

PATVIRTINTA
Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“
(Vaikystės pedagogikos centro) direktoriaus
2019 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. V-64

DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO, ĮSIVERTINIMO IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (Vaikystės pedagogikos centro) darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Visagino lopšelio-darželio „Auksinis gaidelis“ (Vaikystės pedagogikos centro) (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo turinį, formas, būdus ir sistemingumą.

2. Darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimas, įsivertinimas ir kvalifikacijos tobulinimas organizuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu, kitais Lietuvos Respublikos įstatymais ir teisės aktais, lopšelio-darželio nuostatais, lopšelio-darželio vidaus tvarkos taisyklėmis ir šiuo Aprašu.

II SKYRIUS TIKSLAI IR UŽDAVINIAI

3. Darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo paskirtis – sukurti aplinką, skatinančią lopšelio-darželio plėtrą bei darbuotojo profesinį tobulėjimą, ir teikti reikalingą pagalbą.

4. Tikslas – sukurti planingą darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą lopšelyje-darželyje.

5. Uždaviniai:

5.1. sistemingai plėtoti lopšelio-darželio darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos vertinimo ir įsivertinimo procesus lopšelyje-darželyje;

5.2. sistemingai plėtoti pedagoginį, psichologinį, atitinkantį darbuotojo (pedagogų ir D lygio darbuotojų) darbo pobūdį švietimą.

III SKYRIUS PRINCIPAI

6. **Demokratiškumas** (bendravimas su darželio darbuotojais) grindžiamas demokratinėmis nuostatomis – darbuotojai visada priimami ir išklaunami, jiems suteikiama visapusiška informacija.

7. **Sistemiškumas** (darbas su darbuotojais) yra nuoseklus ir planingas, darbuotojai, įvertinus jų veiklą, informuojami apie rezultatus.

8. **Atvirumas** (darbuotojams) prieinama informacija apie kvalifikacijos tobulinimo kryptis, prioritetus ir pan.

9. **Lankstumas** (bendradarbiaujant su darbuotojais) atsižvelgiama į pageidavimus, susijusius su jų kvalifikacijos siekiais.

10. Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo samprata grindžiama šiais principais:

10.1. Įsivertinimo – darbuotojas (pedagogų ir D lygio darbuotojų) turi suprasti, kas jo veikloje yra tobulintina, kokių žinių, gebėjimų, įgūdžių stoka bei kokios nuostatos ir požiūriai tai lemia.

10.2. Geriausios praktikos turi perimti geriausias ugdymo praktikas, kurios daugeliu atvejų randasi ir tinkamai suvokiamos autentiškoje pedagoginės veiklos aplinkoje, todėl joje sutelktina didelė kvalifikacijos tobulinimo veiklų dalis.

10.3. Motyvacijos – darbuotojas (pedagogų ir D lygio darbuotojų) turi turėti vidinę vertybinę nuostatą ir būti išoriškai motyvuojamas nuolatos tobulinti savo veiklą;

10.4. Subsidiarumo – darbuotojas (pedagogų ir D lygio darbuotojų) ir darželis yra pagrindiniai subjektai, kartu pasirenkantys profesinio tobulinimosi sritis ir formas.

11. Darbuotojo (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos į(si)vertinimo pagrindu yra pareigybių aprašymai, lopšelio-darželio vidaus tvarkos taisyklės bei Mokytojų ir pagalbos mokiniui specialistų (išskyrus psichologus) atestacijos nuostatai, kuriuose suformuluoti reikalavimai atitinkamą pareigybę užimančiam darbuotojui.

12. Veiklos vertinimas ir įsivertinimas, kvalifikacijos tobulinimas privalomas kiekvienam lopšelio-darželio darbuotojui (pedagogams ir D lygio darbuotojams).

13. Darbuotojai (pedagogai ir D lygio darbuotojai) apie kvalifikacijos tobulinimo renginius sužino iš lopšelio-darželio vadovų, asmeniškai, skaitydami skelbimus, ieškodami informacijos internete, darbuotojų elektroniniame pašte auksinisgaidelis@gmail.com.

