

SZCZEGÓŁOWY OPIS SKALI OCZEKIWAŃ

Etykieta skali	Opis skali	Wskazówki jak rozumieć skalę oczekiwań na poszczególnych poziomach
10 pkt	ocena znacznie powyżej oczekiwań	<ol style="list-style-type: none"> 1. NATĘŻENIE DZIAŁAŃ - w działaniu pracownika wszystkie zachowania właściwe dla danego kryterium występują w każdym z realizowanych zadań. 2. ZAKRES WPŁYWU/UCZENIE INNYCH/WYRÓŻNIANIE SIĘ - w ocenianym obszarze pracownik wyznacza tendencje i trendy, inspiruje innych, usprawnia pracę własną, zespołu i całej organizacji. Pracownik wyraźnie wyróżnia się spośród innych, stale wykracza poza poziom osiągnięć innych pracowników i stanowi wzór do naśladowania. Pracownik osiąga poziom eksperta, umożliwiając tworzenie nowych strategii działań 3. SAMODZIELNOŚĆ/INICJATYWA - w ocenianym obszarze pracownik jest w pełni samodzielny, udziela także wsparcia innym pracownikom. Zachęca innych do samodzielności. Zawsze potrafi w sytuacjach niestandardowych podjąć samodzielne, adekwatne działania. 4. ODTWARZANIE/INNOWACYJNOŚĆ - w ocenianym obszarze pracownik posiada zdolność do twórczego wykorzystania i rozwijania wiedzy, umiejętności i postaw. Zawsze potrafi znajdować rozwiązania z różnych obszarów wiedzy i doświadczenia. Stale i samodzielnie poszukuje innowacyjnych rozwiązań i zachęca innych do innowacji. Skutecznie przekonuje innych do zaproponowanych innowacji. 5. KOMPLEKSOWOŚĆ, ZŁOŻONOŚĆ, TRUDNOŚĆ, KOMPLETNOŚĆ, BEZBŁĘDNOŚĆ - w ocenianym obszarze pracownik podejmował się zadań dodatkowych, z których wywiązywał się zgodnie lub powyżej oczekiwań, w tym samym czasie wywiązywał się zgodnie lub powyżej oczekiwań ze swoich zadań obowiązkowych. Z bardzo dobrym rezultatem kończył także zadania pozornie niewykonalne. Samodzielnie wykonuje zadania o złożonym stopniu trudności.
7 pkt	Ocena powyżej oczekiwań	<ol style="list-style-type: none"> 1. NATĘŻENIE DZIAŁAŃ - w działaniu pracownika większość zachowań właściwych dla danego kryterium występuje w każdym z realizowanych zadań. 2. ZAKRES WPŁYWU/UCZENIE INNYCH/WYRÓŻNIANIE SIĘ - w ocenianym obszarze pracownik często inspiruje innych oraz usprawnia pracę własną lub zespołu. Potrafi przekazywać innym swoją wiedzę, pomaga innym i uczy ich. Przy okazji niektórych zadań pracownik bywa stawiany są jako wzór do naśladowania. Zdarzają się sytuacje w których pracownik wyróżnia się spośród innych i wykracza poza poziom osiągnięć innych pracowników. 3. SAMODZIELNOŚĆ/INICJATYWA - w ocenianym obszarze pracownik jest w pełni samodzielny, potrafi też przyuczać innych i być dla nich wsparciem. Samodzielnie rozwiązuje problemy i zadania. Często potrafi w sytuacjach niestandardowych podjąć samodzielne, adekwatne działania. 4. ODTWARZANIE/INNOWACYJNOŚĆ - zazwyczaj w ocenianym obszarze pracownik wykazuje zdolność do twórczego wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności. Wykorzystuje dobre praktyki i metody działania z różnych dziedzin i obszarów. 5. KOMPLEKSOWOŚĆ, ZŁOŻONOŚĆ, TRUDNOŚĆ, KOMPLETNOŚĆ - w ocenianym obszarze pracownik podejmował się zadań dodatkowych, z których wywiązywał się bez zastrzeżeń, w tym samym czasie wywiązywał się również bez zastrzeżeń z większości swoich zadań obowiązkowych.

