

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER

–kompetencia és teljesítményalapú értékelés –

Tótkomlói Ligeti Óvoda 2024



Tótkomlós, Erzsébet u.3.

<i>Az intézmény OM azonosítója:</i> 202273	<i>Készítette:</i> A nevelőtestület bevonásával Malyáné Lestyán Anna óvodaigazgató	<i>Véleményezte:</i> Nagy- György Irma <i>a nevelőtestület nevében</i>
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatához/2024.(...)sz. határozatával egyetértését megadta a fenntartó. <i>a fenntartó képviseletében</i>		Losjak Ágnes <i>szakalkalmazottak nevében</i>
A dokumentum jellege: Nyilvános Megtalálható: www.ligetiovoda.hu	Érvényes: A kihirdetés napjától visszavonásig	Verziószám: /2024 Készült: ...példányban

Tartalomjegyzék

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR	3
FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN	3
1. A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE	4
1.1. TÉR kiemelt céljai.....	4
1.2. Alappillérek	5
1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek	5
2. AZ ÉRTÉKELÉS SZEMPONTRENDSZERE	8
2.1. Személyre szabott teljesítménycélok – Az adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok és azok évenkénti értékelése	8
2.2. Értékelési szempontok – Mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő, a munkavégzés egységesen meghatározott értékelési szempontjai	11
2.3. Az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok - Függelékek	15
3. ÉRTÉKELÉS	16
3.1. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála	16
3.2. Értékelési kategóriák	17
4. AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI	18
5. AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FELADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE	19
6. A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS „TILALMI” ELJÁRÁSRENDI SZABÁLYA	22
7. A TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ESZKÖZÖK	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.

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 **szakképesítéssel 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 szakképesítéssel 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.

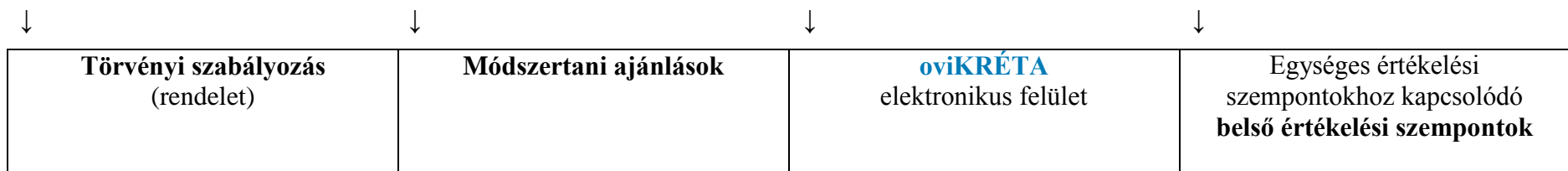
1. A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE

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. 	<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

<ul style="list-style-type: none"> – 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"> – Olyan belső értékelési rendszer meghonosítása, melynek eredményeként ösztönző-motiváló jelleggel lesz lehetőség az értékelés eredményeire épülő differenciált bérezésre
--	--

1.2. Alappillérek



1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek

Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelvek és azokból következő elvárások

Mindenki számára biztonságot 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

- Alkalmas legyen a **sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására**
- **Tegye lehetővé a problematikus, fejleszthető területek azonosítását és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölését**
- **Mutassa ki a különbözőterületeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget**
- Legyen alkalmas az **egyéni teljesítmény változásának kimutatására**
- **Segítse az értékeltek és az értékelő vezető közötti információcserét**

- Segítse az óvodavezetést abban, hogy jobban megismerje a **dolgozók** véleményét

Pedagógiai megalapozottság elve

- Az óvodai nevelés célja mindenek előtt a **gyermek nevelése fejlesztése**, tehát a teljesítményértékelés szempontrendszerének **elsősorban ebből a szempontból kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját.**
- Csak olyan elemeket tartalmaz, melyeket a **pedagógiai program, illetve a pedagógiai és pszichológiai szakirodalom általánosan is elfogadhatónak tekint**, valamint **mérésére** a nevelőtestület által is elfogadott gyakorlatban már többnyire kipróbált **mérőeszközök, mérési módszerek** állnak rendelkezésre.
- **A TÉR a pedagógiai munka minőségének javítása érdekében** a pedagógusok, intézményvezetők munkájának fejlesztését kell, hogy szolgálja

A sokoldalúság elve

- Figyelembe veszi mind a **nevelőmunkával, mind pedig az óvoda működésének szervezésével kapcsolatos tevékenységeket**
- A **személyre szabott egyéni teljesítménycélok** meghatározása az értékelés kötelező eleme
- Lehetőség szerint –közvetlen és közvetett módon –**minél többen vegyenek részt egy-egy pedagógus értékelésében.**
- Megjelennek benne az önreflexiókra épülő, az **egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok**, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek
- Figyelembe veszi a z óvodapedagógus **fejlődés iránti motivációját**
- Lehetőség szerint kerüljön **összekapcsolásra a pedagógusok továbbképzési rendszerével**
- **Elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel legyen lehetőség az értékeltek között az értékeléseredményére épülő bérezési differenciálásra**

Mérhetőség – objektivitás elve

- Törekvés arra, hogy az értékelés szempontrendszeréhez rendelt indikátorok (mutatók) csak **mérhető elemeket tartalmazzanak**
- Fontos, hogy **minden szempont/elvárás tevékenységekben tetten érhető legyen**, és maga a tevékenység az, a mi értékelhető.
- Tegye **egyértelművé, hogy milyen kritériumrendszer alapján ítéljük meg** a pedagógusainkat, és a munkájukat segítőket
- Csak olyan területek kerüljenek értékelésre, **amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésünkre**

Kivitelezhetőség elve

- Felépítése és megfogalmazása a **jól definiált, közérthető** szempontok révén minden érintett számára **jól értelmezhető**
- A teljesítmény követelmények legyenek **átláthatók, számuk révén pedig a rendszer kezelhető**
- Tekintettel arra, hogy a rendszer működtetésére korlátozott erőforrás (ember, idő) áll rendelkezésre, fontos, hogy **zökkenőmentesen, a rendelkezésre álló erőforrások igénybevételével lehessen működtetni**. A rendszer kidolgozásakor fontos szempont, hogy az értékelés **a lehető legkevesebb terhet rója a folyamatban résztvevő kollégákra, pedagógusokra** egyaránt.
- Az értékelés **ütemezését a mindenkori éves munkaterv tartalmazza**, mely a nevelési év aktív idő szakához igazodó
- A rendszer bevezetésekor és a kezdeti időszakban belső és külső továbbképzési lehetőségekkel **hangsúlyt kell helyezni az értékelő vezetők felkészítésére**, a folyamatos szakmai támogatás biztosítására

