

7. Napirendi pont:

Előterjesztés a Berekfürdői Csicsergő Óvoda és Mini Bölcsőde Teljesítményértékelési Szabályzatának jóváhagyására.

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER

– kompetencia és teljesítményalapú értékelés –

Berekfürdői Csicsergő és Mini Bölcsőde
5309 Berekfürdő, Fürdő
utca 9

Az intézmény OM azonosítója: 201914	Készítette: A nevelőtestület bevonásával Szendreiné Kürti Judit intézményvezető	Véleményezte: Nagy Attiláné a nevelőtestület nevében
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatához/2024.(...) sz. határozatával egyetértését megadta a fenntartó. a fenntartó képviselőjében		Schmotzerné Varga Erika szakalkalmazottak nevében
A dokumentum jellege: Nyilvános Megtalálható: www.....hu	Ervényes: A kihirdetés napjától visszavonásig	Verziószám: 1/2024 Készült: 1 példányban

2024.

Tartalomjegyzék

Jogszabályi háttér.....	3
Bevezető gondolatok.....	3
Fogalomtár – Értelmezések a tér alkalmazásában.....	4
1. A pedagógus teljesítményértékelési rendszer felépítése.....	5
1.1. TÉR kiemelt céljai.....	5
1.2. Alappillérek.....	5
1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek.....	6
2. Az értékelés szempontrendszere	10
2.1. Személyre szabott teljesítménycélok – Az adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok és azok évenkénti értékelése.....	10
2.2. Értékelési szempontok – Mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő, a munkavégzés egységesen meghatározott értékelési szempontjai 14	
2.3. Az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok - Függelékek.....	19
3. Értékelés	18
3.1. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála	18
3.2. Értékelési kategóriák.....	18
4. Az értékelés folyamata, résztvevői.....	19
5. Az értékelés szereplőinek feladatai – A feladatok ütemezése.....	20
6. A teljesítményértékelés „tilalmi” eljárásrendi szabálya.....	23
7. A teljesítmény értékeléshez kapcsolódó eszközök.....	23
8. Záró gondolatok –	23

JOGSZABÁLYI HÁTTER

- 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 és egyéb partnereik is.

A TÉR kialakítása és bevezetése nehéz vállalat, elsősorban a vezető részéről, hiszen gyakran a pedagógiai munka minőségétől való félelem kapcsolódik a teljesítményértékelési rendszer bevezetéséhez. Ezért is felelősségteljes feladat a pedagógusértékelési rendszer fontosságát, hasznosságát az intézmény és az egyén fejlődése szempontjából megérteni és megértetni az intézmény dolgozóival.

FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN

- 1. Értékelendő személy:** a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképzéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,
- 2. Értékelő vezető:** értékelendő személy esetében a nevelési-oktatási intézmény igazgatója, főigazgatója (a továbbiakban együtt: igazgató), az igazgató esetében a nevelési-oktatási intézmény fenntartójának kijelölt képviselője
- 3. Közreműködő:** a főigazgató-helyettes, az igazgatóhelyettes, a tagintézmény-igazgató, az intézményegység-vezető, tagintézményigazgató-helyettes, intézményegységvezető-helyettes, valamint az értékelendő személy munkaközösségének vezetői és a 3. § (4) bekezdése szerinti igazgató,
- 4. Pedagógus:** a Púétv. 3. § 29. pontja szerinti személy, valamint a pedagógus szakképzéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott személy,
- 5. Teljesítményértékelési elektronikus rendszer:** a teljesítményértékelés lebonyolítására, az adatok rögzítésére, valamint azok továbbítására alkalmas oviKRÉTA informatikai rendszer,
- 6. 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
<ul style="list-style-type: none"> - Jogszabályi elvárásoknak megfelelő éves belső teljesítményértékelés bevezetése - Pedagógusaink ösztönzése a minőségi munkavégzésre - 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 (gyermekmek megfigyelése, mérések, intézményi eredmények). - Az értékelések objektívebbé tétele. 	<ul style="list-style-type: none"> - Az általunk kidolgozott belső teljesítményértékelési rendszer sikeres bevezetése - Pedagógusaink ösztönzése a minőségi munkavégzésre - 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	oviKRETA elektronikus felület	Egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó

			belső értékelési szempontok
--	--	--	------------------------------------

1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek

Az értékelési rendszer felépítésének és működtetésének alapelvei

Mindenki számára biztonságot ad, ha megállapodik a terület 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 mérésel, 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 szempontból 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 foglalmazni 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 lehetséges 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 (jogsabály 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 segítőköt.
- Csak olyan területek kerülhetnek értékelésre, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésünkre.

