

Kastély Óvoda és Bölcsőde

OM azonosító:029981

A PEDAGÓGUSOK TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK INTÉZMÉNYI SZABÁLYZATA

– kompetencia és teljesítményalapú értékelés



Az intézmény OM azonosítója: 029981	Készítette: A nevelőtestület bevonásával <u>Juhász Tiborné</u> főigazgató	Véleményezte: <u>Barracsi Katalin</u> a nevelőtestület nevében <u>Dajisóznai Góla Anna</u> szakalkalmazottak névében
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatához <u>79</u>/2024. (X.F.) sz. határozatával egyetértését megadta a fenntartó <u>Kecskés Zoltán</u> a fenntartó képviselőjeként		
A dokumentum jellege: Nyilvános Megtalálható: www.kastelyovi@gmail.hu	Érvényes: A kihirdetés napjától visszavonásig	Verziószám: 1/2024 Készült: <u>1</u> példányban

Tartalomjegyzék

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR	1
BEVEZETŐ GONDOLATOK	2
FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN	3
1. A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE.....	3
1.1. TÉR kiemelt céljai.....	3
1.2. Alappillérek.....	4
1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek	4
2. AZ ÉRTÉKELÉS SZEMPONTRENDSZERE	7
2.1. Személyre szabott teljesítménycélok – Az adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok és azok évenkénti értékelése	7
2.2. Értékelési szempontok – Mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő, a munkavégzés egységesen meghatározott értékelési szempontjai	10
2.3. Az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok - Függelékek	14
3. ÉRTÉKELÉS	15
3.1. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála.....	15
3.2. Értékelési kategóriák.....	15
4. AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI	16
5. AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FELADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE	17
6. A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS „TILALMI” ELJÁRÁSRENDI SZABÁLYA	21
7. A TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ESZKÖZÖK	22
8. ZÁRÓ GONDOLATOK – <i>Dr. Szivák Juditra emlékezve</i>	22

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

- 2023. évi LII. törvény A pedagógusok új életpályájáról
- 18/2024.(IV.4.) BM rendelet a pedagógusok teljesítményértékeléséről
- Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez. Óvodák számára
- Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez. Pedagógiai szakszolgálati intézmények számára és a nevelési-oktatási intézményekben foglalkoztatott óvoda- és iskolapszichológusok számára
- Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez. A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő - oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelési rendszerének felépítése

A személyre szabott éves teljesítménycélok és értékelési szempontok meghatározásának, teljesülésük nyomon követésének és mérésének részletes módszertanát és szakmai szabályait a köznevelésért felelős miniszter a teljesítményértékelési időszak kezdetét megelőző július 31-ig

az Oktatási Hivatal honlapján teszi közzé. A közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.

BEVEZETŐ GONDOLATOK

A pedagógus munkáját bizony nehéz értékelni, hiszen egy bonyolult kapcsolatrendszerben végzett rendkívül sokirányú tevékenységet, sok esetben megfogalmazhatatlan hatások rendszerét, minden pillanatban mintaként funkcionáló személyiség varázsát kellene megragadni. A legkézenfekvőbb eredményektől a gyermekek személyiségében létrejövő hosszú távú változásokig terjed az a paletta, melynek elemeit értékelő számokba, vagy szavakba kellene önteni. Felmerül a kérdés, hogy mit értünk a pedagógus eredményességén, hatékonyságán, azon a hozzáadott pedagógiai értéken, mely a mindennapok gyakorlatában sokszor láthatatlanul formálódik? Sorolhatnánk tovább az ellenérveket, azonban kérdés, hogy mi a szándékunk?

Ha valóban őszinték akarunk lenni, érdemes megvizsgálni az érem másik oldalát is: a pedagógust, nap mint nap, mindenki értékeli. Értékelik kollégái egy magánbeszélgetésben vagy egy-egy szakmai esemény során, és számos esetben értékelik a vezetőik is. Értékelik hazafelé menet az oviból és az esti vacsora közben a gyermekek, és gyakran a családi, baráti beszélgetésekben is vélemények formálódnak a gyermekek kiváló, vagy kevésbé kedvelt pedagógusáról, de a leendő elsős kisdíák tanítójáról is gyakran szájhagyomány útján terjednek a vélemények.

Gyakran sérelmezzük a szakma alacsony társadalmi presztizsét, azt, hogy a pedagógiához mindenki ért ebben az országban... Amíg nem vállalja egy nevelő közösség, hogy egyértelműen kimondja: kik a szakma kiváló képviselői és kik kevésbé, hogy kik „viszik hátukon” az intézményi feladatok nagy részét és kik azok, akik alig-alig „tolják az óvoda szekerét”... Nos, addig nem is lesz kedvezőbb a társadalmi megítélés, addig „nincs miért” jobban, többet dolgozni, addig mi magunk bújtatjuk a munkájukat kevésbé lelkiismeretesen végzőket. Végző soron demoralizáljuk saját közösségünket az által, hogy nem tesszük nyilvánvalóvá a munka értékét.