Konszenzus elve

- Az értékelési szempontok és a hozzájuk rendelt elvárások/indikátorok kidolgozásában és **évenkénti felülvizsgálatában a nevelőtestület valamennyit tagja részt vesz**
- A dolgozói kör által legitimált értékelési rendszer–a rendszer leírásnak és eljárásrendnek megfelelően–**valamennyi dolgozóra nézve kötelező**
- Az értékelő beszélgetések során az értékelő és értékelt személyek **közös megállapodása alapján lehetőség nyílik az értékelés eredményeinek módosítására pozitív, vagy negatív irányban egyaránt**

A méltányosság elve

- Az értékelés kötelező elemét képező személyes értékelő beszélgetés **adjon lehetőséget az értékeltnek, hogy kifejtse a véleményét a róla gyűjtött adatok kapcsolatban (értékelő beszélgetés)**
- **Az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető**
- **Visszajelzést ad** az érintett számára munkavégzése színvonaláról. Segítsen a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos **egyéni döntések meghozatalát bizza az értékeltre**
- A különböző intézményértékelési dokumentumokban (kivéve az egyéni értékelőlapot, amely a dolgozó személyi anyagában kerül elhelyezésre) **az értékelés eredményeinek megjelenítésére kizárólag a személyiségi jogok 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 értékelendő személlyel egyeztetve közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat

- 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 igazgató helyettes	3	(3x8) 24
- pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező (NOKS) pedagógiai asszisztens,	igazgató- 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
- igazgató- helyettes esetén – mivel alapvetően óvodapedagógusként kerülnek értékelésre –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 - saját, egyéni (karrier és egyéb) célokhoz - az intézményvezetői teljesítménycélokhoz - az intézményi fejlesztési tervben/tervekben foglaltakhoz - a korábbi önértékelés eredményeire alapozott, a még aktuális 	<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

<p style="text-align: center;">... a pedagógusok</p> <p style="text-align: center;">személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p>	<p style="text-align: center;">... a vezetők</p> <p style="text-align: center;">személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p>
<p>önfejlődési tervekhez</p> <ul style="list-style-type: none"> – az intézmény specialitásaihoz 	<p>fejlesztést igénylő területekhez</p> <ul style="list-style-type: none"> – a különböző partnerekkel való kapcsolattartáshoz – a munkaköri leírásban is megjelenített vezetői feladatvállalásukhoz

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 (igazgató-helyettes) 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 megszerezhető 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 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

Száma	Szempon t megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
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 beszámolói – oviKRÉTAadatai – 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.	Tehetség 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
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.	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	24	

Száma	Szempon t megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
	teljesítménycél		
	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.	Szempon t megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
1.	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20	<ul style="list-style-type: none"> – segédanyagok – gyakorló feladatok minősége és mennyisége és az érintett pedagógusok/szakemberek visszajelzései (interjúk) dokumentálható eredményei
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	<ul style="list-style-type: none"> – éves munkaterv és annak teljesítési beszámoló – 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, etikus magatartás	8	<ul style="list-style-type: none"> – NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére (nem kötelező) – felettes vezető/vezetők tapasztalatai
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8	

Ssz.	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
	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</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	

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
			<i>során.</i>
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 –**Óvodaigazgató**
2. sz. Függelék: Kompetencia és teljesítmény alapú teljesítményértékelés - **Óvodapedagógus**
3. 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, dajka**
4. sz. függelék: **Óvodapedagógus dokumentumelemzés és a megfigyelési szempontjai**

- 5. sz függelék: **Foglalkozáslátogatás jegyzőkönyv**
- 6. sz. függelék: **Óvodaigazgató értékelőlapja**
- 7. sz. függelék : **Óvodapedagógus értékelőlapja**
- 8. sz. függelék: **NOKS-os értékelőlapja**

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

<p style="text-align: center;">Az összes elérhető pont PEDAGÓGUSOKNÁL 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:</p>	<p style="text-align: center;">Az összes elérhető pont VEZETŐK ESETÉBEN 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:</p>
<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, - egy vagy két területen az intézményi átlag fölött teljesít - a nevelési év kiemelt céljai / feladatai területen az intézményi átlag fölött teljesít
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 vezetőnek 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 az óvodaigazgató 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	- Igazgató
- Igazgató	- Óvodapedagógus
- Igazgató- helyettes	- Óvodapedagógus - NOKS-os pedagógus (amennyiben releváns) – Pedagógiai asszisztens, dajka

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 tartalmai 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		Június 30 legkésőbb augusztus 31. szeptember 30.
Az igazgató az értékelésbe bevonhatja az adott pedagógus munkájára rálátással bíró az intézmény más vezetőjét.		x			szeptember 1.
Adatgyűjtés:az ellenőrzés és értékelés adatainak folyamatos rögzítése az oviKRÉTA felületen.		x	x	x	Munkatervi tartalom szeptember1-től május 31-ig.
Az oviKRÉTA felület igénybevételel 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			április 1-től

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő, Időpont, Időtartam
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		Munkatervi tartalom és szükség szerint
Folyamatos és kölcsönös szakmai kapcsolattartás (szakmai munkaközösségi foglalkozások, szakmai beszélgetések, tapasztalatcsere, tev./fogl. látogatások stb.)	x		x		Munkatervi tartalom Egyeztetett és spontán alkalmak
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		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 értékelt „önértékelést” készíthet, és az értékelő beszélgetésre előkészíti az általa szükségesnek vélt egyéb dokumentumokat.	x				TÉR-terv június 15.
Személyes értékelő beszélgetés	x	x	x		TÉR-terv június 30-ig