14. Esant reikalui (darbuotojo žinių ir kompetencijos trūkumui), darbdavys siunčia darbuotoją (pedagogus ir D lygio darbuotojus) į kvalifikacijos tobulinimo renginius, pasirenka asmeniškai, atsižvelgiant į darbo rezultatus, metų veiklos prioritetus.

15. Į kvalifikacijos tobulinimo renginius vyksta vienu metu po vieną pedagogą, tos pačios pareigybės darbuotoją, jei renginio programa nereikalauja kitaip (komandos), išskyrus nedarbo laiką, švenčių dienas ar savaitgalius (tuo laiku išvykstančių skaičius nereglamentuojamas).

IV SKYRIUS DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO, ĮSIVERTINIMO, KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS

16. Darbuotojų veiklos vertinimas – tai procesas, apimantis įvairių priemonių rengimą lopšelyje-darželyje, norint apsvarstyti ir įvertinti ankstesnę profesinę veiklą ir numatyti ateities planus ir galimybes.

17. Nuolatinis dėmesys darbuotojams (pedagogams ir D lygio darbuotojams) konkrečiomis darbo sąlygomis padeda juos telkti bei skatinti.

18. Vertinant laikomasi šių pagrindinių taisyklių:

18.1. vertinama nuolatos, vis atnaujinamų duomenų pagrindu;

18.2. privalu vengti asmeninės draugystės, simpatijų ir antipatijų poveikio;

18.3. įvertinama kompleksiskai, o ne vadovaujantis „pirmu įspūdžiu“;

18.4. įvertinimas neturi remtis anksčiau vertintais duomenimis ir rezultatais;

18.5. įvertinimo rezultatus būtina aptarti vadovo (administracijos) ir vertinamojo pokalbyje.

19. Tikslas – išaiškinti vertinamojo privalumus ir trūkumus, suformuluoti pastarųjų šalinimo būdus.

20. Darbuotojų į(si)vertinimas įgalina:

20.1. nustatyti darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) tinkamumą tam tikroms pareigoms, planuoti(s) darbuotojo karjerą;

20.2. į(si)vertinti darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) darbo kokybės gerinimo galimybes;

20.3. išaiškinti šalintinus trūkumus, suinteresuoti darbuotojus (pedagogus) kelti kvalifikaciją ir asmeniškai tobulėti;

20.4. sudaryti teisingo darbo apmokėjimo prielaidas;

20.5. mažinti klaidų tikimybę, parenkant, atleidžiant darbuotojus ir pan.

21. **Svarbiausi darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) vertinimo kriterijai yra šie:**

21.1. profesionalumas: dalyko išmanymas, darbo kokybė, patikimumas, pajėgumas, darbo tempas, organizaciniai sugebėjimai;

21.2. tarpusavio santykiai: gebėjimas bendradarbiauti, paslaugumas, atvirumas, tolerancija;

21.3. laiko planavimas;

21.4. asmens savybės: imlumas, kūrybiškumas, loginis mąstymas;

21.5. asmens įvaizdis: tinkamas elgesys, gebėjimas aiškiai reikšti mintis.

22. Pagal gebėjimų pobūdį ir jų taikymą skiriamos šios pagrindinės **pedagogų kompetencijų sritys:**

22.1. **Bendrakultūrinė kompetencija** – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos ir kitos asmeninės savybės, sąlygojančios sėkmingą žmogaus veiklą konkrečioje(-iose) kultūroje(-ose).

22.2. **Profesinės kompetencijos** – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, reikalingos sėkmingai bendrajai ugdymo veiklai, jos nespecifikuojant pagal ugdymo turinio koncentrus/sritis.

22.3. **Bendrosios kompetencijos** – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai, kitos asmeninės savybės, reikalingos mokytojo veiklai ir galimos perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą.

22.4. **Specialiosios kompetencijos** – žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, sąlygojančios sėkmingą jo veiklą konkrečiame ugdymo turinio konkreste/srityje.

