



INTÉZMÉNYI ÉRTÉKELÉSI - TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI- SZABÁLYZAT

ÁGASEGYHÁZA NAPIKÖZI OTTHONOS ÓVODA

6076 Ágasegyháza, Óvoda utca 2.

**A KOMPETENCIA ÉS TELJESÍTMÉNYALAPÚ
ÉRTÉKELÉSI RENDSZER MEGHATÁROZÁSÁRA ÉS AZ
ILLETMÉNYPÓTLÉKOK DIFFERENCIÁLT
MEGÁLLAPÍTÁSÁRA**

Az intézmény OM azonosítója: 202187	Készítette: nevelőtestület <i>Szveterna Katalin</i> intézményvezető Ph
Nevelőtestületi ELFOGADÁS határozatszáma: 38/60/2017.	VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÓK: <i>Tóthné Józsa Marianna</i> A szakalkalmazottak nevében névaláírás
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatához.....24./2017. (Máj. 14.) sz. határozatával egyetértését megadta a fenntartó <i>Füredi János</i> a fenntartó képviselőjében	
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatát a 39/62/2017. számú határozatával döntési hatáskörében JÓVÁHAGYTA az Ágasegyháza Napközi Otthonos Óvoda vezetője. <i>Szveterna Katalin</i> óvodavezető	
A dokumentum jellege: Nyilvános Megtalálható az óvoda honlapján: www.agasegyhaza.hu/joomla/index.php/intezmenyek/ovoda	Hatályos: a kihirdetés napjától: 2017. 09. 01. Érvényes: A kihirdetés napjától visszavonásig
Készült: 3 példányban	Verziószám: 1/2017.
Iktatószám: 39/63/2017.	

Tartalomjegyzék:

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR	3
1992. ÉVI XXXIII. TÖRVÉNY A KÖZALKALMAZOTTAK JOGÁLLÁSÁRÓL (TOVÁBBIAKBAN: KJT.)	3
85. § 3. BEK.	3
1. AZ INTÉZMÉNYI ÉRTÉKELÉSI – TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI - SZABÁLYZAT CÉLJA, ALRENDSZEREI, TARTALMA	4
A NEVELÉS/FEJLESZTÉS SZÍNVONALÁNAK EMELÉSÉRE IRÁNYULÓ CÉLOK EREDMÉNYEKÉNT:	4
<i>A teljesítmény méltányolása, mely az intézményvezetés színvonalának emelésére irányul:</i>	<i>4</i>
MÉRHETŐSÉG ELVE	5
KIVITELEZHETŐSÉG ELVE	5
A SOKOLDALÚSÁG ELVE	5
PEDAGÓGIAI MEGALAPOZOTTSÁG ELVE	6
2. AZ ÉRTÉKELÉS ALAPPILLÉREI	6
A DIFFERENCIÁLT ILLETMÉNYPÓTLÉKOK MEGÁLLAPÍTÁSÁRA VONATKOZÓ KÜLÖN SZABÁLYOK	8
AZ ILLETMÉNYTÖBBLET SZÁMÍTÁSI METÓDUSA	9
A. SZEMÉLYI HATÁLY	11
B. IDŐBELI HATÁLY	11
LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉK	13
ELKÖTELEZETT A FEJLESZTÉSBEN, MELYNEK VÉGSŐ CÉLJA A NEVELÉSI EREDMÉNYEK JAVÍTÁSA, FOKOZÁSA.	23
A KAPCSOLATTARTÁS EGYIK FONTOS ELEME A NAPI GYAKORLATRA TÖRTÉNŐ VISSZACSATOLÁS.	23
KOMMUNIKÁLJA AZ INTÉZMÉNY KÖZÖS ÉRTÉKEKEN ALAPULÓ SZAKMAI JÖVŐKÉPÉT, CÉLJAIT.....	23

Jogszábai háttér

1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban: Kjt.)

85. § 3. bek.

c) a közoktatási intézményeknél foglalkoztatott, illetve más költségvetési szervnél ilyen tevékenységet végző közalkalmazottak tekintetében

ah) az 1. számú mellékletben szereplő minősítési szempontokhoz az ágazatba tartozó munkakörhöz kapcsolódó további vagy eltérő szempontokat, illetve az egyes munkakörökben foglalkoztatott közalkalmazott minősítésénél kizárt szempontokat,

ce) a külön törvényben szabályozott teljesítményértékelés minősítési eredménnyel való egyenértékűsége feltételeit a következők szerint határozza meg:

Magyar Közlöny (2017. 09.01.-től)

2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 65. § (1a) bekezdése

65. § (1) A fokozatokhoz és ezen belül az egyes fizetési kategóriákhoz tartozó garantált illetményt az illetményalap százalékában az (1a) bekezdés és e törvény 7. melléklete állapítja meg.

(1a) A köznevelési intézmény vezetője a pedagógus munkavégzése színvonalát nyújtott munkateljesítményét kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszer alapján értékeli, és ennek figyelembevételével a munkáltató - tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézmény esetében a köznevelési intézmény vezetője, szakképzési centrum esetében a tagintézmény-vezető javaslatára és egyetértésével - a tanévre vonatkozóan a pedagógus besorolása szerinti illetménytől eltérően is meghatározhatja az illetményét azzal, hogy a pedagógus illetménye nem lehet kevesebb, mint a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott vetítési alap.

a) középfokú végzettség esetén 119,6 százalék,

b) alacsony fokozat esetén 174,5 százalék,

c) mesterfokozat esetén 193,2 százalék

alapul vételével megállapított illetményalappal számolt illetmény.