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
<p>Értékelő beszélgetés Az értékelő beszélgetésre az intézményvezetés által készített ütemezésnek megfelelően kerül sor. Amennyiben az értékelt pedagógus önértékelést kíván készíteni, az önértékelés elkészítésére – igény esetén - legfeljebb egy hét áll rendelkezésre. 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. 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 teljesítmény céljai megvalósítását igazoló dokumentumok – 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 nyomonkövetése: Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez.		x			július 31-ig

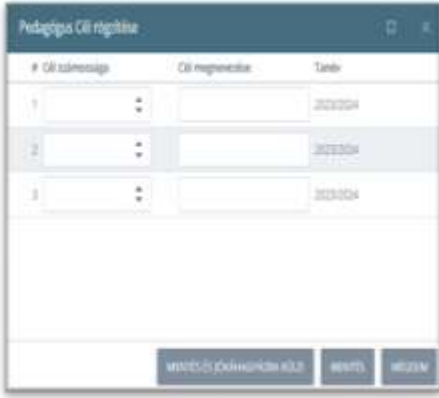

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Igazgató	Helyettes	Szakmai munkaközösség vezető	Határidő Időpont, Időtartam
A véglegesített pontszám és a teljesítményszint rögzítése a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.		x			augusztus 25-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítményszint értékelt 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	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 felület könnyen áttekinthető és könnyen kezelhető. Pl.

<p>a) Az „Egyéni teljesítménycélok” menüpontról rögzíthetők az egyéni teljesítménycélok. A célok elmenthetők, vezetői jóváhagyásra küldhetők. A vezetői jóváhagyás vagy elutasítás a listanézeten a „Cél státusza” oszlopban látható, illetve nyomon követhető.</p> <p>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.</p>	<p>a)</p> 	<p>b)</p> 
---	---	---

A teljesítmény értékeléséhez kapcsolható egyéb eszközök:

Dokumentumelemzés mérőeszköz:

1. Az Óvodai nevelés országos alapprogramjára, az óvoda pedagógiai programjára épülő egész éves nevelési tanulási ütemterv, a csoportprofil, a tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentumai
2. Tevékenység / foglalkozásterv és egyéb foglalkozások tervezése
3. Óvodai csoportnapló
4. Gyermeki produktumok

KOMPETENCIA ÉS TELJESÍTMÉNY ALAPÚ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

Vezetői

2024-2025.

1. Intézményi feladatellátás eredményessége (10pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a gyermekek nyomon követését tartalmazó dokumentáció intézményi szintű eredményei, a fejlesztési tevékenységeket tartalmazó csoportnaplók adatai (intézményi adminisztráció), e-napló (oviKRÉTA), intézményi adminisztráció adatai (hiányzások)

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?
1.	intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége					
2.	a hiányzások mennyiségének alakulása,					
3.	a pedagógiai program megvalósítása,					
4.	az intézménybe (feladatellátási helyre)					

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?
	jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői)					
5.	tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása					
6.	befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések,					

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás (10 pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: vezetői pályázat, az éves munkaterv, az óvoda helyi pedagógiai programjában meghatározott időszakokra szóló teljesítési beszámolóira kell építeni, munkatársi jegyzőkönyvek,

Ssz.	Szempont és	Belső értékelési szempontok	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés
------	-------------	-----------------------------	---	------------------------

	Részterületek	<i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI?
1.	humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság biztosítása, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatokat és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő munkamegosztás, megbízatások stb),					
2.	szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése),					
3.	intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás,					
4.	infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása.					

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?

3. Stratégiai szemlélet (10 pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: fenntartó rendelkezésére álló adatok, visszajelzések, az intézmény munkaterve, beszámolója és egyéb, a szakmai munkát és a napi működést meghatározó dokumentumai

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?
1.	a jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása,					
2.	a fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének					

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés		
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? Az értékelő mit tesz azért, hogyan objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?
	megállapítása,					
3.	meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása,					
4.	az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása					
5.	az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása					
6.	a köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete,					

4. Vezetői kommunikáció és irányítás (10 pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: az intézményi dokumentációra (pl. értekezlet jegyzőkönyvek), a csoportnapló, jelenléti ívek, igazgatói, látogatások, foglalkozások dokumentált tapasztalatai,

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI? ?
1.	egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés					
2.	folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról					
3.	a munkatársak rendszeres értékelése,					
4.	korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés,					
5.	pedagógusok megfelelő munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása.					

5. Külső kapcsolatok (10 pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: vezetői pályázat, szülői értekezletek jegyzőkönyvei, a szülői visszajelzések (kérdőívek válaszaira kell építeni.)

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI?
1.	kiegyensúlyozott, jó kapcsolat a szülőkkel/törvényes képviselőkkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok részére					
2.	együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel, határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása					

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás (5 pont)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: nevelőtestületi, nevelő- oktató segítők, vezetői és a szülői kérdőív adataira kell építeni.

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI? ?
1.	hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció					
2.	felelős vezetői attitűd					
3.	a gyermekek mindenk felett álló érdekeinek figyelembevétele					
4.	nevelőtestület egységének megőrzése.					

7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont (5 pont)

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI? ?
1.						
2.						
3.						

8. Személyre szabott teljesítménycél

Ssz.	Szempont és Részterületek	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? hónap? hónap. nap? Stb.	KI? ?
1.						
2.						
3.						
4.						

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 dokumentációeredményeire, a csoportnapló adataira, a gyermekcsoporton belüli mérési-értékelési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, valamint az egyes tevékenységlátogatásokra,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? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.	Agyermekek személyiségfejlődésének eredményei, a tankötelezettség megkezdésének adatai (10 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 szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	A) Az adott nevelési év nyomkövetési eredményeit az óvodába lépés évének eredményeihez képest kell vizsgálni. Az adott nevelési évben tankötelessé váló gyermekek egyéni fejlettségüknek megfelelően iskolára felkészítő nevelést kapnak					
2.	A gyermekek ellátása, fejlesztése a vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelően (10 pont) A pedagógus a gyermekek értelmi, érzelmi, akarati, szociális és testifejlettségének mutatóit nyomon követi, ciklikusan elemzi, értékeli, rögzíti, az eredményeket nevelési, fejlesztési terveibe beépíti.					
3.	Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, tevékenység-szervezési eljárások napi alkalmazása (6 pont) A pedagógus élményalapú, a gyermekek önálló tevékenységére épülő, a tapasztalatszerzést és a játékra épülő készség és képességfejlesztést lehetővé tevő interaktív tevékenység-szervezési és értékelési					