A TÉR kialakítása és bevezetése nehéz vállalás, elsősorban a vezető részéről, bár intézményünkben az elmúlt évek önértékelési és teljesítményértékelési gyakorlata megalapozta a kompetencia és teljesítmény alapú értékelési rendszer bevezetését. Nehéz, hiszen gyakran a pedagógiai munka minősítésétől való félelem kapcsolódik a teljesítményértékelési rendszer bevezetéséhez, esetleg a pedagógusok bizonytalanok abban, hogy a teljesítményértékelés

eredményének figyelembevételével, az értékelés során született adatok és dokumentumok felhasználásával megfelelően történik-e majdan a havi illetményük megállapítása. Ezért is felelősségteljes feladat a pedagógusértékelési rendszer fontosságát, hasznosságát az intézmény és az egyén fejlődése szempontjából megérteni és megértetni, valamint ezért is törekedtünk arra, hogy a Minőségdonozó – Pedagógiai Szakmai Munkaközösség– mintegy képviselve a teljes nevelőközösséget - olyan rendszert dolgoztunk ki mely méltányos, hiteles, ösztönző, és nem ad lehetőséget a visszaélésre.

FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN

- Értékelendő személy:** a teljesítményértékelési időszak első napján **legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus** munkakörben foglalkoztatott, valamint a [Púétv. 98. § \(3\) bekezdésében](#) meghatározott pedagógus **szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,**
- Értékelő vezető:** értékelendő személy esetében a **nevelési-oktatói intézmény főigazgatója, a főigazgató esetében a nevelési-oktatói intézmény fenntartójának kijelölt képviselője**
- Közreműködő:** a **főigazgató-helyettes, az értékelendő személy munkaközösségének vezetője** és a 3. § (4) bekezdése szerinti igazgató,
- Pedagógus:** a [Púétv. 3. § 29. pontja](#) szerinti személy, valamint a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy,
- Teljesítményértékelési elektronikus rendszer:** a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas **oviKRÉTA** informatikai rendszer,
- Teljesítményértékelési időszak:** a nemzeti köznevelésről szóló [2011. évi CXCV. törvény 7. § \(1\) bekezdés a\) pontja](#) szerinti köznevelési intézményben foglalkoztatott értékelendő személy esetében a **szeptember 1-jétől július 15-éig** tartó időszak.

1. A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE

1.1. TÉR kiemelt céljai

Ágazati célok	Intézményünk céljai
– Jogsabályi elvárásoknak megfelelő éves belső teljesítményértékelés bevezetése	– Az általunk kidolgozott belső teljesítményértékelési rendszer sikeres bevezetése
– Pedagógusaink ösztönzése a minőségi munkavégzésre	– Pedagógusaink ösztönzése a minőségi munkavégzésre

<ul style="list-style-type: none"> – Az elmúlt évek értékelési gyakorlatának egyszerűsítése – A belső és külső értékelések szakmai és jogszabályi összehangolásával a különböző értékelési formák eredményeinek becsatornázása. – Az intézmény mérési értékelési rendszerén alapuló, és egyéb adatok figyelembevétele (gyermekek megfigyelése, mérések, intézményi eredmények). – Az értékelések objektívebbé tétele. 	<ul style="list-style-type: none"> – Szakmai szervezetünk továbbfejlesztése a pedagógusok teljesítménye által – Eddigi értékelési tapasztalataink kritikus módon történő felhasználása – Olyan belső értékelési rendszer meghonosítása, melynek eredményeként ösztönző-motiváló jelleggel lesz lehetőség az értékelés eredményeire épülő differenciált bérezésre
---	--

1.2. Alappillérek

Törvényi szabályozás (rendelet)	Módszertani ajánlások	oviKRÉTA elektronikus felület	Egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok
------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--

1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek

Az értékelési rendszer felépítésének és működtetésének alapelvei

Mindenki számára biztosságot ad, ha megállapodik a testület azokban a szabályokban melyeket tiszteletben tart az értékelési rendszer. Ezek olyan elvek és kritériumok, melyek meghatározzák az értékelés működtetését, és amelyeket nevelőközösségünk egyedi tartalommal ruházott fel. Ezek az „elvi” kérdések a gyakorlatban viselkedési, működési, dokumentálási etikává válnak, melyekről a közösség döntött, és maga a közösség ellenőrzi azok betartását az **évenként lebonyolításra kerülő célirányos méréssel, mely az értékelő beszélgetéseket követően az értékelési rendszerrel, és annak működési tapasztalataival való igény-elégedettséget méri.** A jogszabály által meghatározott teljesítményértékelési időszakot (adatgyűjtés időszakát) a nyári óvodai élet és a szabadságolások zavartalan szervezése és lebonyolítása okán a nevelőközösség egyetértését is élvezve szeptember 1-től május 31-ig határoztuk meg.

Célorientáltság elve

- Az értékelési rendszer az intézmény szabályozó dokumentumaiban meghatározott célok, valamint a fenntartó stratégiai céljai és feladatai elérését vizsgálja és segíti.

Fejlesztő szándék elve

- Az értékelés nem hibákat keres, hanem elsősorban a fejlődés irányait határozza meg.
- A TÉR a pedagógiai munka minőségének javítása érdekében a pedagógusok, és a vezetői feladatokat ellátók munkájának fejlesztését kell, hogy szolgálja.

Pedagógiai megalapozottság elve

- Az óvodai nevelés célja mindenekelőtt a gyermekek nevelése-fejlesztése, tehát a teljesítményértékelés szempontrendszerének elsősorban ebből a szemszögből kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját.
- Csak olyan elemeket tartalmaz, melyeket az ONAP, a PP, illetve a pedagógiai és pszichológiai szakirodalom általánosan is elfogadhatónak tekint, valamint mérésére a nevelőtestület által is elfogadott, és a gyakorlatban már többnyire kipróbált mérőeszközök, ellenőrzési és mérési módszerek/tapasztalatok állnak rendelkezésre.
- Az értékelés során meg tudjuk fogalmazni azokat a korszerű pedagógiai jellemzőket, melyek megvalósulását vizsgáljuk.

