

3.sz. melléklet

A teljesítményértékelés szabályzata

1. A teljesítményértékelés célja:

Az intézmény pedagógus dolgozói teljesítményének megerősítésével, javításával, a szükséges képességek és készségek, tudás és tapasztalat fejlesztésével az egyén és a szervezet céljai összhangjának megteremtése.

- a munkához szükséges kompetencia megerősítése
- segíteni nevelés-oktatás színvonalának emelésében
- az óvodavezetés támogatása az igazságosabb és megalapozottabb vezetői döntések meghozatalában

A fentieket úgy valósítsa meg, hogy

- az érintett dolgozók alapvetően önkéntes kezdeményezése alapján segítsen a problémás területeket beazonosítani, és kezelésükre reális, megvalósítható célokat kitűzni
- tegye lehetővé rendszerszinten a többlet teljesítmények és a pozitív változás detektálását, ezáltal a kiemelkedő munka és a fejlődés elismerését
- tegye lehetővé az egyes munkavállalóknak, hogy megismerjék, hogyan ítélik meg teljesítményüket kívülről
- a direkt minősítések és rangsor állításának mellőzésével biztosítson a vezetői döntésekhez megfelelő információt, ezen belül:
- segítse elő a feladatok jobb elosztását
- segítse az összhangteremtést az igények és szükségletek, és a megvalósuló továbbképzések között
- szolgáljon adatokkal a helyi óvodai program aktualizálásához
- javítsa a vezetés és a beosztottak közötti kommunikációt
- tárja fel a tárgyi feltételek, a vezetés, és a pedagógus dolgozók gyengeségeit, erősségeit, a megoldás lehetséges módját, a fejlesztés lehetőségeit
- szolgáltasson adatokat, információkat a munkáltatói döntések előkészítéséhez

A teljesítményértékelés hatóköre:

Az óvoda pedagógus beosztású dolgozói, az intézmény vezetői, munkacsoport vezetők

Hivatkozások:

- Az intézményi Minőségirányítási Program VII.2. Belső értékelési Rendszer
- 2006.évi LXXI. Törvény az 1993.évi LXXIX. Köznevelésről szóló törvény módosításáról 40.§ 11. pont
- szempontsor a dolgozókról és annak eljárásrendje
- szempontsor a vezetőkről és annak eljárásrendje
- intézményi önértékelés= irányított önértékelés

A szabályozás tartalma:

Alapelvek:

A fejlesztő szándék elve:

- legyen alkalmas a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására
- legyen alkalmas a problematikus területek azonosítására és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölésére
- egyértelműen mutassa ki a különböző területeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget
- legyen alkalmas az egyéni teljesítmény változásának kimutatására
- segítse az óvodapedagógusok és az óvodavezetés közötti információcserét

A sokoldalúság elve:

- vegye figyelembe mind a foglalkozási ágak vezetésével összefüggő /nevelési-oktatási/ mind pedig az óvodai élet megszervezésével kapcsolatos tevékenységeket
- a munkacsoportok külön vitassák meg, majd a speciális foglalkozási ágak követelményeinek figyelembevételével pontosítsa az egyes mérőeszközöket és a bennük foglalt kritériumokat

A méltányosság elve:

- a nevelőtestület vitassa meg, a helyi követelmények figyelembevételével módosítsa, majd hagyja jóvá az értékelési rendszert
- kezeljen minden egyénre vonatkozó adatot bizalmasan, teljes mértékben zárja ki a megszegés/megszégyenülés lehetőségét
- törekedjen objektivitásra
- csak olyan területeket vizsgáljon, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésre
- a lehető legegyszerűbb és legegyszerűbb legyen
- minden részletében átható legyen
- lehetőség szerint minél jobban vonja be az érintettet az értékelés folyamatába
- az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető legyen
- adjon lehetőséget az érdekeltnek, hogy kifejthesse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatosan

A kivitelezhetőség elve:

- legyen a lehető legkevésbé pénz-, idő és munkaigényes
- ne legyen szükség külső szakember bevonására

A követelményrendszer alapjai és összevői:

A követelményrendszer két egymást kiegészítő alapon nyugszik.