Kivitelezhetőség elve

- A TÉR felépítése és megfogalmazása jól definiált, közzérthető 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 igénybevételevel lehessen működtetni. A rendszer kidolgozásakor és a működtetés évenkénti igény-elégedettség mérésére alaposan 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 tartalmazza.
- A rendszer bevezetésekor, a kezdeti időszakban belső és külső továbbképzési lehetőségekkel hangúlyt 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 kifejthesse 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 súlyal 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 egyéniek és eltérőek.

Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

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

Személyes teljesítménycélok – A személyes teljesítménycélok jóváhagyása, számuk és pontértékeik

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

Értékelt	Jóváhagyja az értékelendő személy véleményének mérlegelésével	Tejlesztési célok száma	Adható pont
- 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
- **Továbbá...**

... a pedagógusok	... a vezetők
<p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - az évenként meghatározásra kerülő egyedi intézményi értékelési szempontokhoz, - a szakmai munkaközösség céljaihoz - saját, egyéni (karrier és egyéb) célokhoz - az intézményvezetői teljesítménycélokhoz -- az intézményi fejlesztési tervben/tervekben foglaltakhoz - a korábbi önértékelés eredményeire alapozott, a még aktuális önfelfejlesztési tervekhez - a helyi szociokulturális környezethez - az intézmény specialitásaihoz 	<p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a fenntartó által elfogadott vezetői pályázatban /vezetési programban foglaltakhoz - az intézményi tanfelügyeleti eljárás alapján készült intézményi intézkedési tervben foglaltakhoz - a fenntartóval közösen meghatározott, intézményi szintű stratégiai célokhoz - az igazgató éves beszámolója alapján meghatározható fejlesztési igényű területekhez - a különböző partnerekkel való kapcsolattartáshoz - a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz - a munkaköri leírásban is megjelenített vezetői feladatvállalásukhoz - stb.

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 követ nyomon.

A megvalósítás és a nyomon követés folyamatában igény szerint konzultációra, célzott beszélgetésekre kerülhet sor.

Az értékelési időszak végéig – ha az igazgató által kijelölt személy feladata volt nevelési év közben az egyéni személyes teljesítménycélok teljesülésének nyomon követése – az igazgató számára átadja a pedagógusok személyes teljesítménycéljainak teljesülésére vonatkozó információkat, illetve javaslatot tesz arra, hogy megítélése szerint a megszerzhető 3x8 pontból hány pontot szerzett meg az adott pedagógus. A végső jóváhagyás az igazgató 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 teljesítménycélok 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 szólán 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 beszámoló – oviKKRÉTA adatai – szülői elégedettség adatok
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8	<ul style="list-style-type: none"> – csoportnapló – vezetői tapasztalatok – intézményi dokumentáció
4.	Kommunikáció, együttműködés	6	<ul style="list-style-type: none"> – intézményi dokumentáció (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), – csoportnapló, – jelenléti ívek – szülői elégedettség adatok
5.	Tehetég gondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés <i>Az adható 8 pont az intézményi helyi sajátosságoknak megfelelően kerül szétosztásra.</i>	8	<ul style="list-style-type: none"> – tevékenységlátogatások – intézményi dokumentáció – szülői elégedettség adatok

Száma	Szemponthoz megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6	<ul style="list-style-type: none"> -- pedagógus önértékelése (nem kötelező elem) -- felettes vezető/vezetők tapasztalatai -- szülői elégedettség adatok
7.	<p>Egyedi intézményi értékelési szempont</p> <p><i>Az egyedi intézményi értékelési szempontot az értékelő vezető a nevelőtestülettel egyetértésben határozza meg az adott nevelési évre.</i></p>	8	
	Három, személyre szabott teljesítménycél	24	
	Összesen	100	