(2) Az illetményalap a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott vetítési alap

a) középfokú végzettség esetén százhusz százalék,

b) alacsony fokozat esetén száznyolcvan százalék,

c) mesterfokozat esetén kétszáz százalék.

„Az ember rá sem jön, hogy megérett a változásra, amíg az be nem kopogtat az ajtaján.”

L. Marie Adeline

Az **Ágasegyháza Napközi Otthonos Óvoda** intézményértékelési - teljesítményértékelési - szabályzata az intézményben foglalkoztatott pedagógusok kompetencia és teljesítmény alapú értékelési rendszerét, továbbá a közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó teljesítményértékelés szempontjait, valamint egyes, az Nkt. 8. mellékletében meghatározott illetménypótlékok differenciált mértékének megállapítására szolgáló szabályozás keretrendszerét az alábbi jogszabályok alapján a 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 65. § (1a) bekezdése, továbbá az 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (továbbiakban: Kjt.) 85. § 3. bek. ah) c) ce) következők szerint határozza meg:

1. Az intézményi értékelési – teljesítményértékelési - szabályzat célja, alrendszerei, tartalma

Az intézményértékelési – teljesítményértékelési- szabályzat (a továbbiakban: szabályzat) célja a pedagógus és a közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó illetményemelés és az illetménypótlékok teljesítményalapú differenciálásának megállapításával kapcsolatos szakmailag megalapozott munkáltatói döntés elősegítése az intézményi és fenntartói elvárásoknak megfelelően.

Az óvodapedagógusok és a munkájukat támogató munkatársak teljesítmény vizsgálatának legáltalánosabb célja az, hogy – mint egy hidat képezve az óvoda pedagógiai programjában megfogalmazott intézményi szintű célok és az óvodában dolgozó egyes óvodapedagógusok és egyéb alkalmazottak munkateljesítménye között – hozzájáruljon az óvodai munka színvonalának emeléséhez, és motiváló erővel bírjon.

Célja továbbá, hogy az intézményi belső értékelés kapcsolódjon, illetve segítse és készítse fel a pedagógusokat a külső szakmai ellenőrzésre, valamint a minősítésükre.

A nevelés/fejlesztés színvonalának emelésére irányuló célok eredményeként:

- Az intézmény dolgozója képet alkothat arról, hogy teljesítményét – alapozva önértékelésére - hogyan ítélik meg kívülről, egy konszenzus alapján létrehozott, és az óvodai közösség egésze által elfogadott mérce (kritériumrendszer) szerint, mely kritériumok a jogszabály által megfogalmazott pedagógus kompetenciák egy részét is lefedik.
- A rendszer nyugtázza és méltányolja az elért egyéni teljesítményeket és a kimutatható fejlődést.
- Segíti az esetleges egyéni problémák feltárását, és erre épülő tanácsadással, valamint az egyéni célok kitűzésével, elősegíti a szakmai fejlődést.

A teljesítmény méltányolása, mely az intézményvezetés színvonalának emelésére irányul:

- Elősegíti az intézményi feladatok egyenletesebb elosztását.
- Elősegíti az egyéni igények / szükségletek és a továbbképzések összehangolását.
- Adatokat szolgálhat a helyi nevelési program aktualizálásához.
- Javulhat a dolgozók és az óvodavezetés közötti kommunikáció.
- Adatokat, információkat nyújthat a beosztással kapcsolatos személyi döntésekhez, valamint a minősítéshez.
- Adatokkal, információkkal szolgálhat a differenciált bérezéssel, jutalmazással kapcsolatos döntésekhez.

Az értékelési rendszerrel kapcsolatos alapelvek és az ezekből következő elvárások

- Alapelvárás, hogy tartalma legyen koherens a külső szakmai ellenőrzés szempontjaival, és tartalmazza az intézményi speciális elvárásokat is.
- A fejlesztő szándék alapvető célja az egyéni és intézményi szintű munka javítása
 - ✓ Alkalmas legyen a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására
 - ✓ Tegye lehetővé a problematikus, fejlesztendő területek azonosítását és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölését
 - ✓ Mutassa ki a különböző területeken elért jó és a gyenge teljesítmények közötti különbséget
 - ✓ Legyen alkalmas az egyéni teljesítmény változásának kimutatására
 - ✓ Segítse a dolgozók és az óvodavezetés közötti információcserét
 - ✓ Segítse az óvodavezetést abban, hogy jobban megismerje a dolgozók munkáját, gondolkodásukat az intézményi célokról és feladatokról.

Konszenzus elve

Az alapvetően fejlesztő szándékú célkitűzéseinkből következik, hogy az értékelési rendszer nem ellenőrző, hanem értékelő funkciót töltsön be.

Az értékelési szempontok és a hozzájuk rendelt elvárások / indikátorok kidolgozásában a dolgozói kör valamennyi tagja részt vesz.