1. az óvodai SZ.M.SZ.-ben rögzített, a pedagógus munkakör általános, helyi /az adott óvodára jellemző/ és ha szükséges személyre szóló /az érintett óvodapedagógus, és az óvodavezető megegyezésén alapuló/ elemeket tartalmazó **munkaköri leírásán**.

2. egy, a munkaköri leírás többnyire formális minimumkövetelményein túlmutató, a pedagógusi munka különböző szerepszintjeit és az ezeknek megfelelő képességeket és készségeket átfogó közmegegyezésen / az óvodavezetés és a nevelőtestület jóváhagyásán/ alapuló szelektív, de a vizsgált területeken kellően részletes norma vagy **kritériumrendszeren**.

Az óvodapedagógusok teljesítményértékelése:

Az I.M.I.P. előírásainak megfelelően nevelőtestületi konszenzussal az alábbi területeket jelöltük meg a teljesítményértékelés célterületeként, figyelembe véve, hogy időbeni összehasonlíthatóság miatt ne változzanak az egyes értékelési szakaszok között a kijelölt területek, ugyanakkor a komplex tevékenységeket jól reprezentálják

A teljesítményértékelés területei:

1. Szakmai tevékenység
2. Nevelőmunka
3. Együttműködés, kapcsolattartás
4. Képzés, önképzés
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás
6. Gyermekhez való viszony
7. Személyes tulajdonságok
8. Szolgáltatások, óvodán kívüli tevékenységek
9. Közösségalkító tevékenység
10. Önértékelés / a vezetőség értékelése a pedagógusról, a vezetőség és a pedagógus konszenzusos megállapodása/

A teljesítményértékelés eszközei:

Ez a rendszer a következő eszközök segítségével gyűjti be a kritériumokra vonatkozó információkat:

- Foglalkozáslátogatás
- Önértékelő lap
- Kollégák értékelése
- Véleménykérő lap
- Fejlesztő beszélgetés / konszenzusra jutás a vezető és a pedagógus között /
- Óvodavezetés értékelése

Az értékelés lebonyolítói:

- Óvodavezető
- Óvodavezető-helyettes
- Munkacsoport vezetők / maximum 3 fő /

VII.3. Teljesítményértékelés

„Az Intézményi Minőségirányítási programnak tartalmaznia kell az intézményben vezetői feladatokat ellátók, továbbá a pedagógus- munkakörben foglalkoztatottak teljesítményértékelésének szempontjait és rendjét.” /2006. évi LXXI. Törvény az 1993. évi LXXIX. Köznevelésről szóló törvény módosításáról 40.§ 11. pont /

A teljesítményértékelés fogalma:

A teljesítményértékelés a szervezetben dolgozó valamennyi munkatárs adott időszakra vonatkozó teljesítményének felmérése és megítélése. Kommunikációs csatorna a vezetés és a dolgozók között annak megítélésére, hogy mit várnak el egymástól.

A teljesítményértékelés célja:

- az intézmény pedagógus dolgozói teljesítményének megerősítésével, javításával, a szükséges képességek és készségek, tudás és tapasztalat fejlesztésével az egyén és a szervezet céljai összhangjának megteremtése
- a munkához szükséges kompetencia megerősítése
- segíteni nevelés-oktatás színvonalának emelésében
- az óvodavezetés támogatása az igazságosabb és megalapozottabb vezetői döntések meghozatalában

A teljesítményértékelés alapelvei:

A fejlesztő szándék elve:

- legyen alkalmas a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására
- legyen alkalmas a problematikus területek azonosítására és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölésére
- egyértelműen mutassa ki a különböző területeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget
- legyen alkalmas az egyéni teljesítmény változásának kimutatására
- segítse az óvodapedagógusok és az óvodavezetés közötti információcserét

A sokoldalúság elve:

- vegye figyelembe mind a foglalkozási ágak vezetésével összefüggő /nevelési-oktatási/ mind pedig az óvodai élet megszervezésével kapcsolatos tevékenységeket
- a munkacsoportok külön vitassák meg, majd a speciális foglalkozási ágak követelményeinek figyelembevételével pontosítsa az egyes mérőeszközöket és a bennük foglalt kritériumokat

A méltányosság elve:

