

## DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO, ĮSIVERTINIMO IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO APRAŠAS

### I. SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Vilniaus lopšelio-darželio „Gintarėlis“ darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo aprašas reglamentuoja Vilniaus lopšelio-darželio „Gintarėlis“ (toliau – lopšelis-darželis) darbuotojų veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo turinį, formas, būdus ir sistemingumą.

2. 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 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 veiklos vertinimo, įsivertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą darželyje.

5. Uždaviniai:

5.1. sistemingai plėtoti darželio darbuotojų veiklos vertinimo ir įsivertinimo procesus darželyje;

5.2. sistemingai plėtoti pedagoginį, psichologinį, atitinkantį darbuotojo darbo pobūdį švietimą.

### III. SKYRIUS PRINCIPAI

6. **Demokratiškumas** (bendravimas su darželio darbuotojais) grindžiamas demokratinėmis nuostatomis – darbuotojai visada priimami ir išklausomi, 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 turi suprasti, kas jo veikloje yra tobulintina, kokių žinių, gebėjimų, įgūdžių stoka bei kokios nuostatos ir požiūriai tai lemia.

10.2. Geriausios praktikos – pedagogas 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 turi turėti vidinę vertybinę nuostatą ir būti išoriškai motyvuojamas nuolatos tobulinti savo veiklą;

10.4. Subsidiarumo – darbuotojas ir darželis yra pagrindiniai subjektai, kartu pasirenkantys profesinio tobulinimosi sritis ir formas.

11. Darbuotojo veiklos į(si)vertinimo pagrindu yra pareigybių aprašymai 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.

13. Pedagogas turi teisę ne mažiau kaip 5 dienas per metus dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo renginiuose.

14. Darbuotojai apie kvalifikacijos tobulinimo renginius sužino iš lopšelio-darželio vadovų, asmeniškai, skaitydami skelbimus, ieškodami informacijos internete.

15. Esant reikalui (darbuotojo žinių ir kompetencijos trūkumui), darbdavys siunčia darbuotoją pagal poreikį į kvalifikacijos tobulinimo renginius, pasirenkant asmeniškai, atsižvelgiant į darbo rezultatus, metų veiklos prioritetus.

#### **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 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. labai svarbios vertinimo metodikos: jos turi būti teoriškai pagrįstos ir praktiškai aprobuotos;

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

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

20. Profesinės veiklos vertinimas derinamas su materialiu skatinimu. Darbuotojo darbo įvertinimo rezultatas yra atlyginimas, galimybės kelti kvalifikaciją suteikimas.

**21. Svarbiausi 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,

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** – pedagogo žinios, įgūdžiai, gebėjimai, vertybinės nuostatos, požūriai 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, požūriai, kitos asmeninės savybės, reikalingos pedagogo veiklai ir galimos perkelti iš vienos rūšies veiklos į kitą.

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

23. Pagal gebėjimų pobūdį ir jų taikymą skiriamos šios pagrindinės **techninio personalo kompetencijų sritys**:

23.1. bendrosios kompetencijos (valstybinės kalbos mokėjimas, komunikaciniai gebėjimai, kritinis mąstymas, etiketo pagrindų išmanymas);

23.2. didaktinės kompetencijos (įskaitant psichologines žinias ir jų taikymą, profesinės etikos išmanymą ir laikymąsi).

24. Vertinant darbuotojų 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. aiškiai informuoti darbuotojus apie jų veiklos vertinimą;

24.5. prireikus darbuotojus mokyti ir perkvalifikuoti;

24.6. numatyti tikrus, įgyvendinamus lopšelio-darželio veiklos tikslus;

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

25. **Darbuotojų vertinimo metodai**:

25.1. aprašomieji (kokybiniai), kur remiamasi laisvos charakteristikos formomis, o ne aiškiais kiekybiniais vertinimo rodikliais;

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).

27. Aptarnaujančio personalo darbuotojai veiklą į(si)vertina pildydami veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą (2 priedas).

28. Direktorius pavaduotojai veiklą į(si)vertina pildydami veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą (3 priedas).

29. Darželio darbuotojų veiklos įsivertinimas vyksta pasibaigus mokslo metams. Pedagoginiai darbuotojai veiklos ir kvalifikacijos tobulinimo savianalizės anketą aptaria ir suderina su direktoriaus pavaduotoju ugdymui, techninis personalas – su direktoriaus pavaduotoju ūkiui, specialistai su lopšelio-darželio direktoriumi.