- A dolgozói kör által elfogadott értékelési rendszer – a rendszerleírásnak 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.

Mérhetőség elve

Törekvés arra, hogy az értékelés szempontrendszere csak mérhető kategóriákat és szempontokat tartalmazzon.

- Fontos, hogy minden szempont tevékenységekben tetten érhető, és maga a tevékenység az, ami értékelhető.
- Csak olyan területeket vizsgáljunk, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésünkre.

Kivitelezhetőség elve

Tekintettel arra, hogy a rendszer működtetésére korlátozott erőforrás (ember, idő) áll rendelkezésre, fontos hogy zökkenőmentesen, külső erőforrások igénybevétele nélkül lehessen működtetni.

A sokoldalúság elve

Mivel a pedagógiai tevékenység rendkívül összetett és a nevelőmunka minőségének számos különböző aspektusa van, rendszerünk:

- Tegye egyértelművé, hogy milyen kritériumrendszer alapján ítéljük meg óvodapedagógusainkat, és a munkájukat segítő technikai dolgozókat.
- Vegye figyelembe mind a nevelőmunkával, mind pedig az óvoda működésének szervezésével kapcsolatos tevékenységeket.

- Lehetőség szerint – közvetlen és közvetett módon - minél többen vegyenek részt egy-egy dolgozó értékelésében.
- Lehetőség szerint minél jobban vonjon be az érintett az értékelési folyamatba.

Pedagógiai megalapozottság elve

Az értékelési rendszer csak olyan elemeket tartalmaz, melyeket a helyi nevelési program, illetve a pedagógiai és pszichológiai szakirodalom általánosan is elfogadhatónak tekint, valamint mérésére a nevelőtestület által is elfogadott gyakorlatban már többnyire kipróbált mérőeszközök állnak rendelkezésre.

A méltányosság elvének megfelelően az értékelési rendszer:

- Törekedjen objektivitásra.
- Adjon lehetőséget az értékeltnak, hogy kifejtse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatban (értékelő beszélgetés).
- Az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető legyen.
- Segítsen a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos egyéni döntések meghozatalát bízza az értékelt óvodapedagógusra.
- A különböző intézményértékelési dokumentumokban (kivéve az egyéni értékelő lapot, amely a dolgozó személyi anyagában kerül elhelyezésre) az értékelés eredményeinek megjelenítésére kizárólag a személyiségi jogok tiszteletben tartásával kerülhet sor.

2. Az értékelés alappillérei

- A Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzített, a munkakör általános, illetve személyre szóló elemeket tartalmazó munkaköri leírás
- A pedagógiai program cél és feladatrendszere
- Az önértékelési kézikönyv szempont és elvárás rendszere a pedagógus kompetenciák mentén
- Pedagógus önértékelés (amennyiben volt ilyen) eredményeként készített önfejlesztési tervek
- Az előző értékelés során született, egyénekre vonatkozó megállapítások, amelyek rögzítik az értékelés %-os eredményét, az egyén erősségeit és fejlesztendő területeit, illetve célok formájában kijelölik a fejlesztés feladatait.

3. Az értékelés szempontjai és indikátorai, az intézményértékelési - teljesítményértékelési - szabályzat alrendszerei:

Pedagógusok:

A kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszer a pedagógusok munkájának az önértékelés és az országos pedagógiai-szakmai ellenőrzés által vizsgált területein (kompetencia keretrendszer) alapul, s a pedagógus munkaköri leírásában előírtak teljesítésének mérését az intézmény belső ellenőrzési rendszere, valamint az *önértékelési programmal* összhangban valósítja meg.

I. Kompetencia és teljesítményalapú értékelési rendszer

II. Illetménypótlékok differenciált megállapításának szabályozása

A kompetencia keretrendszer a következő elemekből áll:

1. Pedagógiai-módszertani felkészültség
2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók
3. A tanulás támogatása
4. A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez szükséges megfelelő módszertani felkészültség
5. A csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, csoportos tevékenység
6. Pedagógiai folyamatok és a gyermek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése
7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás
8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

Az **illetménypótlékok differenciálására vonatkozó szabályozás** az intézményvezető-helyettesi, és a munkaközösség-vezetői pótlék munkáltatói döntéssel alapuló differenciálásának a nevelőtestület által meghatározott értékelési keretrendszere.

Pedagógiai munkát segítőik:

A közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörökhöz kapcsolódó alkalmazottak munkájának teljesítményértékelése az alkalmazott munkaköri leírásában előírtak teljesítésének mérésén alapul az intézmény belső ellenőrzési rendszere, melyet az intézmény által kidolgozott teljesítményértékelési sztemderdekllel összhangban valósítja meg.

A szempontokhoz rendelt elvárásokat a mérőeszközök tartalmazzák, amelyek a törvényi változások, valamint az intézményi elvárások tükrében a nevelőtestület többségi szavazata alapján módosíthatók.