A sokoldalúság elve

Mivel a pedagógiai tevékenység rendkívül összetett és a nevelőmunka minőségének számos különböző aspektusa van, értékelési rendszerünk:

- A pedagógiai tevékenység sokszínűségének megfelelően a lehető legtöbb területet érinti.
- Figyelembe veszi mind a nevelőmunkával, mind pedig az óvoda működésének szervezésével kapcsolatos tevékenységeket.
- Megjelennek benne az önreflexiókra épülő, az egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek, motivációk.
- A személyre szabott egyéni teljesítménycélok meghatározása az értékelés kötelező eleme.
- Figyelembe veszi a pedagógusok fejlődés iránti motivációját
- Az értékelési eredmények függvényében összekapcsolásra kerül a pedagógusok továbbképzési rendszerével.
- Minél többen vegyenek részt egy-egy pedagógus értékelésében. **„Alapelveként megfogalmazhatjuk, hogy az optimális értékelői team olyan, mint a háromlábú szék: a vezetés, a szakma és az érintett pedagógus nézőpontjait egyszerre érvényesíti.”** (Dr. Szivák Judit)
- Elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel - legyen lehetőség az értékeltek között az értékelés eredményére épülő bérezési differenciálásra.

Mérhetőség – objektivitás elve

- A mindenkori TÉR egyértelművé teszi, hogy az adott nevelési évben milyen kritériumrendszer alapján kerülnek értékelésre az értékeltek.
- Az értékelés egységes (jogszabály általi) szempontrendszeréhez rendelt belső értékelési szempontok csak mérhető elemeket tartalmaznak, melyek világosan, pontosan kerülnek meghatározásra.
- Fontos, hogy minden szempont (mely egyben elvárás) tevékenységekben tetten érhető legyen, és maga a tevékenység az, ami értékelhető.
- Egyértelművé kell tennie, hogy az adott nevelési évben milyen kritériumrendszer alapján ítéljük meg a pedagógusainkat, és a munkájukat segítőkét.
- Csak olyan területek kerülhetnek értékelésre, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésünkre.

Kivitelezhetőség elve

- A TÉR felépítése és megfogalmazása jól definiált, közérthető szempontok révén minden érintett számára jól értelmezhető.
- A teljesítménykövetelmények átláthatók, számuk révén pedig a rendszer kezelhető.
- Az értékelési rendszer működtetése nem zavarhatja a pedagógiai folyamatokat.
- Figyelembe veszi a nevelőtestület és a vezetők terhelhetőségét. Tekintettel arra, hogy a rendszer működtetésére korlátozott erőforrás (ember, idő) áll rendelkezésre, fontos, hogy zökkenőmentesen, a rendelkezésre álló belső erőforrások igénybevételével lehessen működtetni. A rendszer kidolgozásakor és a működtetés évenkénti igény-elégedettség mérésére alapozottan fontos szempont, hogy az értékelés a lehető legkevesebb terhet rója a folyamatban részt vevő értékelő kollégákra, és a pedagógusokra egyaránt.
- Az értékelés ütemezését a szabályozás évente frissítésre kerülő függelékei, valamint az éves munkaterv tartalmazzák,
- A rendszer bevezetésekor, a kezdeti időszakban belső és külső továbbképzési lehetőségekkel hangsúlyt kell helyezni az értékelő vezetők felkészítésére, folyamatos szakmai támogatásuk biztosítására.
- Az adatgyűjtés időszakának intézményi szintű meghatározása (visszacsatolások lebonyolítása a nyári szabadságolások előtt) a kivitelezhetőség egyfajta garanciális eleme.

Konszenzus elve

- Az értékelési rendszer ellenőrző és értékelő funkciót tölt be.

- Az egységes értékelési szempontok és a hozzájuk rendelt egységes belső értékelési szempontok (elvárások) kidolgozásában és évenkénti felülvizsgálatában a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.
- A dolgozói kör által legitimált értékelési rendszer valamennyi dolgozóra nézve kötelező.
- Az értékelő beszélgetések során - az adatgyűjtés adatait figyelembe véve - az értékelő és értékelt személyek közös megállapodása alapján lehetőség nyílik az értékelés eredményeinek módosítására pozitív, vagy negatív irányban egyaránt.
- A személyre szabott egyéni teljesítménycélok meghatározása - egyfajta konszenzus alapján - az értékelés kötelező eleme, melynek véglegesítése vezetői hatáskör.

A méltányosság elve

- Az értékelés kötelező elemét képező személyes értékelő beszélgetés lehetőséget biztosít az értékeltnek, hogy kifejtse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatban (értékelő beszélgetés).
- Az eltérő vélemények **oviKRÉTA** felületen való rögzítésére minden esetben sor kerül.
- Az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető (**oviKRÉTA**).
- Az értékelés az erősségeket is ugyan olyan súllyal vizsgálja.
- Az értékelés segít a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos egyéni döntések meghozatalát az értékeltre bízta.
- A különböző intézményértékelési dokumentumokban az értékelés egyéni eredményeinek megjelenítésére kizárólag a személyiségi jogok és az adatvédelmi szabályok tiszteletben tartásával kerülhet sor.