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
	<i>módszereket alkalmaz, fejleszti a gyermekek értelmi, testi, lelki és szociális készségeit.</i>					
4.	Díjak, elismerések, publikációk, mesterprogram, megvalósítása és ezek hasznosulása az óvoda életében (2 pont) <i>Rendelkezik a pedagógiai munkája eredményességét bizonyító, az intézmény által alapított és/ vagy helyi, települési, állami díjakkal, elismerésekkel.</i> <i>Mesterpedagógus programjával, publikációkkal hozzájárul az intézményi, vagy tágabb értelemben (helyi, regionális, országos szinten) a pedagógiai munka minőségének fejlesztéséhez.</i>					

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	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés
------	--------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------

		<i>(Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)</i>	HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.	<p>Éves tartalmi tervezés, napi tervezés (3 pont)</p> <p><i>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 esetében(re)habilitációs tervet, fejlesztési tervet.</i></p> <p><i>Az egyes tevékenységek megvalósítására felkészül, tevékenységét megtervezi, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.</i></p>					
2.	<p>Többletfeladatok, különbözőmegbízások vállalása (3 pont)</p> <p><i>Eseti vagy állandó intézményi munkacsoport tagja (pl.: Zöld Óvodakoordinátor, ÖTM) pályázatfigyelő, pályázatíró feladatokat vállal,mentorálásra fogad hallgatókat /gyakornokot.</i></p> <p><i>Mesterpedagógusként intézmény-fejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját.</i></p> <p><i>Szaktanácsadóként,szakértőként (ha</i></p>					

	<p>releváns) részt vesz a jogszabály által meghatározott feladatokban. (Több megbíztatás esetén több pont.)</p>					
3.	<p>Az intézményen belüli óvodai szintű rendezvények (3 pont) Az óvodában intézményi szintű rendezvényeket szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz gyermekközösségével, azokat dokumentálja (forgatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés /értékelés stb.). Részt vállal az intézmény éves munkaterve szerinti programokban, pl.: hagyományörző nap, kulturális rendezvény, szülői napstb. Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.</p>					
4.	<p>Az intézményen kívül programokban való részvétel (projektek, kirándulások, múzeum-és színház-látogatás, települési programokba való bekapcsolódás stb.) (3 pont) Óvodán kívüli programokat kezdeményez, szervez, tájékoztatja a szülőket az óvodán kívüli programokról. 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 mérőeszközre, 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) <i>A pedagógus foglalkoztatással kapcsolatos irányadó ágazati jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, az SZMSZ és Házirend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja. Az óvodai adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.</i>					
2.	Csoportnapló, mulasztási napló vezetése (2 pont) <i>A csoportnaplót és a gyermekek hiányzását a mulasztási naplóbannaprakészen vezeti, igazolatlan hiányzás esetén jelez az igazgatónak és a gyermekvédelmi felelősnek.</i>					
3.	A gyermekek személyiségfejlődésének nyomon					

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 mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
	követésével összefüggő adminisztrációstevékenység (3 pont) <i>A gyermek által készített produktumokat folyamatosan gyűjti, a gyermekek személyiségfejlődését az intézményi belső szabályzóban meghatározott módon értékeli, a gyermekek személyiség-fejlődéséről a szülőket/ törvényes képviselőket legalább féléventetájékoztatja.</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 válaszaire kell építeni.

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Egységes belső értékelési szempontok	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés
------	--------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------

		<i>(Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók)</i>	HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.	<p>Nevelőtestületi, szakmaimunkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmaipartnerekkel (3 pont)</p> <p><i>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. Naprakész információval rendelkezik, az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív. Munkavégzése során kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. óvodapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, gyermekorvos, családsegítő stb.) Szakmai kihívások megoldásában aktív.</i></p>					
2.	<p>Kapcsolattartás és kommunikáció a szülőkkel/ törvényes képviselőkkel (3 pont)</p> <p><i>A szülői értekezleteket, fogadó órákat, nyílt napokat pontosan és tervezetten lebonyolítja. A szülőket/ törvényes képviselőket igény szerint, de legalább félévente egyszer szakszerűen,</i></p>					

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 mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
	<i>közérthetően és objektíven tájékoztatja az óvodai feladatokról és az érintett gyermekszemélyiségfejlődéséről, a szülőkkel együttműködik. Igény szerint a szülőkkel közös programokat szervez.</i>					

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? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.	Tehetség jeleit mutató gyermek óvodai nevelése (. 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 szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető
	<p>Részt vesz a tehetségigéreték és a kettős különlegességű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggelküzdő tehetségigéreték azonosításában.</p> <p>A szülők számára nevelésitanácsokat ad a gyermek képességeinek kibontakoztatása érdekében.</p> <p>Figyelmet fordít a gyermeki alkotások közösségi rendezvényen való bemutatására és a tehetségigéreték bátorítására különböző óvodai és/vagy óvodaközi rendezvényeken (vizuális/alkotó, sport,mesemondó stb.).</p>					
2.	<p>A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlesztése (. pont)</p> <p>A gyermekek közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált tevékenységformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz.</p> <p>Egyéni fejlesztést végez, az SNI illetve BTMN gyermekekegyedi igényeit figyelembe veszi, differenciált ellátást biztosít, a szakemberekkel (gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus, logopédus) folyamatosan konzultál.</p>					

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 mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
3.	<p>Gyermekvédelmi megsegítést igénylő gyermekkelvaló foglalkozás (. pont)</p> <p><i>A hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetettgyermek/ gyermek hiányzásainak csökkentése, szociális hátrányainakcsökkentése érdekében pedagógiai célú feladatokat vállal.</i></p>					
4.	<p>Iskolába lépés segítése (. pont)</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Az óvoda-iskola átmenetet segítő tevékenységekben, együttműködésekben aktív részt vállal.</i></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? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.	<p>Motiváció, elkötelezettség (3pont)</p> <p><i>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.</i></p>	.				
2.	<p>A szervezet képviselése (2 pont)</p> <p><i>Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.</i></p>					
3.	<p>Etikus magatartás (1 pont)</p>					

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 igazgatója 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? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x évente 1x Stb.</i>	KI? <i>Igazgató Helyettes Munkaköz. vezető</i>
1.						
2.						
3.						
4.						