4. Az értékelés szereplői

Akik értékelnek	Akiket értékelünk	Ahogyl értékelünk
• Óvodavezető • Óvodavezető-helyettesek	• Pedagógus • Pedagógiai asszisztens • Fejlesztőpedagógus	Önértékelésre alapoZottan szóban, az értékelő beszélgetés

• Munkaközösség vezetők	• Pszichológus • Dajka • Óvodatitkár • Konyhai kisegítő • Kertész	alkalmával, majd írásban az értékelő lap véglegesítése során
---	---	--

Óvodánk esetében az értékelés szereplői:

- óvodavezető
- munkaközösség/csoport vezető
- pedagógus
- dajka

5. Az értékelés szabályai:

Valamennyi szempont és elvárás / indikátor egyformán fontos, ezért ugyanolyan súllyal bír.

Az értékelés fő szempontjaihoz (kompetencia területekhez) rendelt elvárásokat (mutatókat) 0, 1, 2, vagy 3 ponttal értékelendők:

0 pont = nem megfelelő (Nem jelenik meg)

1 pont = kevésbé megfelelő (Esetlegesen jelenik meg)

2 pont = általában megfelelő (Az esetek túlnyomó többségében megjelenik)

3 pont = kiemelkedő (Következtesen megjelenő és állandó)

A pedagógusok teljesítményértékelésének fő szempontjai a 326/2013. (VIII.30.) Kormányrendelet szerinti nyolc pedagógus kompetencia:

Az önértékelésre alapozott értékelő beszélgetés eredményeként a vezetői megítélés 0, 1, 2, vagy 3 ponttal történő értékelése szolgálja az összegző értékelés alapját.

Az értékelés végső eredménye:

A maximálisan elérhető és a vezető által adott, ténylegesen elért pontszámokhoz viszonyított arány alapján:

85 -100 %-ig = kiválóan megfelelő

75 - 84%-ig = jól megfelelő

60 - 74%-ig = megfelelő

0 - 59%-ig = nem megfelelő

A differenciált illetménypótlékok megállapítására vonatkozó külön szabályok

Az intézményvezető-helyettes és a munkaközösség-vezető teljesítményének értékelése a munkatervi feladatok alapján, valamint az értékelési szabályzatban rögzített feladatspecifikáció figyelembe vételével történik.

Az illetménytöbblet számítási módszere

Az intézményvezető az egyes értékelési területeken szerzett tapasztalatai alapján egyéni értékelő lapot állít ki az értékelt pedagógus illetményalapjának differenciált megállapítására szolgáló munkateljesítményéről, továbbá az intézményvezető-helyettes és a munkaközösség-vezető differenciált illetménypótlékát megalapozó értékeléséről.

Az új belépők, a gyakornokok és a tanév során munkába álló tartósan távol lévő pedagógus munkakört betöltő alkalmazottak esetén alkalmazandó eljárásrend

A nevelési év közben betöltésre kerülő üres álláshelyeken foglalkoztatott (új belépő), és a nevelési év során munkába álló tartósan távol lévő pedagógus munkakört betöltő alkalmazottak esetén az értékelést akkor lehet lefolytatni, ha pedagógiai szaktevékenységük a nevelési év szorgalmi időszakának legalább három hónapjára kiterjed. A Gyakornok fizetési fokozatba sorolt pedagógus teljesítményének értékelése során az óvodavezető kikéri az érintett pedagógus mentorának véleményét.

6. Az értékelés eszköze az intézmény minden dolgozója számára a Teljesítményértékelés – értékelő lap (Mellékletben)

Az értékelés során felhasználható, az indikátoroknak történő megfelelés minőségét mutató dokumentumok köre:

Pedagógusok esetében:

- tervezési és értékelési dokumentumok:
 - ✓ csoportnapló
 - ✓ éves nevelési-tanítási terv
 - ✓ tematikus tervek
 - ✓ foglalkozás tervek
 - ✓ gyermekek egyéni fejlődését rögzítő fejlődési naplók
- leigazolt munkaidő nyilvántartás
- elégedettség mérések eredményei:
 - ✓ vezetővel/munkaközösség vezetésével való elégedettség
 - ✓ szülői elégedettség
- ellenőrzési dokumentumok:
 - ✓ óvodai csoportnapló ellenőrzése: naprakészség és tartalmi elemek megfelelősége
 - ✓ vezetői ellenőrzés dokumentuma
- gyermektermékek
- pedagógusok alkotásai:
 - ✓ saját készítésű, a tanulást támogató eszközök, kellékek, dekoráció, stb.
- jegyzőkönyvek, feljegyzések, emlékeztetők
 - ✓ fogadó órák és családlátogatások dokumentálása
 - ✓ szülői értekezletek, megbeszélések dokumentálása
 - ✓ vezető által készített dokumentumok
 - ✓ feljegyzések a csoportnaplóban
- fotók, videó felvételek

- díjazások, kitüntetések dokumentumai
- helyszíni bejárás
- egyéb, a dolgozó által bemutatott...

Pedagógiai munkát segítőik esetében:

- ellenőrzési-értékelési dokumentumok (Pld. tisztasági szemle)
- a tanulást támogató eszközök, kellékek, dekoráció készítése, stb.
- egyéb, a dolgozó által bemutatott...