2. AZ ÉRTÉKELÉS SZEMPONTRENDSZERE

2.1. Személyre szabott teljesítménycélok

- **Az adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok és azok évenkénti értékelése**

A személyre szabott teljesítménycélok az értékelés komplex rendszerében a pedagógus saját magával szemben támasztott fejlődési elvárásait jelenítik meg, melyek **szakmai, nevelési/módszertani**, valamint egyéb **területeket ölelnek át, és** magukban foglalhatnak az **alapfeladatként elvégzett tevékenységekkel kapcsolatos**, egyértelmű minőségi vagy egyéb mutatóhoz kapcsolódó elemeket is. A teljesítménycélok minden pedagógus esetében egyéniék és eltérőek. **Az értékelő vezető az értékkelendő személlyel egyeztetve közösen, az értékkelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokot** elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

- vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,
- más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig

Hogy mi indokolja és teszi lehetővé a személyes teljesítménycélok lehetőség szerint június 30-ig történő meghatározását? Erre a válasz egyrészt a nevelési évkezdéssel járó feladatok sokasága, ugyanakkor a nevelési év során számos olyan adat, információ és tapasztalat birtokába juthatunk, amely kiváló táptalaja lehet a következő nevelési év céljainak, terveinek, feladatainak is. Ilyenek például a különböző mérések, illetve azok eredményei, a belső ellenőrzési/látogatási/hospitálási tapasztalatok, a szakmai ellenőrzések eredményei, a szülői és egyéb partnerek visszacsatolásai stb. A személyes teljesítménycélok meghatározásának végső időpontját tehát maga az intézmény határozhatja meg.

Személyes teljesítménycélok – A személyes teljesítménycélok jóváhagyása, számuk és pontértékeik

Értékelt	Jóváhagyja az értékelendő személy véleményének mérlegelésével	Teljesítménycélok száma	Adható pont
- óvodapedagógus	főigazgató	3	(3x8) 24
- pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező (NOKS) pedagógiai asszisztens,	főigazgató helyettes	3	(3x8) 24
- igazgató	fenntartó	4	(4x10) 40

Elvárás, hogy a kijelölt személyes teljesítménycélok illeszkedjenek:

- az intézmény pedagógiai programjában, éves munkatervében, belső szabályzataiban szereplő célokhoz
- az adott pedagógus előző teljesítményértékelésében, illetve külső értékelésében (ha volt ilyen) meghatározott fejlesztendő tevékenységekhez
- a munkaköri leírásában is megjelenített vezetői feladataihoz

... a pedagógusok személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:	... a vezetők személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:
<ul style="list-style-type: none"> – az évenként meghatározásra kerülő egyedi intézményi értékelési szemponthoz, – a szakmai munkaközösség céljaihoz 	<ul style="list-style-type: none"> – a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban /vezetési programban foglaltakhoz

<p style="text-align: center;">... a pedagógusok</p> <p style="text-align: center;">személyre szabott teljesítménycéljai</p> <p style="text-align: center;">illeszkedhetnek:</p>	<p style="text-align: center;">... a vezetők</p> <p style="text-align: center;">személyre szabott teljesítménycéljai</p> <p style="text-align: center;">illeszkedhetnek:</p>
<ul style="list-style-type: none"> – saját, egyéni (karrier és egyéb) célokhoz – az intézményvezetői teljesítménycélokhoz – az intézményi fejlesztési tervben/tervekben foglaltakhoz – a korábbi önértékelés eredményeire alapozott, a még aktuális önfejlesztési tervekhez – a helyi szociokulturális környezethez – az intézmény specialitásaihoz – stb. 	<ul style="list-style-type: none"> – az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi intézkedési tervben foglaltakhoz – a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célokhoz – az igazgató éves beszámolója alapján meghatározható fejlesztést igénylő területekhez – a különböző partnerekkel való kapcsolattartáshoz – a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz – a munkaköri leírásban is megjelenített vezetői feladatvállalásukhoz – stb.

A személyre szabott teljesítménycélok meghatározásában segítséget nyújthatnak a szakmai, módszertani ajánlásokban található példák is.

A pedagógus a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben (**oviKRÉTA**) rögzíti az egyéni személyes teljesítménycélját, amely az értékelő igazgató általi jóváhagyással kerül véglegesítésre.

A személyes teljesítménycélok megvalósítása, valamint a megvalósulás folyamatos nyomon követése, értékelése

A nevelési év során a pedagógus az egyéni személyes teljesítménycéljai teljesülésének tényét és az azt alátámasztó dokumentumokat és/vagy adatokat folyamatosan töltheti fel az **oviKRÉTA** felületre, melyet az igazgató vagy az igazgató által az értékelésbe bevont és kijelölt személy (főigazgató-helyettes, szakmai munkaközösség-vezető) követ nyomon. A megvalósítás és a nyomon követés folyamatában igény szerint konzultációra, célzott beszélgetésekre kerülhet sor.

Az értékelési időszak végéig – ha a főigazgató által kijelölt személy feladata volt nevelési év közben az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülésének nyomon követése – a főigazgató számára átadja a pedagógusok személyes teljesítménycéljainak teljesülésére vonatkozó információkat, illetve javaslatot tesz arra, hogy megítélése szerint a megszerezhető 3x8 pontból hány pontot szerzett meg az adott pedagógus. A végső jóváhagyás a főigazgató feladata.