23. Pagal gebėjimų pobūdį ir jų taikymą pagrindinė **techninio personalo kompetencijų sritis** yra bendrosios kompetencijos (kalbos tinkama vartoseną, valstybinės kalbos mokėjimas, komunikaciniai gebėjimai, kritinis mąstymas, etiketo pagrindų išmanymas).

24. Vertinant darbuotojų (D lygio) profesionalumą, laikomasi tokios taktikos:

24.1. didinti darbuotojų suinteresuotumą profesine veikla;

24.2. siekti geresnių vadovų ir pavaldinių tarpusavio santykių;

24.3. didinti darbuotojų pasitenkinimą darbu, nustatyti nesklandumus ir kliūtis, rasti būdų juos pašalinti;

24.4. informuoti darbuotojus apie jų veiklos vertinimą;

24.5. prireikus darbuotojus mokyti ir perkvalifikuoti;

24.6. numatyti įgyvendinamus lopšelio-darželio veiklos tikslus;

24.7. parengti galimus darbuotojų persikirstymo lopšelio-darželio viduje variantus.

25. **Darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) vertinimo metai:**

25.1. aprašomieji, kur atsižvelgiama į laisvos charakteristikos formas (tikslus, aprašymus, išvadas, pasiūlymus);

25.2. kiekybiniai, padedantys įvertinti konkrečias darbuotojų savybes arba atliekamų darbų sudėtingumą.

26. **Pedagogai** kiekvienų mokslo metų veiklą į(si)vertina pildydami Pedagogo veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą (1 priedas) iki kiekvienų metų rugsėjo 30 d.

27. Aptarnaujančio personalo darbuotojai (D lygio) veiklą į(si)vertina pildydami veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą (2 priedas) iki kiekvienų metų sausio 31 d.

28. Aptarnaujantis personalas (A, B, C lygis) vertinamas vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašu iki kiekvienų metų sausio 31 d.

29. Lopšelio-darželio darbuotojų (pedagogų ir D lygio darbuotojų) veiklos įsivertinimas vyksta:

29.1. pedagoginiai darbuotojai veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą aptaria, įvertina ir surašo išvadą su lopšelio-darželio direktoriumi;

29.2. techninis personalas veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą aptaria, įvertina ir surašo išvadą su ūkio padalinio vadovu;

30. Galutinės veiklos į(si)vertinimo išvados (pažymos forma) aptiriamos pasibaigus vertinimui per mėnesį laiko administraciniuose pasitarimuose ir skelbiamos per bendruomenės susirinkimą.

31. Lopšelio-darželio administracija turi teisę atlikti bendruomenės narių apklausas, kad išsiaiškintų darbuotojų veiklos rezultatus. Darbuotojų apklausos klausimai aptariami administraciniame pasitarime, derinami su lopšelio-darželio direktoriumi.

V SKYRIUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

32. Lopšelyje-darželyje organizuojami mokymai (kviestinių lektorių, darželio vadovo, darželio darbuotojų). Pedagogams sudaromos sąlygos kelti savo kvalifikaciją įstaigos viduje (skaityti pranešimus, vesti atviras veiklas, seminarus ir kt.), už įstaigos ribų (pranešimų skaitymas konferencijose, dalyvavimas parodose, konkursuose, seminaruose).

33. Lopšelio-darželio darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra organizuojamas pagal lopšelio-darželio strateginį veiklos planą bei metinius lopšelio-darželio veiklos planus. Sudaroma kvalifikacijos tobulinimo programa, patvirtinama direktoriaus įsakymu.

34. Lopšelio-darželio darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai yra aptariami pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų susirinkimuose. Lopšelio-darželio darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai yra tenkinami atsižvelgiant į lopšelio-darželio metų veiklos prioritetus ir lėšas skirtas kvalifikacijai tobulinti.

35. Siekiant užtikrinti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir ugdytino kokybės dermę, pedagogai ir kiti darbuotojai po kiekvieno kvalifikacijos tobulinimo renginio (seminaro, kursų ir pan.) pateikia informaciją-refleksiją, kuri pateikiama pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų susirinkimuose.