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

Száma	Szempont 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) – iskolába lépési adatok, – hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek adatai, – fejlődési mutatói (OH), – 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>
2.	Erőforrásokkal való gazdálkodás	10	
3.	Stratégiai szemlélet	10	
4.	Vezetői kommunikáció és irányítás	10	
5.	Külső kapcsolatok	10	
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	5	
7.	Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont	5	
	Négy személyre szabott teljesítménycél	40	

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
	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

Az évente frissítésre kerülő függelékek tartalmazzák az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolható és leginkább releváns belső értékelési szempontokat, melyek a feladatellátás sokrétűsége 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 teljesítmény cél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont- 7 értékel terület esetében összesen legfeljebb 76 pont	<ul style="list-style-type: none">- 4 személyes teljesítmény cél megvalósulása 4x10 pont, összesen legfeljebb 40 pont- 7 értékel terület esetében összesen legfeljebb 60 pont

3.2. Értékelési kategóriák

Az értékelés célja, hogy ösztönözzön a minőségi munkavégésre, 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 béreltírtést 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 <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 eszközöt (pl. önfejlesztési 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 vezetőknek 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 értékeli?

A jogszabályi elvárásoknak is megfelelően, **a teljesítményértékeléssel kapcsolatos jogkört az óvodai igazgató gyakorolja.** A teljesítményértékelés feladatát az igazgató nem delegálhatja másra, azonban a feladatvégzésbe a 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	- Igazgató
- Igazgató	- Óvodapedagógus
	- 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	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	Június 30 legkésőbb augusztus 31.

A TER-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Határidő Időpont, Időtartam
Adatgyűjtés: az ellenőrzés és értékelés adatainak folyamatos rögzítése az oviKRÉTA felületen.			szeptember 30.
Az oviKRÉTA felület igénybevételevel kikérhető 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	Munkatervi tartalom szeptember 1-től május 31-ig. 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	Munkatervi tartalom és szükség szerint
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.			TER-terv június 05-ig
Előzetes értékelési javaslat készítése, az értékelendő személlyel történő közlése		x	TER-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		TER-terv június 15.
Személyes értékelő beszélgetés	x	x	TER-terv június 30-ig

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Határidő Időpont, Időtartam
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 teljesítményszint rögzítése a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.		x	augusztus 25-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítményszint értékelt személlyel történő közlése.		x	augusztus 25-ig
A vezetők és pedagógusok értékelése zárásának / lebonyolításának határideje		x	augusztus 25-ig
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	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 értékeléshez kapcsolódó adatok és információk rögzítését hivatott támogatni.

A teljesítmény értékeléséhez kapcsolható egyéb eszközök –

- Dokumentumelemzés mérőeszköz
- Tevékenység/foglalkozás megfigyelés szempontjai

8. ZÁRÓ GONDOLATOK

LEGYEN ÉRTEK A MINŐSÉG!

1. sz. Függelék

KOMPETENCIA ÉS TELJESÍTMÉNY ALAPÚ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

ÓVODAPEDAGÓGUS

2024-2025.

1. Pedagógiai munka minősége, eredményessége – 28 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a gyermekek személyiségfejlődését nyomon követő dokumentáció eredményeire, a csoportnapló adataira, a gyermekcsoporton belüli mérési-értékelési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, valamint az egyes tevékenységlátogatók, a vezetői ellenőrzésekre, dokumentálható eredményekre kell építeni.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
1.	A gyermekek személyiségfejlődésének eredményei, a tankötelezettség megkezdésének adatai (10 pont) A) Az adott nevelési év nyomankövetési eredményeit az óvodába lépés évének eredményeivel képest kell vizsgálni. Az adott					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	<p>Egységes értékelési szempontok</p> <p>nevelési évben tankötelessé váló gyermekek egyéni fejlettségüknek megfelelően iskolára felkészítő nevelést kapnak</p> <p>B)</p> <p>Kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekeket nevelő óvoda (csoport) esetében az A) ponttól eltérően: Az adott nevelési év nyomkövetési eredményeit az óvodába lépés évének eredményeihez képest kell vizsgálni. A fejlesztés eredményeként a nevelési végi értékeléskor az eredmények javulást mutatnak az önkiszolgálás, beilleszkedés, adaptív magatartás, szociális készségek, kommunikáció, motorium, kognitív képességek egy vagy több területén.</p>					
2.	<p>A gyermekek ellátása, fejlesztése a vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelően (10 pont)</p> <p>A pedagógus a gyermekek értelmi, érzelmi, akarati, szociális és testi fejlettségének mutatóit nyomon követi, ciklikusan elemzi, értékeli, rögzíti, az eredményeket nevelési, fejlesztési terveibe beépíti.</p>					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
3.	<p>Egységes értékelési szempontok</p> <p>Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, tevékenységszervezési eljárások napi alkalmazása (6 pont)</p> <p><i>A pedagógus élményalapú, a gyermekek önálló tevékenységére épülő, a tapasztalatszerzést és a játékra épülő készség és képességfejlesztést lehetővé tevő interaktív tevékenységszervezési és értékelési módszereket alkalmaz, fejleszti a gyermekek értelmi, testi, lelki és szociális készségeit.</i></p>					
4.	<p>Díjak, elismerések, publikációk, mesterprogram, megvalósítása és ezek hasznosulása az óvoda életében (2 pont)</p> <p><i>Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, állami díjakkal, elismerésekkel.</i></p> <p><i>Mesterpedagógus programjával, publikációkkal hozzájárul az intézményi, vagy tágabb értelemben (helyi, regionális, országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.</i></p>					