A teljesítménycélonként elérhető maximálisan 8 pontból szerezhető pontok

- 50% alatti teljesülés esetén 0 pont
- 50 és 79% közötti teljesülés esetén 1-4 pont
- 80 és 100% közötti teljesülés esetén 5-8 pont

A személyes teljesítménycélok módosításának lehetősége

Nevelési év közben csak kifejezetten indokolt esetben (pl. az intézmény pedagógiai működését, illetve az adott pedagógus munkavégzését döntően befolyásoló, előre nem látható esemény) a változását követő 30 napon belül van lehetőség a személyes teljesítménycélok módosítására, nevelési évenként egy alkalommal, február végéig. A módosítás az igazgató engedélyével történik. Ha a köznevelési foglalkoztatotti jogviszony június 30, de legkésőbb szeptember 31. időpontot követően jön létre, a teljesítménycélokat a jogviszony kezdetének időpontjától számított 60 napon belül kell meghatározni, kivéve a hat hónapnál rövidebb határozott időre létesült jogviszonyt. Ha a határozott idő meghosszabbítására vagy a jogviszony határozatlan idejűvé módosítására kerül sor, a teljesítménycélokat ezzel egyidejűleg, a teljesítményértékelési időszak hátralévő részére szólóan meg kell határozni, kivéve, ha a teljesítményértékelési időszakból június 30-ig kevesebb, mint 90 nap van hátra.

2.2. Értékelési szempontok

- **Mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő, a munkavégzés egységesen meghatározott értékelési szempontjai**

Óvodapedagógus egységes értékelési szempontjai – Pontozás, az értékeléshez szükséges információ forrásai

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28	<ul style="list-style-type: none">– gyermekek személyiségfejlődését nyomon követő dokumentáció eredményei– csoportnapló adatai– gyermekcsoporton belüli mérési-értékelési eredmények– intézményi statisztikai adatok– tevékenységlátogatások, vezetői ellenőrzések, dokumentálható eredményei
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	<ul style="list-style-type: none">– tevékenységlátogatások– éves munkaterv– az óvoda pedagógiai programjában meghatározott időszakokra szóló tevékenységtervek és annak teljesítési beszámolóit– oviKRÉTA adatai– szülői elégedettség adatok

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8	– csoportnapló – vezetői tapasztalatok – intézményi dokumentáció
4.	Kommunikáció, együttműködés	6	– intézményi dokumentáció (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), – csoportnapló, – jelenléti ívek – szülői elégedettség adatok
5.	Tehetség gondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés <i>Az adható 8 pont az intézményi helyi sajátosságoknak megfelelően kerül szétosztásra.</i>	8	– tevékenységlátogatások – intézményi dokumentáció – szülői elégedettség adatok
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6	– pedagógus önértékelése (nem kötelező elem) – felettes vezető/vezetők tapasztalatai – szülői elégedettség adatok
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont <i>Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott nevelési évre.</i>	8	
	Három, személyre szabott teljesítménycél	24	
	Összesen	100	

A pedagógiai munkát segítő óvodapszichológus, gyógypedagógus értékelési szempontjai – Pontozás, az értékeléshez szükséges információ forrásai

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28	– intézményi statisztikai adatai – fejlődési mutatók – óralátogatások – dokumentálható eredmények
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	– óralátogatások – éves munkatervre és annak teljesítési beszámolója – egyéni beszámolók

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
			– megvalósult programok visszajelző kérdőívei
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8	– szakmai dokumentációk – vezetői tapasztalatok – intézményi dokumentációk
4.	Kommunikáció, együttműködés	6	– intézményi dokumentációk (pl. értekezlet jegyzőkönyvek, szakmai programok forгатókönyvei)
5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás/ esélyteremtés <i>Az adható 8 pont az intézményi sajátosságoknak megfelelően kerül szétosztásra</i>	8	– intézményi dokumentációk
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6	– pedagógus önértékelés (nem kötelező elem) – felettes vezető/vezetők tapasztalatai
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont <i>Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott nevelési évre.</i>	8	
	Három, személyre szabott teljesítménycél	24	
	Összesen	100	

A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy egységes teljesítményértékelésének szempontjai - Pontozás, az értékeléshez szükséges információ forrásai

Ssz.	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
1.	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20	– segédanyagok – gyakorló feladatok minősége és mennyisége és az érintett pedagógusok/szakemberek visszajelzései (interjúk) dokumentálható eredményei

Ssz.	Szempon t megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	<ul style="list-style-type: none"> – éves munkaterv és annak teljesítési beszámolói – oviKRÉTA adatai (munkaidőnyilvántartás) – pedagógusok visszajelzései
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10	<ul style="list-style-type: none"> – pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalatai – intézményi dokumentáció
4.	Kommunikáció, együttműködés	8	<ul style="list-style-type: none"> – pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalatai – intézményi dokumentáció
5.	Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	10	<ul style="list-style-type: none"> – NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelése (nem kötelező) – pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalatai – intézményi dokumentáció
6.	Munkakörhöz kötődő támogató, magatartás etikus	8	<ul style="list-style-type: none"> – NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére (nem kötelező) – felettes vezető/vezetők tapasztalatai
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8	
	Három, személyre szabott teljesítménycél	24	
	Összesen:	100	

Az igazgató egységes értékelési szempontjai – Pontozás, az értékeléshez szükséges információ forrásai

Száma	Szempon t megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
1.	Intézményi feladatellátás eredményessége	10	<ul style="list-style-type: none"> – a gyermekek nyomon követését tartalmazó dokumentáció intézményi szintű eredményei – a fejlesztési tevékenységeket tartalmazó csoportnaplók adatai (intézményi adminisztráció), – oviKRÉTA, intézményi adminisztráció adatai (hiányzások)
2.	Erőforrásokkal való gazdálkodás	10	<ul style="list-style-type: none"> – iskolába lépési adatok, – hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek adatai, – fejlődési mutatói (OH),
3.	Stratégiai szemlélet	10	
4.	Vezetői kommunikáció és irányítás	10	
5.	Külső kapcsolatok	10	