36. Pedagogų atestacija vykdoma lopšelyje-darželyje.

VI SKYRIUS DARBUOTOJŲ SKATINIMO ORGANIZAVIMAS

37. Už nepriekaištingą pareigų vykdymą lopšelio-darželio darbuotojai skatinami:

37.1. padėka (įsakymu ar padėkos raštu);

37.2. pirmumo teise apmokant kvalifikacijos kėlimo kursus;

37.3. pristatymu aukštesnių institucijų skatinimui;

37.4. suorganizuota ir iš dalies finansuota išvyka.

VII SKYRIUS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS

38. Darbuotojų kompetencijų įgijimo formos:

38.1. individualus tobulinimasis (įskaitant mokslinę veiklą, dalykinę raišką profesinėmis publikacijomis ir projektais);

- 38.2. kolegialus dalijimasis patirtimi (metodinių grupių, dalykinių asociacijų veikla, atviros veiklos, ir kitos pedagoginės veiklos demonstravimas ir stebėjimas, konsultavimas ir konsultavimasis, išskyrus atvejus, kai tai įeina į tiesiogines pareigas);
- 38.3. specializuoti renginiai (kursai, seminarai, mokymai, praktikos);
- 38.4. akademinis (aukštesnės pakopos ar kitos krypties, gretutinės, laipsnio nesuteikiančios studijos);
- 38.5. viešoji nedarbinė veikla (visuomeninė, kultūrinė, meninė raiška, įskaitant veiklą demokratinuose valdymo organuose, nevyriausybinėse organizacijose, socialinėse akcijose ir programose, dalyvavimą meno kolektyvuose, sportinės veiklos organizavimą, ir dalyvavimą joje, amatininkystę ir kūrybinius projektus).
- 38.6. savišvieta, metodiniai užsiėmimai, kvalifikacijos tobulinimo renginiai ir kt.
39. Savišvietos paskirtis – suteikti galimybes asmeniui nuolat savarankiškai mokytis, remiantis supančia informacijos erdve (bibliotekos, žiniasklaida, internetas, muziejai ir kt.) ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi.
40. Metodinių užsiėmimų paskirtis – gerosios patirties sklaida, veiklos vertinimas ir įsivertinimas.
41. Kvalifikacijos tobulinimo renginių paskirtis – teikti kokybišką edukacinę paramą lopšelio-darželio darbuotojams, gerinant ugdymo bei kitų paslaugų kokybę ir siekiant efektyvių rezultatų, įgyvendinant šalies ir Europos (Pasaulio edukacinę tendenciją) visą gyvenimą trunkančio mokymosi nuostatą.
42. Kiekvienas darbuotojas pats pasirenka savišvietai patogų laiką ir formas.
43. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui vykdo pedagogų dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose apskaitą.
44. Metodiniai užsiėmimai planuojami atsižvelgiant į pedagogų siūlymus ir veiklos prioritetus.
45. Metodinę veiklą vykdo lopšelio-darželio Mokytojų metodinė grupė.
46. Kvalifikacijos tobulinimo biudžetas apskaičiuojamas metams skirtų Mokymo lėšų
47. Su kvalifikacijos tobulinimui skirtomis lėšomis darbuotojai su pažindinami Visagino savivaldybės tarybai patvirtinus biudžetą.
48. Pedagogai, išnaudoję kvalifikacijai skirtas lėšas, už kitus kvalifikacijos tobulinimo renginius moka patys.
- 49. Darbuotojas, pageidaujantis vykti į kvalifikacijos tobulinimo renginį:**
- 49.1. rašo argumentuotą prašymą lopšelio-darželio direktoriui, kuriame nurodo renginio pavadinimą, datą, laiką, vietą ir trukmę;
- 49.2. gavęs lopšelio-darželio direktoriaus leidimą, direktorius (pedagogams), ūkio padalinio vadovas (nepedagoginiams darbuotojams) organizuoja darbuotojų pavadavimą ;
- 49.3. grįžęs iš kvalifikacijos tobulinimo renginio, darbuotojas lopšelio-darželio vyriausiajam buhalteriiui pateikia išlaidų apmokėjimo dokumentus, kvalifikacijos pažymėjimo kopiją – sekretoriui-archyvarui.
- 49.4. naujoves ir rekomendacijas darbuotojai pristato pedagoginių ir nepedagoginių darbuotojų susirinkimuose.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