7. Eljárásrend

1. Az Önértékelési Csoport / Munkaközösség évente – az önértékelést megelőzően – aktualizálja az önértékelő lapok (eszközök) tartalmait, melyet a nevelőtestület javaslata alapján az intézmény vezetője hagy jóvá.
2. Az önértékelésre és értékelő beszélgetésre az intézményvezetés által készített ütemezésnek megfelelően évente, az éves munkaterv ütemezése szerint kerül sor.
3. Az önértékelési eszköz adatokkal való feltöltésére minden dolgozó számára legkevesebb egy hét áll rendelkezésre.
4. Az értékelés előtt álló dolgozó – legalább egy héttel az értékelő beszélgetést megelőzően – átadja a feladatra delegált értékelő vezetőnek az önértékelését tartalmazó (pontozott és szöveges indoklással/kifejtéssel ellátott) lapját.
5. Az érintettek döntése alapján csoportos (az egy csoportban dolgozók értékelő beszélgetésére azonos időpontban kerül sor) vagy egyéni beszélgetésre kerülhet sor.
6. A csoportos értékelő beszélgetést követően egyénileg kerül sor minden érintett dolgozóval az erősségek és fejlesztendő területek kijelölésére, valamint a kapott feladatok és vállalások rögzítésére.
7. Az értékelt és az értékelő által véglegesített és aláírt dokumentum 1 példánya az értékelt személyi anyagába, 1 példánya pedig az értékelthez kerül.

8. Belső intézményi normákkal való koherencia

A szabályzat az alábbi intézményi szabályozókkal való megfelelésre épül:

- pedagógiai program
- szervezeti és működési szabályzat
- intézményi éves munkaterv
- önértékelési program
- közép- és hosszú távú intézkedési tervek

9. A szabályzat hatálya

a. Személyi hatály

A szabályzatban foglaltakat az intézmény pedagógus munkakörben valamint a közoktatási intézménynél foglalkoztatott egyéb közalkalmazotti munkakörben foglalkoztatott alkalmazottjaira kell alkalmazni. Munkavégzésük értékelése az egész nevelési évben végzett, munkaköri leírásukban rögzített szakmai-pedagógiai tevékenységen alapul.

b. Időbeli hatály

A pedagógusok és egyéb közalkalmazotti munkakörben foglalkoztatott alkalmazottak szakmai munkavégzésének értékelése alapján a differenciált illetmények és illetménypótlékok egy nevelési évre történnek megállapításra.

10. A pedagógusok értékelésének módszerei

a) A differenciált illetményalap és az illetménypótlék megállapítása a következő módszerek szerint történik:

- tevékenység/foglalkozáslátogatás
- kötelezően vezetendő tanügyi dokumentumok értékelése
- a szakmai tervezés dokumentumainak (nevelési terv, foglalkozási terv, egyéni fejlesztési terv stb.) elemzése
- gyermeki produktumok (rajzok, mintázások, barkácsolások stb.) megtekintése
- szakmai munkaközösség-vezető értékelése (pedagógus)
- intézményvezető-helyettes értékelése (munkaközösség-vezető)
- mentor szakmai véleménye a gyakoronok fejlődéséről
- munkaközösségi munkaterv, beszámoló értékelése (munkaközösség-vezető)

b) A nevelőmunkát segítő egyéb munkakörökhöz kapcsolódók munkateljesítménye értékelésének módszerei

A differenciált illetményalap és az illetménypótlék megállapítása a következő módszerek szerint történik:

- szakmai felkészültség
- önképzés
- jogszabályok, belső szabályozások (SZMSZ, Házi rend, pedagógiai program) ismerete, betartása
- a munka hatékonysága: szervezés, összehangolás a csoport életével, eredményesség

- emberi kapcsolatok, kommunikáció minősége a gyermekekkel, felnőttekkel, szülőkkel
- vagyonbiztonság, munkavédelmi szabályok betartása
- személyes tulajdonságok: pontosság, megbízhatóság, segítőkészség, gyorsaság
- elkötelezettség az intézményi célok irányába
- adminisztrációs feladatok és dokumentációk rendezettsége és minősége
- az intézmény képviselője
- a dajka értékelése (óvodapedagógus)

11. A szabályzat felülvizsgálata, nyilvánossága

A szabályzat felülvizsgálatáért az óvodavezető a felelős.

A szabályzat felülvizsgálatára jogszabályi rendelkezés alapján, a nevelőtestület vagy a fenntartó kezdeményezésére kerülhet sor.

A felülvizsgálat eredményeképpen elfogadott normaszöveget egységes szerkezetbe kell foglalni.

A szabályzat felülvizsgálatáról szóló döntést a szabályzaton alapuló értékeléssel érintett nevelési év első napját megelőző napig kell elfogadni, s azt a fenntartó számára jóváhagyásra elküldeni.

A szabályzat egy nyomtatott példányát az óvodavezetői irodában, elektronikus digitális technikai megoldással – az érintettek számára hozzáférhetővé kell tenni.

12. A szabályzat alkalmazása

A szabályzat 2017 szeptemberének 1. napján lép hatályba, s a benne foglalt értékelés alapján megállapított illetményalapot és illetménypótlékot az intézményben foglalkoztatottak tekintetében először a 2017/2018. nevelési évben kell alkalmazni

13. Legitimációs záradék

Jelen szabályzatot az Ágasegyháza Napközi Otthonos Óvoda nevelőtestülete 2017. év augusztus hónap 31. napján tartott ülésén.....38./60...../2017. sz. határozatával elfogadta.