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5	<ul style="list-style-type: none"> – igazgatói, munkaközösség-vezetői látogatások, foglalkozások dokumentált tapasztalatai, – külső értékelések megállapításai (intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzés alapján), – egyéb egyedi visszajelzések, – fenntartó rendelkezésére álló adatok, visszajelzések, az intézmény munkaterve, beszámolója – és egyéb, a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai. <p><i>Fontos, hogy a külső és különösen a nem szakemberektől érkező megállapításokat (pl. szülői visszajelzések) megfelelő körültekintéssel kell figyelembe venni az értékelés során.</i></p>
7.	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5	
	Négy személyre szabott teljesítménycél	40	
	Összesen	100	

Az Oktatási Hivatal által közzétett módszertan és szakmai szabályok, valamint az egyedi intézményi értékelési szempontok a teljesítményértékelési időszakban nem módosíthatók.

2.3. Az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok - Függelékek

A nevelőközösség széles körű bevonódásának biztosításával - az objektív értékelés, valamint a konszenzuson alapuló szabályozás érdekében - az egységes értékelési szempontokhoz belső értékelési szempontok (konkrét tevékenységek) meghatározására került sor. Törekvésünk szerint minden szempont/elvárás tevékenységekben tetten érhető, így maga a tevékenység az, ami értékelhető.

Jelen szabályzat alábbi Függelékei tartalmazzák az egységes értékelési szempontokhoz rendelt belső, a saját intézményünkre jellemző értékelési szempontokat.

1. sz. Függelék: Kompetencia és teljesítmény alapú teljesítményértékelés – **Óvodapedagógusok**
2. sz. Függelék: Kompetencia és teljesítmény alapú teljesítményértékelés – **A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy (amennyiben releváns) – Pedagógiai asszisztens**

Az évente frissítésre kerülő függelékek tartalmazzák az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolható és leginkább releváns belső értékelési szempontokat, melyek a feladatellátás

sokrétúsége okán nem fedik / fedhetik le a feladatok teljes sorát. Számos pedagógusi tevékenység és intézményi eredmény értékelésére az esetlegesen aktuális elismerés odaítélésének során kerülhet sor, melynek szempontjai között rangos helyet kell, hogy kapjon a teljesítményértékelés adott időszakának egyéni eredménye.

A belső értékelési szempontok felülvizsgálatára az értékelési tapasztalatok, a pedagógiai feladatok, valamint a körülmények esetleges változásainak függvényében évente kerül sor, és az egyedi intézményi értékelési szempont kihirdetésével együtt, legkésőbb augusztus 25-ig kerül nyilvánosságra.

3. ÉRTÉKELÉS

3.1. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála

Az összes elérhető pont PEDAGÓGUSOKNÁL 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:	Az összes elérhető pont VEZETŐK ESETÉBEN 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:
<ul style="list-style-type: none"> – 3 személyes teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont – 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont 	<ul style="list-style-type: none"> – 4 személyes teljesítménycél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont – 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 60 pont

3.2. Értékelési kategóriák

Az értékelés célja, hogy ösztönözzön a minőségi munkavégzésre, ugyanakkor nem cél, hogy más intézményekhez hasonlítsa az értékelő a teljesítményeket, hiszen az eredmények nem is feltétlenül összevethetőek.

Az értékelés eredménye szerint	Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja
KIEMELKEDŐ TELJESÍTMÉNYSZINTŰ az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 80%-a vagy afeletti (80 – 100%)	Indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása
ÁTLAGOS TELJESÍTMÉNYSZINTŰ az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti (50 – 79%)	Nem, vagy csak kivételes esetben alapozza meg többletjuttatást, pl. <ul style="list-style-type: none"> - a nevelési év kiemelt céljai / feladatai területen az intézményi átlag fölött teljesít

Az értékelés eredménye szerint	Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja
FEJLESZTENDŐ TELJESÍTMÉNYSZINTŰ az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti (0 – 49%)	Nem alapozza meg többletjuttatást Az értékelő az oviKRÉTA TÉR felületen rögzíti a fejlesztendő terület megnevezését, és az értékelt személlyel közösen meghatározott fejlesztési eszközt (pl. önfejlődési terv készítése, továbbképzésen való részvétel, hospitálás stb.).

A véglegesített pontszám és teljesítményszint az értékelt személlyel való közlést követően (a vezető által) rögzítésre kerül a teljesítményértékelési (**oviKRÉTA**) elektronikus rendszerben, ezt követően pedig a véglegesített értékelést az értékelt személy számára elektronikus dokumentumként, szintén a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben kerül kézbesítésre. **Az értékelendő személyek teljesítményét az értékelő vezetők külön-külön kell összevetni egymással**, mely tényadat az esetlegesen eszközölt béreltérítéseket befolyásolhatja

- a vezetői megbízással rendelkező,
- a pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint
- a pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak vonatkozásában.

Az értékelő vezető a teljesítményértékelést követően a teljesítményszintek szerint besorolja az értékelendő személyeket, és dönt az illetményeltérítésről.

Az igazgató által jóváhagyott végleges értékelést a fenntartó ellenőrizheti, kérheti a pontszám indokolását.

4. AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI

Az értékelés szereplői - Ki – Kit értékel?