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a tevékenységlátogatásokra, az éves munkaterv, az óvoda helyi pedagógiai programjában meghatározott időszakokra szóló tevékenységtervekre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az oviKRÉTA adataira, szülői kérdőívekre.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk			Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető	
1.	Éves tartalmi tervezés, napi tervezés (3 pont) Az adott gyermekcsoport és lehetőség szerint a szülői környezet jellemzőinek ismerete alapján és az egyes gyermekek eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel készít nevelési és tevékenységi tervet, valamint sajátos nevelési igényű, illetve beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek						

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok	esetében(re)habilitációs tervet, fejlesztési tervet. Az egyes tevékenységek megvalósítására felkészül, tevékenységét megtervezi, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.				
2.	Többfeladatok, különböző megbízások vállalása (3 pont) Eseti vagy állandó intézményi munkacsoport tagja (pl.: Zöld Óvoda koordinátor, ÖTM) pályázatfigyelő, pályázatíró feladatokat vállal, mentorálásra fogad hallgatókat /gyakornokot. Mesterpedagógusként intézmény-fejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját. Szaktanácsadóként, szakértőként (ha releváns) részt vesz a jogszabály által meghatározott feladatokban. (Több megbízás esetén több pont.)					
3.	Az intézményen belüli óvodai szintű rendezvények (3 pont)					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk			Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető	
	<p>Egységes értékelési szempontok</p> <p>Az óvodában intézményi szintű rendezvényeket szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz gyermekközösségével, azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés /értékelés stb.).</p> <p>Részt vállal az intézmény éves munkaterve szerinti programokban, pl.: hagyományőrző nap, kulturális rendezvény, szülői nap stb.</p> <p>Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.</p>						
4.	<p>Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, kirándulások, múzeum-és színház-látogatás, települési programokba való bekapcsolódás stb.) (3 pont)</p> <p>Óvodán kívüli programokat kezdeményez, szervez, tájékoztatja a szülőket az óvodán kívüli programokról.</p> <p>Feladatot vállal az intézményvezetővel egyeztetve a programok megvalósítása során, vagy a programok megvalósításában aktívan részt vesz.</p>						

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – 8 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a csoportnaplóra, a vezetői tapasztalatokra, az intézményi dokumentációra kell építeni.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőszókra, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz- vezető</i>
1.	A pedagógus szabály- és normakövető magatartása (3 pont)					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szűükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	<p>Egységes értékelési szempontok</p> <p>A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házi rend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja.</p> <p>Az óvodai adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.</p>					
2.	<p>Csoportnapló, mulasztási napló vezetése (2 pont)</p> <p>A csoportnaplót és a gyermekek hiányzását a mulasztási naplóban naprakészen vezeti, igazolatlan hiányzás esetén jelez az igazgatónak és a gyermekvédelmi felelősnek.</p>					
3.	<p>A gyermekek személyiségfejlődésének nyomon követésével összefüggő adminisztrációs tevékenység (3 pont)</p> <p>A gyermek által készített produktumokat folyamatosan gyűjti, a gyermekek személyiségfejlődését az intézményi belső szabályozókban meghatározott módon értékeli,</p>					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok <i>a gyermekek személyiség-fejlesztéséről a szülőket/ törvényes képviselőket legalább félévente tájékoztatja.</i>					