8. Három, személyre szabott teljesítménycél- 24 pont

Ssz.	Szempont és	Belső értékelési szempontok	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés
------	-------------	-----------------------------	---	------------------------

	Részterületek	<i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.						
2.						
3.						

KOMPETENCIA ÉS TELJESÍTMÉNY ALAPÚ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

A pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott értékelendő személy
(dajka, pedagógiai asszisztens)

2024-2025.

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSÉNEK SZEMPONTJAI (Összesen 100 pont)

1. Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége – 20 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a segédanyagok, gyakorló feladatok minősége és mennyisége és az érintett pedagógusok/szakemberek visszajelzései (interjúk) dokumentálható eredményeire kell építeni.

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés- adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Önállóság, szakmai tudás (6 pont) <i>A pedagógus/vezető iránymutatásait figyelembe véve képes a rábízott feladatokat önállóan elvégezni.</i>					

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
	<i>Ha releváns, figyelemmel kíséri a szakterületét érintő tudásanyagfejlődését, és sikeresen alkalmazza azt a pedagógiai munkát segítőtevékenysége során.</i>					
2.	Aktív közreműködés a nevelés-oktatás folyamatánaktámogatásában (6 pont) <i>Az optimális légkör és környezet megteremtéséhez figyelembe veszi a támogató tevékenységével érintett gyermekek, tanulók, pedagógusok, más NOKS munkatársak igényeit, ötleteit, kezdeményezéseit.</i>					
	<i>A gyermekek, tanulók eredményes fejlesztése érdekében képes támogatni a pedagógust, segíti a nevelési/tanulási problémák kezelésében.</i>					
3.	Elkészített produktumokminősége, mennyisége, aktualitása (5 pont) <i>A munkaköri leírásában szereplő, a neveléshez/oktatáshoz szükségesanyagokat megfelelő minőségben (a pedagógus/vezető általmeghatározott tartalmi, esztétikai</i>					

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
	<i>szempontok alapján) készíti el.</i>					
4.	Digitális felkészültség (3 pont) <i>Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, nyitott az újszakmai módszerek és digitális eszközök/alkalmazások megismerésére és saját szakmai tevékenységében való alkalmazására.</i>					
	<i>Azokban a munkakörökben, amelyekben releváns, előkészíti/használja a foglalkozáshoz szükséges technikai/digitális eszközöket.</i>					

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: az éves munkatervre és annak teljesítési beszámolóira, az OviKRÉTA adatai, valamint a pedagógusok visszajelzéseire kell építeni.

Ssz.	Szempont és	Belső értékelési szempontok	Értékelést megalapozó adatok, információk	Ellenőrzés-adatgyűjtés
------	-------------	-----------------------------	---	------------------------

	Részterületek	<i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>Évente 2x? Évente 1x? Hónap? Hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Közreműködés a tervezésifolyamatban (3 pont) <i>Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény tervezési feladatainak elvégzésében.</i>					
2.	A gyermekösszetételfigyelembevételével többletfeladatok ellátása (3 pont) <i>Segíti a pedagógust vagy a vezetőt az intézmény specifikus jellegéből adódó többlettevékenységek ellátásában.</i>					
	<i>Az adott gyermekcsoport jellemzőinek ismerete alapján a gyermekcsoport és az egyes gyermekek eltérő képességeire, szociokulturális helyzetére figyelemmel végzi feladatát.</i>					
3.	Részvétel az intézményenbelüli és kívüli programokban (6 pont) <i>A vezető/pedagógus iránymutatásai alapján tevékenyen részt vállal az intézményen belüli és kívüli programok szervezésében és megvalósításában.</i>					

3. Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása – – 10 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Megbízhatóság, szakszerűség (4 pont) <i>A jogszabályokban rá vonatkozó rendelkezéseket ismeri és követi, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul végrehajtja.</i>					
2.	Határidők betartása (4 pont) <i>A feladatköréhez kapcsolódó feladatait szakszerűen, pontosan – pedagógus/igazgató iránymutatásának megfelelően, – határidőre végzi el.</i>					
3.	Pontosság (2 pont) <i>A munkaköréhez kapcsolódó dokumentumokat pontosan, naprakészen vezeti.</i>					

4. Kommunikáció, együttműködés – 8 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés- adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogyan objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Aktivitás (3 pont) <i>A munkaköri leírásban meghatározott feladatainak megfelelően részt vesz az intézmény által szervezett programokon (értekezleteken, rendezvényeken), közreműködik, segíti az intézményi munkát.</i>					
2.	Együttműködés külső, belsőpartnerekkel (2 pont) <i>Munkavégzése során a munkaköri leírásban meghatározott szempontok alapján napi szinten hatékonyan együttműködik a pedagógusokkal, munkatársaival, segítő szakemberekkel.</i>					
3.	Kommunikáció (3 pont) <i>Tevékenysége során az intézmény pedagógiai céljainak és a munkaköri leírásában meghatározottak szerint érthetően és hitelesen kommunikál.</i>					

5. Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség – 10 pont (3 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen:a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a pedagógus, és a vezető ellenőrzési tapasztalataira, az intézményi dokumentációra kell építeni.

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés- adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Szakmai elkötelezettség, nyitottság (4 pont) Elkötelezett az intézmény céljainak megvalósítása iránt, munkáját ennek megfelelően végzi. Nyitott az új szakmai kihívásokra, az intézmény és a pedagógusok innovációit segíti.					
2.	Felelősségvállalás (3 pont) A pedagógus, vezető által rábízott vagy önként vállalt feladatai megvalósításáért felelősséget vállal.					
3.	Szakmai fejlődés iránti elkötelezettség (3 pont) Szakmai ismereteit, tudását folyamatosan fejleszti, a megszerzett tudását gyakorlatában eredményesen alkalmazza.					

6. Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás – 8 pont (2 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a NOKS munkakörben foglalkoztatott önértékelésére, a felettes vezető/vezetők tapasztalataira kell építeni

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés- adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogyan objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.	Etikus viselkedés (5 pont) <i>Az intézmény által meghatározott etikai szabályokat, normákat követés betartja. Intézményen belüli és kívüli programokon viselkedése, megjelenése az elvártaknak megfelelő.</i>					
2.	Etikus és jogszerű adatkezelés (3 pont) <i>A munkája szempontjából fontos, megbízható információforrásokat etikus és jogszerű alkalmazására kiemelten figyel, a gyermekekre/tanulóravonatkozó személyes információkat bizalmasan kezeli.</i>					

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont

Az egyedi intézményi értékelési szempontokat, az értékelést megalapozó adatokat az igazgatója egyetértésben határozta meg.

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.						
2.						
3.						
4.						

8.Három, személyre szabott teljesítménycél- 24 pont

Ssz.	Szempont és Részterületek	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, saját intézményi mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL? <i>Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?</i>	MIVEL? <i>Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?</i>	MIKOR? <i>évente 2x? évente 1x? hónap? hónap. nap? Stb.</i>	KI? <i>Igazgató? Helyettes? Munkaköz. vezető?</i>
1.						
2.						
3.						

4.sz függelék

Foglalkozáslátogatás jegyzőkönyv

Tevékenység-/foglalkozáslátogatás	Jele, kódja
Az adott időszakban a nevelőmunka, játék, tevékenység, projekt vagy foglalkozás megfigyelési szempontjai (párhuzamosan végezhető differenciált tevékenység) megfigyelési szempontsor	ovped-foglalkozás megfigyelés

sorsz	Megnevezés	Adat
1.	Óvodapedagógus neve	
2.	Tevékenység-/foglalkozáslátogatás időpontja:	
3.	Tevékenység-/foglalkozáslátogató neve	

Kérjük, rögzítse, hogy **a felsorolt állítások közül melyik mennyire igaz.**

Válassza a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számít bele!

1. Teljesen megfelelő volt az óvodapedagógus stílusa Milyen volt az óvodapedagógus stílusa	0	1	2	3	4	5
2. Megfelelően érthető az óvodapedagógus kommunikációja Mennyire volt érthető az óvodapedagógus kommunikációja?	0	1	2	3	4	5

<p>3. Megfelelő volt a pozitív és a negatív visszajelzések aránya Milyen volt a pozitív és a negatív visszajelzések aránya?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>4. Megfelelő volt az óvodapedagógus kérdező kultúrája Milyen az óvodapedagógus kérdező kultúrája</p>	0	1	2	3	4	5
<p>5. Megfelelő volt az óvodapedagógus időgazdálkodása Milyen volt az óvodapedagógus időgazdálkodása?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>6. Megfelelően vette figyelembe az egyéni képességek közötti különbségeket Az óvodapedagógus mennyire vette figyelembe az egyéni képességek közötti különbségeket?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>7. A vezető, irányító, segítő szerep megfelelően indokolt a szabad játék/nevelés tevékenység/projekt (foglalkozás) folyamatában A vezető, irányító, segítő szerep mennyire volt indokolt a szabad játék/nevelés tevékenység/projekt (foglalkozás) folyamatában?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>8. Megfelelően szakszerű volt az óvodapedagógus fogalomhasználata, megfelelően támogatta a gyermekekben az új fogalmak kialakítását és a korábbiak elmélyítését Mennyire szakszerű az óvodapedagógus fogalomhasználata, mennyire támogatja a gyermekekben az új fogalmak kialakítását és a korábbiak elmélyítését</p>	0	1	2	3	4	5
<p>9. Megfelelően kihasználta az óvodapedagógus a nevelés, játék, ismeret átadás kapcsolati lehetőségét Kihasználta-e az óvodapedagógus a nevelés, játék, ismeretátadás kapcsolati lehetőségét</p>	0	1	2	3	4	5
<p>10. Megfelelően jelent meg a fenntartható fejlődés témája a foglalkozáson Megfelelő módszereket alkalmazott erre az óvodapedagógus Hogyan jelent meg a fenntartható fejlődés témája a foglalkozáson? Milyen módszereket alkalmazott erre az óvodapedagógus?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>11. Megfelelően határozta meg az óvodapedagógus a nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) célját és hogy sikerült</p>	0	1	2	3	4	5

<p>azt a gyermekek számára vonzóvá tenni, tudatosítani Hogyan határozta meg az óvodapedagógus a nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) célját és hogy sikerült azt a gyermekek számára vonzóvá tenni, tudatosítani?</p>						
<p>12. Megfelelően támogatták a feladatok és az alkalmazott módszerek a cél elérését? Mennyiben támogatták a feladatok és az alkalmazott módszerek a cél elérését?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>13. A használt módszerek, nevelési/ tanulásszervezési eljárások az intézmény által preferált módszertannak megfeleltek A választott módszerek, nevelés/tanulásszervezési eljárások mennyire illeszkedtek a nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) tartalmához, a feladatokhoz?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>14. Megfelelők voltak a használt módszerek, nevelési/tanulásszervezési eljárások az intézmény által preferált módszertannak Mennyiben feleltek meg a használt módszerek, nevelési/tanulásszervezési eljárások az intézmény által preferált módszertannak</p>	0	1	2	3	4	5
<p>15. Megfelelő motivációs eszközöket alkalmazott az óvodapedagógus a szabad játék/nevelés tevékenység/projekt (foglalkozás) során Milyen motivációs eszközöket alkalmazott az óvodapedagógus a szabad játék/nevelés tevékenység/projekt (foglalkozás) során</p>	0	1	2	3	4	5
<p>16. Megfelelőmértékben sikerült a gyermekeket bevonni a szabad játék/nevelés/ tevékenység/projekt (foglalkozás) menetébe, aktivitásukat fokozni Milyen mértékben sikerült a gyermekeket bevonni a szabad játék/nevelés/ tevékenység/projekt (foglalkozás) menetébe, aktivitásukat fokozni?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>17. Megfelelően jelent meg a személyiségfejlesztés a szabad játékban/nevelésben/ tevékenységben/projektben (foglalkozáson) Megfelelő eszközök segítettek ezt Hogyan jelent meg a személyiségfejlesztés a szabad játékban/nevelésben/ tevékenységben/projektben (foglalkozáson)? Milyen eszközök segítettek ezt?</p>	0	1	2	3	4	5