30. Galutinės veiklos į(si)vertinimo išvados aptariamoms pasibaigus mokslo metams 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. Kiekvienais metais yra sudaroma kvalifikacijos tobulinimo programa, patvirtinama direktoriaus įsakymu.

34. Lopšelio-darželio darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai yra aptariami kiekvienais metais Pedagogų tarybos posėdyje, bendruomenės susirinkime. Lopšelio-darželio darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai yra tenkinami atsižvelgiant į lopšelio-darželio metų veiklos prioritetus ir darželio lėšas, skirtas kvalifikacijai tobulinti.

35. Siekiant užtikrinti darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir ugdymo kokybės dermę, pedagogai ir kiti darbuotojai po kiekvieno kvalifikacijos tobulinimo renginio (seminaro, kursų ir pan.) aptaria Pedagogų tarybos posėdyje, bendruomenės susirinkime.

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. vardine dovana,

37.3. vienkartinė pinigine išmoka (esant lėšoms įstatymų numatyta tvarka),

37.4. pristatymu aukštesnių institucijų skatinimui,

38. Metų gale gali būti išmokamos priemokos pagal darbo užmokestį (jei yra mokes fondo).

39. Drausminės nuobaudos galiojimo metu skatinimo priemonės darbuotojui netaikomos.

## **VII. SKYRIUS KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO ORGANIZAVIMAS**

40. Darbuotojų kompetencijų įgijimo formos:

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

40.2. 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);

40.3. specializuoti renginiai (kursai, seminarai, mokymai, praktikos);

40.4. akademinis (aukštesnės pakopos ar kitos krypties, gretutinės, laipsnio nesuteikiančios studijos);

40.5. viešoji nedarbinė veikla (visuomeninė, kultūrinė, meninė raiška, įskaitant veiklą demokratiniuose valdymo organuose, nevyriausybinėse organizacijose, socialinėse akcijose ir programose, dalyvavimą meno kolektyvuose, sportinės veiklos organizavimą ir dalyvavimą joje, amatininkystę ir kūrybinius projektus).

40.6. savišvieta, metodiniai užsiėmimai, kvalifikacijos tobulinimo renginiai ir kt.

41. Savišvietos paskirtis – suteikti galimybes asmeniui nuolat savarankiškai mokytis, remiantis supančia informacijos erdve (bibliotekos, žiniasklaida, internetas, muziejai ir kt.) ir iš kitų perimama gyvenimo patirtimi.

42. Savišvietos būdu asmens įgyta kompetencija Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka gali būti pripažįstama kaip kvalifikacijos dalis.

43. Metodinių užsiėmimų paskirtis – gerosios patirties sklaida, veiklos vertinimas ir įsivertinimas.

44. 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.

45. Kiekvienas darbuotojas pats pasirenka savišvietai patogų laiką ir formas.

46. Direktoriaus pavaduotojas ugdymui vykdo dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose apskaitą.

47. Metodiniai užsiėmimai planuojami atsižvelgiant į pedagogų siūlymus ir veiklos prioritetus.

48. Metodinę veiklą vykdo lopšelio-darželio pedagogų metodinė grupė.

49. Kvalifikacijos tobulinimo biudžetas planuojamas pagal įstaigos išsikeltus tikslus ir metams skirtas mokinio krepšelio lėšas.

50. Su kvalifikacijos tobulinimui skirtomis lėšomis darbuotojai supažindinami Vilniaus savivaldybės tarybai patvirtinus biudžetą.

51. Pedagogai, išnaudoję kvalifikacijai skirtas lėšas, už kitus kvalifikacijos tobulinimo renginius moka patys.

## **52. Darbuotojas, pageidaujantis vyksti į kvalifikacijos tobulinimo renginį:**

52.1. rašo argumentuotą prašymą lopšelio-darželio direktoriui, kuriame nurodo renginio pavadinimą, datą, laiką, vietą ir trukmę;

52.2. gavęs lopšelio-darželio direktoriaus leidimą, pedagogas suderina su direktoriaus pavaduotoju pavadavimo tvarką;

52.3. grįžęs iš kvalifikacijos tobulinimo renginio, lopšelio-darželio direktoriaus pavaduotojui ūkio reikalams pateikia išlaidų apmokėjimo dokumentus bei kvalifikacijos pažymėjimo kopiją.

52.4. naujoves ir rekomendacijas pedagogai pristato metodinės grupės susirinkimuose, kiti darbuotojai – bendruomenės susirinkimuose.

## **VI. SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

---