4. Kommunikáció, együttműködés – 6 pont (2 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), a csoportnapló, jelenléti ívek, valamint a szülői kérdőívek válaszaira kell építeni.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? Milyen MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
1.	<p>Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel (3 pont)</p> <p>Konstruktív, építő jelleggel részt vesz a nevelőtestületi értekezleteken, hozzászólásokkal, pedagógiai jellegű előadások tartásával (pl. nevelési értekezleten) segíti a testület munkáját. Aktívan közreműködik a szakmai munkaközössége/ intézménye éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében.</p> <p>Naprakész információval rendelkezik, az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív.</p> <p>Munkavégzése során kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. óvodapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, gyermekorvos, családsegítő stb.)</p>					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
2.	<p>Szakmai kihívások megoldásában aktív.</p> <p>Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/ törvényes képviselőkkel (3 pont)</p> <p><i>A szülői értekezletet, fogadó órákat, nyílt napokat pontosan és tervezetten lebonyolítja. A szülőket/ törvényes képviselőket igény szerint, de legalább félévente egyszer szakszerűen, közzérthetően és objektíven tájékoztatja az óvodai feladatokról és az érintett gyermek személyiségfejlődéséről, együttműködik. Igény szerint a szülőkkel közös programokat szervez.</i></p>					

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: tevékenységlátogatásokra és az intézményi dokumentációra, valamint a szülői kérdőívek válaszára kell építeni.

Az adható 8 pont az intézményi helyi sajátosságoknak megfelelően, konszenzusos döntés alapján került meghatározásra.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
1.	Tehetség jeleit mutató gyermek óvodai nevelése (. pont) <i>Részt vesz a tehetségigéreték és a kettős különlegességű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tehetségigéreték azonosításában. A szülők számára nevelési tanácsokat ad a gyermek képességeinek kibontakoztatása érdekében. Figyelmet fordít a gyermeki alkotások közösségi rendezvényen való bemutatására és a</i>					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? Milyen MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok	tehetségigéreték bátorítására különböző óvodai és/vagy óvodaközi rendezvényeken (vizuális/alkotó, sport, mesemondó stb.).				
2.	A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlesztése (. pont) A gyermekek közötti egyéni különbségek figyelembevételével tevékenységformákat, eljárásokat alkalmaz. Egyéni fejlesztést végez, az SNI illetve BTMN gyermekek egyedi igényeit figyelembe veszi, differenciált ellátást biztosít, a szakemberekkel (gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus, logopédus) folyamatosan konzultál.					
3.	Gyermekegészségügyi megsegítést igénylő gyermekekkel való foglalkozás (. pont) A hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek/gyermek hiányzásainak csökkentése, szociális hátrányainak csökkentése érdekében pedagógiai célú feladatokat vállal.					
4.	Iskolába lépés segítése					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	<p>(. pont)</p> <p>Indokolt esetben személyes beszélgetéssel segíti a tanköteles korba lépő gyermekek szüleit a tankötelezettség megkezdése időpontjának megválasztásában, az indokolt esetben beadásra kerülő tankötelezettség halasztási kérelmek elkészítésében.</p> <p>Az óvoda-iskola átmenetet segítő tevékenységekben, együttműködésekben aktív részt vállal.</p>					

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 6 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a pedagógus önértékelésére, a felettes vezető/ vezetőik tapasztalataira, a szülői kérdőív adataira kell építeni.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
1.	Motiváció, elkötelezettség					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok (3 pont) Szakmai tudását folyamatos megújítja, módszertani kultúráját fejleszti, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba. Fontos számára az erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása. Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.					
2.	A szervezet képviselete (2 pont) Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.					
3.	Etikus magatartás (1 pont) A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.					

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont

Az egyedi intézményi értékelési szempontokat, az értékelést megalapozó adatokat az igazgató a nevelőtestülettel egyetértésben határozta meg.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok (Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
1.						
2.						
3.						
4.						