A jogszabályi elvárásoknak is megfelelően, **a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört a főigazgató gyakorolja.** A teljesítményértékelés feladatát az igazgató nem delegálhatja másra, azonban a feladatvégzésbe a Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak szerint bevonhatók az intézmény más vezetői is.

Tekintettel arra, hogy intézményünk több telephellyel / intézményegységgel rendelkező intézmény, és az értékelendő személyek létszáma is indokolja, a Szervezeti és Működési Szabályzat rendelkezése értelmében az értékelés szereplői az alábbiak:

KI?	KIT?
- Fenntartó	- Főigazgató
- Főigazgató	- Főigazgató-helyettes
- Közreműködők:	- Óvodapedagógus

KI?	KIT?
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Főigazgató-helyettes ➤ Szakmai munkaközösség vezető 	<ul style="list-style-type: none"> - NOKS-os pedagógus (amennyiben releváns) – Pedagógiai asszisztens

5. AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FELADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE

A teljesítményértékelés évenkénti lebonyolítására a legkésőbb augusztus 25-ig nyilvánosságra hozott függelékek (egységes, belső értékelési szempontok) és az éves munkaterv tartalmi szerint kerül sor. Az értékelés időpontjai és a határidők betartása egyfajta garanciát jelent, ugyanakkor informatív adatokat biztosít az intézményi munkaterv vonatkozó tartalmaihoz.

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
A teljesítményértékelés éves tervezése (TÉR-terv)		x			szeptember 1.
Belső képzés szervezése az értékelők számára		x			Szükség szerint, szeptember 1.
Intézményi szabályzatok, dokumentumok áttekintése, aktualizálása		x			2024. szeptember 1.
Személyes teljesítménycélok kijelölése	x	x	x	x	Június 30 legkésőbb augusztus 31. szeptember 30.
Az igazgató az értékelésbe bevonhatja az adott pedagógus munkájára rálátással bíró szakmai munkaközösség-vezető(ke)t, az intézmény más vezetőit.		x			szeptember 1.

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
Adatgyűjtés: az ellenőrzés és értékelés adatainak folyamatos rögzítése az oviKRÉTA felületen.		x	x	x	Munkatervi tartalom szeptember 1-től május 31-ig.
Az oviKRÉTA felület igénybevételeivel kikerhető az értékelendő személy tekintetében a szülők véleménye is, azonban fontos, hogy a külső és különösen a nem szakemberektől érkező megállapításokat megfelelő körültekintéssel kell figyelembe vennie.		x			április 1-től
Személyes teljesítménycélok megvalósulását igazoló tartalmak folyamatos feltöltése az oviKRÉTA felületre.	x				Egyéni és/vagy munkatervi ütemezés szerint szeptember 1-től május 31-ig.
Adatgyűjtők (értékelésbe bevontak) konzultációs egyeztetése: az értékelési folyamat folyamatos értékelése, az igazgató tájékoztatása, belső képzés		x	x	x	Munkatervi tartalom és szükség szerint
Folyamatos és kölcsönös szakmai kapcsolattartás (szakmai munkaközösségi foglalkozások, szakmai beszélgetések,	x			x	Munkatervi tartalom Egyeztetett és spontán alkalmak

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
tapasztalatcsere, tev./fogl. látogatások stb.					
Az értékeléshez szükséges adatok összegyűjtése és áttekintése		x			Folyamatosan, június 05-ig
A közreműködő javaslatot tehet egy, vagy több értékelési szempont, vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli.			x	x	TÉR- terv június 05-ig
Előzetes értékelési javaslat készítése, az értékelendő személlyel történő közlése		x			TÉR- terv június 10-ig
Felkészülés az értékelő beszélgetésre: Egyéni igény szerint az értékelő „önértékelést” készíthet, és az értékelő beszélgetésre előkészíti az általa szükségesnek vélt egyéb dokumentumokat.	x				TÉR-terv június 15.
Személyes értékelő beszélgetés	x	x	x	x	TÉR-terv június 30-ig
<p>Értékelő beszélgetés</p> <p>Az értékelő beszélgetésre az intézményvezetés által készített ütemezésnek megfelelően kerül sor. Amennyiben az értékelő pedagógus önértékelést kíván készíteni, az önértékelés elkészítésére – igény esetén - legfeljebb egy hét áll rendelkezésre.</p> <p>Az értékelés előtt álló pedagógus – legalább egy héttel az értékelő beszélgetést megelőzően – átadja / feltölti az oviKRÉTA felületre az értékelő vezetőnek az önértékelését tartalmazó (pontozott és szöveges indoklással/kifejtéssel ellátott) önértékelését.</p> <p>Az értékelő beszélgetés során (szükség szerint) az oviKRÉTA felületen, illetve igény szerint egyéb formában az alábbi dokumentumok bemutatására kerülhet sor:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A pedagógus személyes teljesítménycéljai megvalósítását igazoló dokumentumok 					