- a nevelőtestület vitassa meg, a helyi követelmények figyelembevételével módosítsa, majd hagyja jóvá az értékelési rendszert
- kezeljen minden egyénre vonatkozó adatot bizalmasan, teljes mértékben zárja ki a megszegyenítés/megszégyenülés lehetőségét
- törekedjen objektivitásra
- csak olyan területeket vizsgáljon, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésre
- a lehető legegyszerűbb és legegyszerűbb legyen
- minden részletében átható legyen
- lehetőség szerint minél jobban vonja be az érintettet az értékelés folyamatába
- az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető legyen
- adjon lehetőséget az érdekeltnek, hogy kifejtse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatosan

A kivitelezhetőség elve:

- legyen a lehető legkevésbé pénz-, idő és munkaigényes
- ne legyen szükség külső szakember bevonására

A teljesítményértékelés feladata:

- az érintett dolgozók alapvetően önkéntes kezdeményezése alapján segítsen a problémás területeket beazonosítani, és kezelésükre reális, megvalósítható célokat kitűzni
- tegye lehetővé rendszerszinten a többlet teljesítmények és a pozitív változás detektálását, ezáltal a kiemelkedő munka és a fejlődés elismerését
- tegye lehetővé az egyes munkavállalóknak, hogy megismerjék, hogyan ítélik meg teljesítményüket kívülről
- a direkt minősítések és rangsor állításának mellőzésével biztosítson a vezetői döntésekhez megfelelő információt, ezen belül:
- segítse elő a feladatok jobb elosztását
- segítse az összhangteremtést az igények és szükségletek, és a megvalósuló továbbképzések között
- szolgáljon adatokkal a helyi óvodai program aktualizálásához
- javítsa a vezetés és a beosztottak közötti kommunikációt
- tárja fel a tárgyi feltételek, a vezetés, és a pedagógus dolgozók gyengeségeit, erősségeit, a megoldás lehetséges módját, a fejlesztés lehetőségeit
- szolgáltasson adatokat, információkat a munkáltatói döntések előkészítéséhez

A teljesítményértékelés területei:

Az óvodapedagógusok teljesítményértékelésének szempontjai:

1. Szakmai tevékenység
2. Nevelőmunka
3. Együttműködés, kapcsolattartás
4. Képzés, önképzés
5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás
6. Gyermekekhez való viszony
7. Személyes tulajdonságok
8. Szolgáltatások, óvodán kívüli tevékenységek
9. Közösségalkító tevékenység
10. Önértékelés

Az óvodavezetés teljesítményértékelésének szempontjai:

1. Pedagógiai, szakmai tevékenység
2. Tanügyigazgatás
3. Gazdálkodási feladatok
4. Munkáltatással kapcsolatos feladatok
5. Intézményirányítási tennivalók

A teljesítményértékelés eszközei:

- Foglalkozáslátogatás
- Önértékelő lap
- Kollégák értékelése
- Véleménykérő lap
- Fejlesztő beszélgetés / konszenzusra jutás a vezető és a pedagógus között /
- Óvodavezetés értékelése

A teljesítményértékelés rendje:

Az értékelés lebonyolítói:

- Óvodavezető
- Óvodavezető-helyettes
- Munkacsoport vezetők / maximum 3 fő /

Terület	Ki értékelnék?	Ki értékél?	Mikor?	Hogyan?	Hol rögzítjük?
1. terület	Pedagógust	Óvodavezető, óvodavezető-helyettes	folyamatosan	Szóban	
	Pedagógust	Óvodavezető, munkacsoport vezetők	Ciklus végén, májusban	Írásban/beszámoló/ szóban,	
	Pedagógust	Óvodavezető, óvodavezető-helyettes	2009. március	Írásban, az ÉMB alapján	
	Új pedagógust	Óvodavezető	I. félév végén	Szóban	
2. terület	Dajkákat	Óvodavezető, óvodavezető-helyettes	évente	Szóban	
3. terület	Technikai dolgozókat	Óvodavezető, óvodavezető-helyettes	évente	Szóban	
4. terület	Az óvoda vezetőit	Teljes dolgozói kör+ min.ü. vezető	évente	Kérdőíven	

Tiszalök, 2007. március 30.



Páger Jánosné

Páger Jánosné
óvodavezető