50. Pedagogai ir darbuotojai, organizuodami savo kvalifikacijos tobulinimą, turi teisę naudotis bet kuriomis ryšio priemonėmis, esančiomis lopšelyje-darželyje.
-

	Darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo aprašo I priedas
--	--

**PEDAGOGO VEIKLOS IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO
SAVIANALIZĖS ANKETA**

	(data) (pedagogo vardas ir pavardė) 20....-20.... mokslo metų	
--	---	--

I BENDROJI DALIS

Pedagoginio darbo krūvis (etatas ar jo dalis)
Pareigybė, (turima kvalifikacinė kategorija).....
Bendras pedagoginio darbo stažas.....
Auklėjamoji grupė (vaikų amžius ir skaičius).....

II UGDOMOSIOS VEIKLOS ĮSIVERTINIMAS

Veiklos sritis	Veiklos, ugdymo pasiekimai
5. Kas pasisekė/pavyko geriausiai?	
6. Kas nepasisekė/nepavyko?	
7. Metodinė veikla ir gerosios patirties sklaida (skaityti pranešimai, atviros veiklos, straipsniai žiniasklaidoje, organizuoti ir prarvesti seminarai, parengtos metodinės priemonės, dalyvavimas/inicijavimas projektuose, konkursuose, programose, parodose): Įstaigoje; Mieste; Šalyje.	
8. Kita veikla institucijos bendruomenėje.	

III KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

Veiklos sritis	Veiklos, ugdymo pasiekimai
9. Išklaustyti kvalifikacijos tobulinimo kursai ir seminarai, savišvieta	
10. Planai, užduotys kitiems mokslo metams (ne mažiau 3).	
11. Išvados:	

**IV VADOVO IŠVADOS, SIŪLYMAI
(pildo vadovas)**

11. Vadovo komentaras dėl veiklos ir siūlymai dėl veiklos, kvalifikacijos tobulinimo.	
---	--

Pedagogas				
		(parašas)		(vardas ir pavardė)

Vadovas				
		(parašas)		(vardas ir pavardė)

	Darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo aprašo 2 priedas
--	--

DARBUOTOJO VEIKLOS IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO SAVIANALIZĖS ANKETA

	(data)	
(darbuotojo vardas ir pavardė)		
20.....–20..... mokslo metų		

I BENDROJI DALIS

1. Darbo krūvis (etatas ar jo dalis)	
.....	
2. Pareigybė.....	

II VEIKLOS ĮSIVERTINIMAS

Veiklos sritis	Veiklos pasiekimai
3. Kokius šių metų savo veiklos darbus ir pasiekimus laikote svarbiausiais?	
4. Dalyvavimas vietos bendruomenės socialiniame kultūriniame gyvenime (darbas komandoje/darbo grupėje, šventinių renginių, akcijų, iniciatyvų inicijavimas, organizavimas).	

III DARBAS INSTITUCIJOS BENDRUOMENĖJE

5. Gebėjimas dirbti komandoje ar/ir vadovauti jai (šventinių renginių, akcijų, iniciatyvų darželyje organizavimo vadovas ar darbo grupės narys).	
--	--

IV KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

6. Išklaustyti kvalifikacijos tobulinimo kursai ir seminarai, savišvieta.	
7. Ką ketinate tobulinti savo veikloje kitais metais?	
8. Kokios pagalbos Jums reikėtų?	

V VADOVO IŠVADOS, SIŪLYMAI IR NUMATOMA PAGALBA

12. Vadovo stebėtų ir aptartų veiklų skaičius.	
13. Vadovo komentaras dėl veiklos ir siūlymai dėl veiklos, kvalifikacijos tobulinimo.	

Darbuotojas				
		(parašas)		(vardas ir pavardė)

Vadovas				
		(parašas)		(vardas ir pavardė)