<p>18. Megfelelően mértékben jelent meg a közösségfejlesztés a szabad játékban/nevelésben tevékenységben/projektben (foglalkozáson) Megfelelő eszközök segítették</p> <p>Hogyan jelent meg a közösségfejlesztés a szabad játékban/nevelésben tevékenységben/projektben (foglalkozáson)? Milyen eszközök segítették?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>19. Megfelelőmértékben sikerült a gyermekeket bevonni a foglalkozás menetébe, aktivitásukat fokozni</p> <p>Milyen mértékben sikerült a gyermekeket bevonni a foglalkozás menetébe, aktivitásukat fokozni?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>20. Megfelelően jelent meg a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel való foglalkozás a szabad játékban /nevelésben/tevékenységben/projektben (foglalkozáson)?</p> <p>Hogyan jelent meg a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel való foglalkozás a szabad játékban /nevelésben/tevékenységben/projektben (foglalkozáson)?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>21. Megfelelően tükröződött a szokás szabályrend a szabad játékban/nevelésben/ tevékenységben/projektben (foglalkozáson) a gyermekek magatartásában?</p> <p>Mennyire tükröződött a szokás szabályrend a szabad játékban/nevelésben/ tevékenységben/projektben (foglalkozáson) a gyermekek magatartásában?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>22. Megfelelően valósult meg a gyermekek együttműködése a szabad játékban /nevelésben/tevékenységben/projektben (foglalkozáson), az egymástól való tanulása</p> <p>Milyen módon valósult meg a gyermekek együttműködése a szabad játékban /nevelésben/tevékenységben/projektben (foglalkozáson), az egymástól való tanulása</p>	0	1	2	3	4	5
<p>23. Megfelelően jelent meg a gyermekek önértékelése</p> <p>Hogyan jelent meg a gyermekek önértékelése</p>	0	1	2	3	4	5
<p>24. Megfelelően történt a gyermekek, gyermeki produktumok értékelése</p> <p>Hogyan történt a gyermekek, gyermeki produktumok értékelése?</p>	0	1	2	3	4	5
<p>25. Megfelelően elérte nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) a célját, koherens volt-e a nevelés/ tevékenység/projekt</p>	0	1	2	3	4	5

(foglalkozás) tervvel? Elérte-e a nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) a célját, koherens volt-e a nevelés/tevékenység/projekt (foglalkozás) tervvel?						
26. Megfelelő volt az óvodapedagógus reakciói az egyes pedagógiai szituációknak Mennyire feleltek meg az óvodapedagógus reakciói az egyes pedagógiai szituációknak?	0	1	2	3	4	5
27. Megfelelően reálisan értékelte az óvodapedagógus az egyes pedagógiai szituációkban mutatott reakcióit a megbeszélésen Reálisan értékelte-e az óvodapedagógus az egyes pedagógiai szituációkban mutatott reakcióit a megbeszélésen?	0	1	2	3	4	5
28. Megfelelően reflektív az óvodapedagógus Mennyire volt reflektív az óvodapedagógus? • Visszatekintés a tervezésre, megvalósulásra; • a lényeges mozzanatok tudatosítása; • alternatív cselekvésmódok kialakítása	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: 28x 5=140 pont

kapott pontszám: ____

átlag pontszám ____

5.sz. függelék

A dokumentumelemzés és a megfigyelés szempontjai

1. Az Óvodai nevelés országos alapprogramjára, az óvoda pedagógiai programjára épülő egész éves nevelési tanulási ütemterv, a csoportprofil, a tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentumai
2. Tevékenység / foglalkozásterv és egyéb foglalkozások tervezése
3. Óvodai csoportnapló
4. Gyermeki produktumok

A dokumentum megnevezése	Jele, kódja
A dokumentumelemzés és a megfigyelés szempontjai-	ovped-dok-elemző

sorsz	Megnevezés	Adat
1.	Óvodapedagógus neve	
2.	A dokumentumelemzés időpontja:	
3.	A dokumentumelemző neve	

Kérjük, értékelje, hogy **a felsorolt állítások közül melyik mennyire igaz.**

Válassza a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a számított átlagába nem számít bele!

A dokumentumelemzés és a megfigyelés szempontjai

1. Az Óvodai nevelés országos alapprogramjára, az óvoda pedagógiai programjára épülő egész éves nevelési tanulási ütemterv, a csoportprofil, a tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentumai

A dokumentumelemzés tapasztalatai:

1.Hogyan jelenik meg a tervekben a gyermeki kompetenciák fejlesztése?	0	1	2	3	4	5
2.Mennyiben biztosítja az éves nevelési-tanulási ütemtervben meghatározott célok megvalósulását?	0	1	2	3	4	5
3. Hogyan kapcsolódik az óvodai csoport és az óvodán kívüli tevékenységek, egyéb foglalkozások tervezése az éves nevelési és tevékenységi tervben meghatározott követelményekhez?	0	1	2	3	4	5
4.Hogy kapcsolódik az óvodai csoport és az óvodán kívüli tevékenységek, az éves nevelési és tevékenységi tervben meghatározott személyiség- és közösségfejlesztési feladatokhoz?	0	1	2	3	4	5
5.Hogyan jelennek meg a pedagógus által készített éves tervezésben a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel kapcsolatos feladatok?	0	1	2	3	4	5
6.Hogyan jelennek meg a pedagógus éves tervezésében a nevelési, ismeretátadási tanulási területek kapcsolódása, egymásra épülése?	0	1	2	3	4	5
7.Hogyan épít az óvodapedagógus a tervező munka során a gyermekek előzetes ismereteire?	0	1	2	3	4	5
8.Hogy jelenik meg az ismeretek, fogalmak, egymásra épülése az éves tervezés dokumentumaiban?	0	1	2	3	4	5
9.Hogyan jelenik meg a pedagógus által készített egyéni fejlesztési tervben a fejlesztés?	0	1	2	3	4	5
10.Hogyan jelennek meg a tervezésben az eltérő gyermeki igények figyelembevétele, a fejlődési ütemnek megfelelő folyamatok?	0	1	2	3	4	5
11.Mennyiben felelnek meg a tervek célkitűzéseinek a tervezett értékelési eszközök?	0	1	2	3	4	5
12.Tartalmazza-e a nevelési tevékenységi terv a céloknak megfelelő ismeretátadási, tanulási eszközöket (szemléltető eszközök, kézi szerek, hangszerek, rajzeszközök, stb.)?	0	1	2	3	4	5
13.Milyen elemeket tartalmaz az adott csoport pedagógiai programokhoz illeszkedő éves tervezése? Azok hogyan kapcsolódnak az intézmény nevelési céljaihoz?	0	1	2	3	4	5
14.Hogyan jelenik meg az óvodapedagógus foglalkozási és egyéb foglalkozáson kívüli tervezési dokumentumaiban a környezeti nevelés és a fenntartható fejlődés célrendszere?	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: 14x 5=70 pont