Kelt: Ágasegyháza, 2017. augusztus 31.

Szvetlana Katalin
óvodavezető

Fabiané Fűző Marianna
nevelőtestület tagja



Jelen szabályzatot a fenntartó, Ágasegyháza Község Önkormányzata jóváhagyja.

Kelt: Ágasegyháza, 2017. augusztus 31.

PH.
Fabiané Fűző Marianna
fenntartó képviselő



A szabályzathoz kapcsolódó értékelési lapok és önfejlődési tervek:

- PEDAGÓGUS MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE
- ÉRTÉKELÉS vezetőértékelés alapján (minden értékelt pedagógus esetén)
- PEDAGÓGUS ÖNFEJLŐDÉSI TERVE (minden értékelt pedagógus esetén)
- VEZETŐ, MUNKAÖSSZÉG VEZETŐ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE
- TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS – ÉRTÉKELŐLAP DAJKÁK

– TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS – ÉRTÉKELŐLAP DAJKÁK

PEDAGÓGUS MUNKÁJÁNAK ÉRTÉKELÉSE

20.....-20.....

Székhely, telephely:

Óvodapedagógus neve:	Értékelő beszélgetést lefolytató vezető neve:
Önértékelés időpontja:	
Értékelő beszélgetés időpontja:	

ÖNÉRTÉKELÉS – VEZETŐI ÉRTÉKELÉS

Ssz.	Az értékelés területei és szempontjai	Önértékelés Vezetőértékelés 0 1 2 3 pontérték	Rövid szöveges indoklás, kifejtés	
			Önértékelés	Vezetőértékelés
1. kompetencia: Pedagógiai módszertani felkészültség				
1.	Pedagógiai tevékenysége biztos szaktudományos és módszertani tudást tükröz.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
2.	Ismeri és tudatosan alkalmazza a gyermekcsoport sajátosságaihoz igazodó megismerési folyamatokat, nevelési/tanítási módszereket, eszközöket.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
3.	Fogalomhasználata szakszerű, az adott pedagógiai helyzethez igazodó.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
2. kompetencia: Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése, és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók				
4.	Pedagógiai fejlesztési terveiben kiemelt szerepet kap a gyermekek tevékenységeinek fejlesztése.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
5.	Tervező tevékenysége során a nevelési/tanulási folyamatba	Önértékelés:		

Ssz.	Az értékelés területei és szempontjai	Önértékelés Vezetőértékelés 0 1 2 3 pontérték	Rövid szöveges indoklás, kifejtés	
			Önértékelés	Vezetőértékelés
	illeszti a szabad játékhoz, cselekvéshez kötött ismeretszerzésen és egyéb tevékenységeken kívüli ismeret- és tapasztalatszerzési lehetőségeket.	Vezetőért.:		
6.	Tervei készítése során figyelembe veszi az Óvodai nevelés országos alapprogramjában és az óvoda pedagógiai programjában megfogalmazott tartalmi és intézményi belső elvárásokat, valamint az általa nevelt, tanított gyermekek és csoportok fejlesztési célját	Önértékelés: Vezetőért.:		
3. kompetencia: A tanulás támogatása				
7.	Felkelti és fenntartja a gyermekek érdeklődését.	Önértékelés: Vezetőért.:		
8.	Fejleszti a gyermekek tanulási képességeit, az önálló felfedezés gyakorlására lehetőséget teremt.	Önértékelés: Vezetőért.:		
9.	Nyugodt, és biztonságos nevelési, tanulási környezetet teremt.	Önértékelés: Vezetőért.:		
10.	Az önálló tanuláshoz, tapasztalatszerzéshez - játékhoz és egyéb tevékenységekhez - szakszerű útmutatást, az életkornak és a gyermekek egyéni képességeinek megfelelő tanulási eszközöket biztosít.	Önértékelés: Vezetőért.:		
11.	Támogatja a gyermekek önálló gondolkodását, ismeri, és a nevelési tanítási - tanulási folyamat részévé teszi kezdeményezéseiket és ötleteiket.	Önértékelés: Vezetőért.:		

Ssz.	Az értékelés területei és szempontjai	Önértékelés Vezetőértékelés 0 1 2 3 pontérték	Rövid szöveges indoklás, kifejtés	
			Önértékelés	Vezetőértékelés
4. kompetencia: A gyermekek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez, tanításához, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség				
12.	Tudatosan alkalmazza a gyermekek sokoldalú megismerését szolgáló pedagógiai-pszichológiai módszereket	Önértékelés: Vezetőiért.:		
13.	Tudatosan teremt olyan pedagógiai helyzeteket, amelyek segítik a gyermekek, komplex személyiségfejlődését	Önértékelés: Vezetőiért.:		
14.	Tiszteletben tartja a gyermekek, személyiségét, tudatosan keresi a bennük rejlő értékeket felelősen és elfogadóan viszonyul. a gyermekekhez.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
15.	Az együttnevelés keretei között is módot talál a gyermekek esetében az egyéni fejlődés lehetőségeinek megteremtésére	Önértékelés: Vezetőiért.:		
5. kompetencia: A gyermekcsoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység,				
16.	Az óvodapedagógus az általa nevelt, vezetett, fejlesztett gyermek- és gyermekcsoportok fejlesztését a közösségfejlesztés folyamatának ismeretére, és a csoportok tagjainak egyéni és csoportos szükségleteire, a játék és más élmény gazdag tevékenység, program sajátosságaira alapozza.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
17.	A gyermekeket egymás elfogadására, tiszteletére, kölcsönös támogatására, előítélet mentességre neveli	Önértékelés: Vezetőiért.:		
18.	Pedagógiai tevékenységében a nevelt gyermekek életkorából következő fejlődéslélektani jellemzőik ismerete tükröződik	Önértékelés:		