5 pkt	Ocena zgodna z oczekiwaniami	<ol style="list-style-type: none"> 1. NATĘŻENIE DZIAŁAŃ - w działaniu pracownika najważniejsze zachowania właściwe dla danego kryterium występują w większości realizowanych zadań. 2. ZAKRES WPLYWU/UCZENIE INNYCH/WYJĄTKOWOŚĆ - w ocenianym obszarze pracownik czasem inspiruje innych oraz czasem usprawnia pracę własną lub zespołu. Zapytany potrafi przekazać innym swoją wiedzę. 3. SAMODZIELNOŚĆ/INICJATYWA - spełnianie danego kryterium na tym poziomie pozwala na samodzielne wykonywanie zadań w wymagany przez przełożonego sposób. Zdarzają się sporadyczne błędy w przypadku nowych, niestandardowych sytuacji. Pracownik szybko je rozpoznaje i koryguje. 4. ODTWARZANIE/INNOWACYJNOŚĆ - w ocenianym obszarze pracownik wykazuje zdolność do twórczego wykorzystania wiedzy, umiejętności. Potrafi też znajdować rozwiązania z różnych obszarów wiedzy i doświadczenia. 5. KOMPLEKSOWOŚĆ, ZŁOŻONOŚĆ, TRUDNOŚĆ - w razie konieczności podejmował się zadań dodatkowych i wykonywał je zgodnie z ustalonymi standardami.
3 pkt	Ocena poniżej oczekiwań	<ol style="list-style-type: none"> 1. NATĘŻENIE DZIAŁAŃ - w działaniu pracownika niektóre z zachowań właściwych dla danego kryterium występuje w części realizowanych zadań. 2. ZAKRES WPLYWU/UCZENIE INNYCH/WYJĄTKOWOŚĆ - wpływ pracownika bywa pozytywny, ponieważ wykazuje chęć uczenia się. 3. SAMODZIELNOŚĆ/INICJATYWA - w ocenianym obszarze pracownik wymaga stałego nadzoru i wsparcia ze strony bardziej doświadczonych osób w realizacji zadań. Obserwowalne jest polepszenie wykonania zadania po udzieleniu wsparcia. Pracownik podejmuje próby zachowania się w oczekiwany sposób, poradzenia sobie z zadaniami z obszaru danego kryterium, potrafi też korygować własne błędy. 4. ODTWARZANIE/INNOWACYJNOŚĆ - zdarza się, że pracownik zgłasza pomysły i usprawnienia. 5. KOMPLEKSOWOŚĆ, ZŁOŻONOŚĆ, TRUDNOŚĆ - pracownik wykonuje samodzielnie proste zadania, zaś zadania bardziej złożone i trudne pracownik wykonuje tylko pod nadzorem.
1 pkt	Ocena znacznie poniżej oczekiwań	<ol style="list-style-type: none"> 1. NATĘŻENIE DZIAŁAŃ - w działaniu pracownika zachowania właściwe dla danego kryterium prawie nie występują w realizowanych zadaniach. 2. ZAKRES WPLYWU/UCZENIE INNYCH/WYJĄTKOWOŚĆ - wpływ pracownika bywa negatywny. 3. SAMODZIELNOŚĆ/INICJATYWA - w obszarze danego kryterium pracownik wymaga stałego nadzoru w realizacji zadań. Nie obserwuje się poprawy po udzieleniu wsparcia. Pracownik nie podejmuje prób zachowania się w oczekiwany sposób i nie koryguje własnych błędów. 4. ODTWARZANIE/INNOWACYJNOŚĆ - pracownik nie opanował nawet najbardziej schematycznych działań. 5. KOMPLEKSOWOŚĆ, ZŁOŻONOŚĆ, TRUDNOŚĆ - pracownik w obszarze danego kryterium wykonuje tylko proste zadania pod nadzorem.