kapott pontszám: ____

átlag pontszám ____

2. Tevékenység / foglalkozásterv és egyéb foglalkozások tervezése
A dokumentumelemzés tapasztalatai:

1.Hogyan jelennek meg a tervezésben a belső és külső kapcsolódások?	0	1	2	3	4	5
2.A feladatok, célkitűzések teljesülését hogyan segítik a tervezett módszerek, szervezési eljárások és a tevékenység/projekt (foglalkozás) felépítése?	0	1	2	3	4	5
3.A célkitűzés mennyiben támogatja a megszerzett tudás alkalmazását?	0	1	2	3	4	5
A tevékenység/projekt (foglalkozás)/foglalkozások tervezésénél hogy érvényesül a cél–ismeret átadás–eszköz koherenciája?	0	1	2	3	4	5
4.Milyen módon jelennek meg az egyéni gyermeki igények a tevékenység/projekt, foglalkozások tervezésében?	0	1	2	3	4	5
5.Mennyire támogatja a terv a gyermeki együttműködést, szociális tanulást?	0	1	2	3	4	5
6.Milyen módon jelennek meg a tervben a közösségfejlesztés, személyiségfejlesztés feladatai?	0	1	2	3	4	5
7.Mennyiben felelnek meg a tervek célkitűzéseinek a tervezett értékelési eszközök?	0	1	2	3	4	5
8.Az óvodai csoport és az óvodán kívüli tervezés tartalma mennyire áll összhangban az adott gyermekcsoport életkori sajátosságaival?	0	1	2	3	4	5
9.Az óvodai csoport és az óvodán kívüli foglalkozástervek hogyan kapcsolódnak az intézmény éves munkatervéhez, célkitűzéseire? (Intézményi és nevelési célokhoz, nevelési területhez, tudásterületekhez, intézményi innovációhoz.)	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: 11x 5=55 pont kapott pontszám: ____ átlag pontszám ____

6.sz. függelék

Óvodaigazgató értékelőlapja:

	A	B	C
sorszám	szempont megnevezése	adható pontszám	elért pontszám
1.	Intézményi feladatellátás eredményessége	10	
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	
	összesen:	60 pont	
8.	Négy, személyre szabott teljesítménycél	4X10= 40 pont	
	összesen:	100 pont	

Értékelés eredménye:

Az értékelt személy neve: Beosztása:	a)	kiemelkedő teljesítményszintű	80 -100 pont	
	b)	átlagos teljesítményszintű	50-79 pont	
	c)	fejlesztendő teljesítményszintű	0-49 pont	

Az értékelés időtartama:

Az értékelés dátuma:

Aláírások:

.....

fenntartó által kijelölt személy

.....

értékelt személy

7.sz. függelék

Óvodapedagógus értékelőlapja

	A	B	C
sorszám	szempont megnevezése	adható pontszám	elért pontszám
1.	Pedagógiai munka minősége, eredményessége	28	
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	8	
4.	Kommunikáció, együttműködés	6	
5.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás	8	
6.	Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás	6	
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8	
	Összesen:	76 pont	
8	Három, személyre szabott teljesítménycél	3X8=24	
	Mindösszesen:	100 pont	

Értékelés eredménye:

Az értékelt személy neve: Beosztása:	a)	kiemelkedő teljesítményszintű	80 -100 pont	
	b)	átlagos teljesítményszintű	50-79 pont	
	c)	fejlesztendő teljesítményszintű	0-49 pont	

Az értékelés időtartama:

Az értékelés dátuma:

Aláírások:

.....

értékelő óvodaigazgató

.....

értékelt személy

Az értékelt személy észrevételei a pontszámokkal kapcsolatban:

1.	Az értékelés eredményével egyetértek	
2.	Az értékelés eredményével nem értek egyet, tekintettel az alábbi szempontokra:	
Indoklás	Szerintem.....	
Indoklás:	Véleményem szerint...	
indoklás:		

Fejlesztésre szoruló terület:

1.	Fejlesztésre szoruló területek a jövőre való tekintettel:	
indoklás:		
indoklás:		
Indoklás:		

8.sz. függelék

NOKS-os értékelési szempontjai:

	A	B	C
sorszám	szempont megnevezése	adható pontszám	elért pontszám
1.	Pedagógiai munka támogatásának minősége, eredményessége	20	
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	
3.	Munkavégzés megbízhatósága, határidők betartása	10	
4.	Kommunikáció, együttműködés	8	
5.	Szakmai felelősségvállalás, elkötelezettség	108	
6.	Munkakörhöz kötődő támogató, etikus magatartás		
7.	Egyedi intézményi értékelési szempont	8	
8.	Három, személyre szabott teljesítménycél	3X8= 24	
	összesen:	100 pont	

Értékelés eredménye:

Az értékelt személy neve: Beosztása:	a)	kiemelkedő teljesítményszintű	80 -100 pont	
	b)	átlagos teljesítményszintű	50-79 pont	
	c)	fejlesztendő teljesítményszintű	0-49 pont	

Az értékelés időtartama:

Az értékelés dátuma:

Aláírások:

.....

értékelő óvodaigazgató

.....

értékelt személy

Az értékelt személy észrevételei a pontszámokkal kapcsolatban:

2.	Az értékelés eredményével egyetértek	
2.	Az értékelés eredményével nem értek egyet, tekintettel az alábbi szempontokra:	
Indoklás	Szerintem.....	
Indoklás:	Véleményem szerint...	
indoklás:		

Fejlesztésre szoruló terület:

2.	Fejlesztésre szoruló területek a jövőre való tekintettel:	
indoklás:		
indoklás:		
Indoklás:		