Ssz.	Az értékelés területei és szempontjai	Önértékelés Vezetőértékelés 0 1 2 3 pontérték	Rövid szöveges indoklás, kifejtés	
			Önértékelés	Vezetőértékelés
		Vezetőiért.:		
19.	A gyermekek nevelése/tanítása során a közösség iránti szerepvállalást erősítő helyzetet teremt.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
6. kompetencia: A pedagógiai folyamatok és a gyermekek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése				
20.	Az óvodai pedagógiai program és a csoport éves nevelési tervének tartalmait, a gyermekek egyéni pedagógiai - pszichológiai szükségleteihez is igazodva eredményesen és adaptív módon alkalmazza	Önértékelés: Vezetőiért.:		
21.	A gyermeki tevékenység rendszeres ellenőrzésének eredményeit szakszerűen elemzi, értékelésüket rendszeresen felhasználja fejlesztési céljainak feladatainak kijelölésében	Önértékelés: Vezetőiért.:		
22.	Elősegíti a gyermekek önértékelési képességének kialakulását, fejlődését.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
7. kompetencia: Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás				
23.	Tevékenysége során az intézményi pedagógiai programhoz igazodóan és a pedagógiai céljainak megfelelően érthetően és hitelesen kommunikál.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
24.	A gyermekek nevelése /tanítása érdekében kezdeményezően együttműködik az óvodapedagógus társaival, a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel és a szülőkkel	Önértékelés: Vezetőiért.:		
25.	Szakmai megbeszéléseken kifejti, képviseli az álláspontját, képes másokat meggyőzni, és ő maga is meggyőzhető.	Önértékelés: Vezetőiért.:		

Ssz.	Az értékelés területei és szempontjai	Önértékelés Vezetőértékelés 0 1 2 3 pontérték	Rövid szöveges indoklás, kifejtés	
			Önértékelés	Vezetőértékelés
8. kompetencia: Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért				
26.	Pedagógiai munkáját reflektivitás jellemzi	Önértékelés: Vezetőiért.:		
27.	Fontos számára tudásának folyamatos megújítása, a megszerzett tudását a pedagógiai gyakorlatában eredményesen alkalmazza.	Önértékelés: Vezetőiért.:		
28.	Részt vesz szakmai kooperációkban, problémafelvetéseivel, javaslataival kezdeményező szerepet vállal.	Önértékelés: Vezetőiért.:		

A rövid szöveges indoklás kifejtésére szükség szerint a lap hátoldala is használható!

Melléklet:

- A pedagógus önfejlődési terv sablon
- Csoportnapló ellenőrzési lap

ÉRTÉKELÉS: Maximálisan elérhető 84, ténylegesen elért pont,% a vezetőértékelés alapján.

Ped. komp. sz.	Értékelés területei	Értékelés szempontjainak száma	Pontok		%
			Max.	Elért	
1.	Pedagógiai módszertani felkészültség	1;2;3	9		
2.	Pedagógiai folyamatok tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók	4;5;6	9		
3.	A tanulás támogatása	7;8;9;10;11	15		
4.	A gyermekek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez, tanításához, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség	12;13;14;15	12		
5.	A gyermekcsoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység	16;17;18;19	12		
6.	A pedagógiai folyamatok és a gyermekek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése	20;21;22	9		
7.	Kommunikáció, szakmai együttműködés, problémamegoldás	23;24;25	9		
8.	Elkötelezettség és felelősségvállalás a szakmai fejlődésért	26;27;28;	9		
ÖSSZESEN			84		

A pedagógus által az értékelésére tett észrevétel: Az értékelés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem.

Az értékelés megállapításait az értékelt pedagógussal ismerttettem:

.....
Pedagógus aláírása

.....
Értékelő vezető aláírása

Ph.

PEDAGÓGUS ÖNFEJLŐDÉSI TERVE

I.

Pedagógus neve:	
Pedagógus oktatási azonosítója:	
Önfejlődési terv neve/azonosítója: <i>(A probléma élesre fogalmazása)</i>	
Önfejlődési terv kezdő dátuma:	
Önfejlődési terv befejező dátuma:	

Fejlesztésre kijelölt kompetenciaterület *:	
Az önfejlesztés célja, indokoltsága: <i>(Cél/célok, valamint a probléma okainak felsorolása.)</i>	
Az önfejlődés mérföldkövei, ellenőrzési pontjai: <i>(Mérhető állomások felsorolása.)</i>	
A célok eléréséhez szükséges feladatok **	
A feladat: <i>(Az egyes mérföldkövekhez vezető út során ellátandó feladatok felsorolása.)</i>	
A feladat végrehajtásának módszerei:	

A feladat elvárt eredménye: <i>(Produktumok, sikerkritériumok.)</i>	
A feladat tervezett ütemezése: <i>(Az egyes mérföldkövekhez vezető út kezdő és záró időpontja.)</i>	
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	

Fejleszthető területenként kitöltendő *Feladatonként kitöltendő **

Dátum:

..