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
<ul style="list-style-type: none"> – Csoportnapló – Fejlődési naplók – Egyéni fejlesztési tervek – Gyermekproduktumok – A megvalósulást igazoló, eredményeket bemutató egyéb dokumentumok <p>Az értékelő megbeszélés résztvevői:</p> <ul style="list-style-type: none"> – az értékelő vezető – az értékelendő személy – az értékelő vezető által felkért közreműködő, aki javaslatot tehet egy vagy több értékelési szempont, vagy a teljes értékelés pontszámára az értékelő vezető számára, aki a javaslatot mérlegeli valamint – ha közreműködőként nem kérték fel, akkor az értékelendő személy kérésére annak a szakmai munkaközösségnek a vezetője, amelyben az értékelendő személy részt vesz <p>Amennyiben az értékelendő személy a teljesítményértékelésével kapcsolatban észrevételt tesz, az észrevételeit a teljesítményértékelésnek tartalmaznia kell, mely észrevétel az oviKRÉTA teljesítményértékelési felületén is rögzítésre kerül.</p>					
Az önértékelést, és a közreműködői javaslatot is mérlegelve, az értékelendő személy teljesítményszintjének megállapítása.		x			TÉR-terv augusztus 15-ig
OH honlap nyomon követése: Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez.		x			július 31-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítmény-szint rögzítése a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.		x			augusztus 25-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítmény-szint értékelt személlyel történő közzétevése.		x			augusztus 25-ig
A vezetők és pedagógusok értékelése zárásának		x			augusztus 25-ig

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
/ lebonyolításának határideje					
A véglegesített értékelés kézbesítése elektronikus dokumentumként az értékelt személy részére a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben,		x			augusztus 25-ig
Teljesítményszintek szerinti besorolások elkészítése, döntés az esetleges illetményeltérítésről.		x			augusztus 31.
A TÉR működésével való elégedettség mérése - online kérdőíves felmérés az értékelték körében.	x	x	x	x	Értékelő beszélgetést követően
A teljesítményértékelési folyamat értékelése, erősségek, fejleszthetőségek és a fejlesztés irányainak meghatározása, szükség szerint az intézményi TÉR szabályozás korrekciója		x			szeptember 1.

6. A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS „TILALMI” ELJÁRÁSRENDI SZABÁLYA

- Nem lehet teljesítményértékelést lefolytatni, ha az értékelhető időszak nem éri el a 90 napot, vagy az értékelendő személy Gyakornok fokozatba van besorolva.

7. A TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ESZKÖZÖK


oviKRÉTA TÉR - A teljesítményértékelés elektronikus rendszere, mely a

teljesítményértékelés lebonyolítását és az étrékeléshez kapcsolódó adatok és információk rögzítését hivatott támogatni. A felület könnyen áttekinthető és könnyen kezelhető. Pl.

a) Az „Egyéni teljesítménycélok” menüpontról rögzíthetők az egyéni teljesítménycélok.

A célok elmenthetők, vezetői jóváhagyásra küldhetők.

A vezetői jóváhagyás vagy elutasítás a listanézetben a „Cél státusza” oszlopban látható, illetve nyomon követhető.



# Cél számossága	Cél megnevezése	Tanév
1		2023/2024
2		2023/2024
3		2023/2024

b) Az „Alkalmazottak teljesítménycéljai” felületen keresztül dolgozhatja fel a vezető a jóváhagyásra váró személyes teljesítmény célokat. Az esetleges elutasítás minden esetben indoklásra kerül, mely a nagyító ikon segítségével olvasható.

b)



Név	Ofé Oszkár
Rögzítő neve	Ofé Oszkár
Tanév	2023/2024
Cél számossága	1
Cél megnevezése	Osztálykirándulás szervezése
Cél státusza	Jóváhagyásra vár
Döntés oka	
Utolsó módosítás ideje	2024. 03. 07. 12:02

A teljesítmény értékeléséhez kapcsolható egyéb eszközök – Javasolt értékelési sablonok

Például:

- Dokumentumelemzés mérőeszköz
- Tevékenység/foglalkozás megfigyelés szempontjai

8. ZÁRÓ GONDOLATOK – Dr. Szivák Juditra emlékezve

„SOKFÉLE ÉRTÉKELÉSI RENDSZER VAN, és a jogszabályi elvárók hatására manapság sokféle értékelési rendszer születik.

Létezik

- az **ÉN RENDSZEREM**: a kollégák fejében lévő, a saját nézőpontjukból ideális szempontok és eljárások összessége
- a **TI RENDSZERETEK**: a nevelőközösség más érdekeit vagy értékeit képviselő megfontolások és gyakorlat
- az **Ő RENDSZERÜK**: a tudomány, a szakma, vagy a gyakorlat képviselői által kidolgozott, elméletileg jól megalapozott elgondolások, melyekkel már nincs sok dolgunk, csak végig járni a mások által megtervezett utat...

A MI RENDSZERÜNKEL TÖBB TEENDŐ VAN! – Az értékek tisztázása nélkül hogyan tudnánk értékelni azok megjelenését a pedagógusok munkájában?

A MI RENDSZERÜNK AZON ALAPUL, hogy egy értékelendő tevékenységek mögött értékek húzódnak meg. Kimondatlan, vagy deklarált értékek, amelyek a mi nevelőközösségünket másoktól megkülönböztetően, egyedi módon jellemzik. Ezeket az értékeket - bár még mindig nem biztos, hogy minden munkatárs számára átgondoltak és egyértelműek - részben már beépítettük a pedagógiai és működési dokumentumainkba, megfogalmazásuk pedig használható a mindennapok pedagógiájában...

Mit vizsgálnánk az óvodapedagógusi munkánk minőségében, ha nem tudjuk világosan megfogalmazni, hogy a mi intézményünkben mit értünk ez alatt? Hogy mit jelent számunkra az etikus magatartás, a példaadó viselkedés, ha nem egy nyelvet beszélünk pedagógusi morálról, vagy a minták mibenlétéről? Hogyan adhatnánk pontokat egy belső értékelési szempont minőségére, ha nem egyeztünk volna meg abban, hogy a mi óvodánkban mit tekintünk kiválóknak?”

LEGYEN ÉRTÉK A MINŐSÉG!