończyła formy doskonalenia zawodowego w okresie dwóch ostatnich lat ?

.....

.....

2. W jakich formach doskonalenia zawodowego chciałby/aby Pan/Pani uczestniczyć ? Proszę podać tematykę

.....

.....

3. Czy zna Pan/Pani i akceptuje plan doskonalenia zawodowego nauczycieli?

- a) tak znam i akceptuję
- b) tak znam
- c) nie znam (uzasadnij dlaczego).....

4. Pana/Pani udział w formach doskonalenia zawodowego uzależniony jest od:

- a) zgody dyrektora
- b) zainteresowania
- c) środków finansowych
- d) inne

5. Czym kierował/a się Pan/Pani wybierając wyżej wymienione formy doskonalenia zawodowego?

.....

.....

6. a) Jakie formy samokształcenia podejmował/a Pan/Pani w okresie ostatnich dwóch lat?

**b) Które z nich uznaje Pan/Pani za najbardziej efektywne?**

- |                                       | <b>a)</b>                | <b>b)</b>                |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) samodzielne studiowanie literatury | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) uczenie się w grupie               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) udział w wykładach prelekcjach     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) rozmowy                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) inne.....                          |                          |                          |

**7. W jaki sposób wykorzystał/a Pan/Pani w swojej pracy nabytą wiedzę i umiejętności na kursach i w procesie samokształcenia?**

.....

.....

**8. W jaki sposób dzieli się Pan/Pani wiedzą i umiejętnościami z innymi pracownikami biblioteki ?**

- a) poprzez kontakty indywidualne, zbiorowe
- b) uczestnicząc czynnie w naradach wydziałowych
- c) biorąc czynny udział w radach pedagogicznych
- d) prowadząc i organizując różne formy szkolenia zawodowego
- e) inny sposób.....

**9. Czy dyrektor stwarza Panu/Pani równe szanse rozwoju zawodowego?**

- a) tak
- b) nie
- c) nie mam zdania

**10. Jakie formy opieki i pomocy otrzymują nauczyciele bibliotekarze rozpoczynający pracę w bibliotece?**

- a) opiekun stażu
- b) konsultacje indywidualne
- c) instruktaż kierownika
- d) udział w zajęciach bibliotecznych
- e) inne.....

**11. Jakie formy nadzoru pedagogicznego stosuje dyrektor biblioteki?**

- a) hospitacje
- b) arkusze samooceny
- c) informacje o pracy pedagogicznej nauczyciela w formie karty
- d) analiza dokumentacji

e) inne.....

**12. W którym roku dokonano Pana/Pani ocenę pracy/lub ocenę dorobku zawodowego**

.....  
 .....

**13. W jaki sposób ocena pracy wpłynęła na Pana/Pani rozwój zawodowy?**

.....  
 .....

**14. Czy Pani/Pana sukcesy zawodowe zostały dostrzeżone i docenione w jakiś sposób?**

- a) nagroda dyrektora placówki
- b) nagroda organu prowadzącego, nadzorującego, MENiS
- c) odznaczenia
- d) dodatek motywacyjny
- e) awans zawodowy
- f) inne (proszę podać jakie?).....

**15. Jakie innowacje i przedsięwzięcia zastosował/a Pan/Pani w swojej pracy ?**

.....  
 .....

**Metryczka:**

Pracuje na stanowisku:	nauczyciela bibliotekarza	
	kierownika wydziału, filii	
Mój staż pracy, proszę wpisać lata:		
Stopień awansu zawodowego, proszę wpisać jaki:		
Wykształcenie, proszę podać jakie:		



## RAPORT Z WEWNĘTRZNEGO MIERZENIA JAKOŚCI PRACY BIBLIOTEKI

**Nazwa obszaru mierzenia:** *ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELI*

**Podstawa prawna:**

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji pedagogicznych, kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecać prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz. U. Nr 89, poz. 845)*

**Metody i narzędzia badawcze:**

.....

**Cel mierzenia:**

*Zebranie informacji na temat jakości pracy biblioteki i jej doskonalenie w obszarze Rozwój zawodowy nauczycieli zgodnie z opracowanymi standardami i wskaźnikami.*

**Czas mierzenia:**

*1 październik –31 grudnia 2004*

**Osoby odpowiedzialne za wykonanie mierzenia:**

*Dyrektor biblioteki, zespół do spraw mierzenia jakości*

**Wyniki mierzenia** (wzory narzędzi badawczych w załączeniu)

.....

.....

**Analiza wyników mierzenia:** *mocne i słabe strony pracy badanego obszaru, wnioski*

.....

.....

**W końcowej fazie opisu należy podać mocne i słabe strony pracy biblioteki, jako rezultat mierzenia. Określmy je w wyniku analizy porównawczej otrzymanych wyników z przyjętymi wcześniej standardami i wskaźnikami.**

**Słabe strony należy potraktować jako priorytety do planu rozwoju biblioteki / są to mierzone elementy funkcjonowania biblioteki, które lokalizują się poniżej standardów przyjętych przez bibliotekę.**

## ZAŁĄCZNIKI

- a. Uchwała rady pedagogicznej dotycząca rozpoczęcia mierzenia jakości pracy
- b. Zarządzenie dyrektora dotyczące powołania zespołu do spraw mierzenia jakości pracy
- c. Pisemne uzasadnienie przez dyrektora placówki wybranego obszaru do mierzenia jakości pracy
- d. Inne

**a) Uchwała Rady Pedagogicznej..... z dnia..... 2004 roku**

**Na posiedzeniu w dniu .....2004 roku Rada Pedagogiczna .....postanawia:**

- zmierzyć jakość pracy biblioteki w obszarze "Rozwój zawodowy nauczycieli-bibliotekarzy" zgodnie z opracowaną procedurą,
- Rozpocząć mierzenie jakości pracy biblioteki z dniem ..... 2004 roku , a zakończyć opracowaniem raportu do dnia.....2005 roku,
- Osobą odpowiedzialną za przeprowadzenie mierzenia jakości pracy placówki jest Dyrektor ..... - pani .....

**Rada Pedagogiczna:**

*Imię i nazwisko*

*Podpis:*

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....

**b) Uzasadnienie wyboru obszaru „Rozwój zawodowy nauczycieli bibliotekarzy”**

Dyrektor..... w celu podniesienia jakości pracy biblioteki, mającej na celu rozpoznanie potrzeb w zakresie przygotowania kadry do zadań związanych z rozwojem biblioteki i indywidualnym rozwojem nauczycieli, wybiera do wewnętrznego mierzenia jakości pracy obszar: Rozwój zawodowy nauczycieli bibliotekarzy, który zostanie przeprowadzony zgodnie z zatwierdzonym harmonogramem.

.....

podpis dyrektora

**c) Zarządzenie dyrektora:**

**Dyrektor ..... powołuje zespół do spraw mierzenia jakości pracy placówki w składzie:**

Imię i nazwisko

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Wyżej wymienione osoby wykonują poszczególne zadania zgodnie z przydzielonym harmonogramem działań.