.....
Pedagógus

Dátum:

.....
óvodavezető

VEZETŐ, MUNKAKÖZÖSSÉG VEZETŐ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSE
(önértékelés)
20.....-20.....

Munkaközösség vezető neve:	Vezető-helyettes vagy munkaközösség vezető
	Ékelés időpontja:

Kedves Kolléga! Kérlek, hogy (időpont) elektronikusan (a megfelelő szám kiemelésével/aláhúzásával) az alábbi szempontok mentén a 0, 1, 2, 3 minősítő skálán értékelj a nevelési év során végzett vezetői / munkaközösség vezető tevékenységedet, és e-mailben küld vissza! (Értékelés: 0 = elfogadhatatlan, 1 = fejleszthető, 2 = megfelelő, 3 = kiváló)

Ssz.	Szempontok és indikátorok	Értékelés
I. A közösség (tanulás-tanítás) stratégiai vezetése és operatív irányítása		
1.	Elkötelezett a fejlesztésben, melynek végső célja a nevelési eredmények javítása, fokozása.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
2.	A kapcsolattartás egyik fontos eleme a napi gyakorlatra történő visszacsatolás.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
3.	Törekvése, hogy a személyes szakmai igényeket is megismerje.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
4.	Személyesen is bekapcsolódik a székhely és telephelyek szakmai áramkörébe.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
II. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása		
5.	Kommunikálja az intézmény közös értékeken alapuló szakmai jövőképét, céljait.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
6.	Igyekszik beazonosítani azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
III. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása		
7.	Érzékelhető szakmai ismereteinek folyamatos bővítése.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
8.	Kommunikációja hatékony és eredményes.	Ö: 0 1 2 3

		V: 0 1 2 3
9.	Szervezeti egységében időarányosan teljesülnek a munkatervben megfogalmazott célok és feladatok.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
IV. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása		
10.	A feladatokat megosztja a közösség tagjaival.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
11.	Személyesen is részt vesz az intézmény ellenőrző és értékelő tevékenységében.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
12.	Igyekszik biztosítani a nyugodt munkához/foglalkozásokhoz szükséges feltételeket.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
V. A közösség stratégiai vezetése és operatív irányítása		
13.	Folyamatosan tájékoztatja a közösség tagjait az őket érintő szakmai és egyéb változásokról.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3
14.	A célok elérését támogató, megfelelő kapcsolatrendszert alakított ki és működtet a közösség, valamint az intézményvezetés tagjaival.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3

Erősség	Fejleszthetőség
Megállapodás:	

Kelt.

.....

Értékelt vezetői feladatot ellátó aláírása

Kelt.

.....

Értékelő vezető aláírása

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS - ÉRTÉKELŐLAP

DAJKA
20.....-20.....

Dajka neve:	Értékelő beszélgetést lefolytató vezető neve:
Önértékelés időpontja:	Értékelő beszélgetés időpontja:

ÖNÉRTÉKELÉS

Ssz.	Értékelés szempontjai	0 1 2 3	Rövid szöveges magyarázat, kifejtés	Vezetői megjegyzés
A Munkaköri leírásban szereplő feladataim ellátása				
1.	Szakmai felkészültségem: elvárt ismeretek megléte, mélysége.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
2.	Továbbképzésen való részvétel, önképzés, saját fejlődés.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
3.	Jogszabályok, belső szabályozások (SZMSZ, Házi rend, nevelési program) ismerete, betartása.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
4.	Csoportban történő tevékenységem: gondozási	Ö: 0 1 2 3		

Ssz.	Értékelés szempontjai	0 1 2 3	Rövid szöveges magyarázat, kifejtés	Vezetői megjegyzés
	feladatok, étkeztetés, alvás előkészítése, stb.	V: 0 1 2 3		
5.	A munkám hatékonysága: szervezés, összehangolás a csoport életével, eredményesség.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
6.	Szükséges képességek megléte: helyzetfelismerés, kreativitás, önállóság.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
7.	Személyes tulajdonságaim: pontosság, megbízhatóság, segítőkészség, gyorsaság.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
8.	Plusz feladatok, túlmunka vállalása, elkötelezettség az intézményi célok irányába.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
9.	Emberi kapcsolatok, kommunikáció minősége a gyermekekkel, felnőttekkel, szülőkkel.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
10.	Intézményi titoktartás	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		
11.	Vagyonbiztonság, munkavédelmi szabályok betartása.	Ö: 0 1 2 3 V: 0 1 2 3		

ÖNÉRTÉKELÉS és VEZETŐI ÉRTÉKELÉS (*Értékelő beszélgetés eredményeként véglegesítendő!*)

Erősségek:	Fejleszthető területek:
Kapott feladatok, vállalások: 	

A teljesítményértékelés tartalmát ismerem, észrevételeimet megtettem:
A teljesítményértékelés megállapításait a közalkalmazottal ismerttettem:

.....
dajka aláírása

Ph.

.....
értékelő vezető aláírása