



Szentmártonkátai Nagyközség Önkormányzat Polgármestere

2254 Szentmártonkátai, Rákóczi út 52/c.
Tel/Fax: 29/462-101
e-mail cím: jegyzo@szentmartonkata.hu

Szám: K/3543...../2024.
K/3545...../2024. POKKB.

Előterjesztés a Képviselő-testület 2024.09.26-i nyílt ülésére a Pénzügyi, Oktatási, Kulturális és Közbiztonsági Bizottság nyílt ülésére

Tárgy: Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha
belső szabályzatainak jóváhagyása
Előterjesztő: dr. Boér Imre Hunor polgármester
Mell.: SZMSZ, Munkaterv, TÉR, Házirend

Készítette: Dr. Nagy Lajos jegyző

Szentmártonkátai Nagyközség Önkormányzatának Képviselő-testülete
Pénzügyi, Oktatási, Kulturális és Közbiztonsági Bizottság

Helyben

Tisztelt Képviselő-testület, Tisztelt Bizottság!

A Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha főigazgatója 2024. 09. 12-i, Jegyző úrhoz intézett e-mailjében az alábbi kéréssel fordult a fenntartóhoz:
„Csatolva küldöm a Bizottsági ülésre az Intézmény munkatervét, szmsz-ét, házirendjét, TÉR szabályzatát jóváhagyásra. A dokumentumokban zölddel jelöltem a változtatásokat, pirossal a kivett szövegrészt.”

Az Intézmény SZMSZ-e és Házirendje – a színekkel jelölt részeken – módosításra került, a Munkaterv és a TÉR viszont tartalmában teljesen új dokumentumok.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 25. § (1) bekezdése alapján az SZMSZ-t az igazgató a nevelőtestület bevonásával készíti el, és a fenntartó hagyja jóvá.

Ugyanezen jogszabályi hely (4) bekezdése szerint:

„A házirendet nevelési-oktatási intézményben a nevelőtestület – más köznevelési intézményben a szakalkalmazotti értekezlet, az óvodaszék, az iskolaszék, a kollégiumi szék –, az iskolai vagy a kollégiumi diákönkormányzat véleményének kikérésével fogadja el. A házirend azon rendelkezéseinek hatálybalépéséhez, amelyekből a fenntartóra többletkötelezettség hárul, a fenntartó egyetértése szükséges.”

Az éves munkaterv vonatkozásában a szóban forgó törvény 27. §-a tartalmaz előírásokat, amelynek (3) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A tanév, ezen belül a tanítási év rendjét a köznevelésért felelős miniszter rendeletben állapítja meg. Az igazgató a nevelőtestület bevonásával éves munkatervet készít, amely tartalmazza a szabadon meghatározható tanítás nélküli munkanapokat. Az igazgató az éves munkatervet az intézmény honlapján közzéteszi. Az éves munkatervet a fenntartó hagyja jóvá.”

Főigazgató asszony a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet alapján elkészítette az Intézmény teljesítményértékelési (TÉR) szabályzatát.

A fenti dokumentumokat – a levelében foglalt instrukciók szem előtt tartása mellett – mellékleten megküldöm áttanulmányozásra, illetőleg döntéselőkészítő vitaanyagként.

Kérem, hogy a fentiek alapján szíveskedjenek meghozni döntésüket!

Szentmártonkáta, 2024. szeptember 18.



Dr. Boer Imre Hunor
Polgármester

Határozati Javaslatok

Pénzügyi, Oktatási, Kulturális és Közbiztonsági Bizottság határozati javaslat:

Határozat-tervezet

Szentmártonkáta Nagyközség Önkormányzata Képviselő-testületének
Pénzügyi, Oktatási, Kulturális és Közbiztonsági Bizottság
...../2024. (IX. ...) POKKB. határozata

Szentmártonkáta Nagyközség Önkormányzata Képviselő-testületének Pénzügyi, Oktatási, Kulturális és Közbiztonsági Bizottság megtárgyalta az előterjesztést, és az előterjesztés szerint javasolja elfogadásra a Képviselő-testületnek az alábbi határozati javaslatot:

Szentmártonkáta Nagyközség Önkormányzatának Képviselő-testülete

1. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 25. § (1) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Szervezeti és Működési Szabályzatának melléklet szerinti módosítását jóváhagyja.**
2. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 25. § (4) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Házirendjének melléklet szerinti módosításával egyetért.**
3. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 27. § (3) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **2024/2025. évi Munkatervét a melléklet szerint jóváhagyja.**
4. a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Teljesítményértékelési (TÉR) Szabályzatát a melléklet szerint elfogadja.**

Határidő: azonnal

Felelős: Kele Teréz bizottság elnöke

Szentmártonkátai Nagyközség Önkormányzata Képviselő-testületének határozati javaslata:

Határozat-tervezet

Szentmártonkátai Nagyközség Önkormányzata Képviselő-testületének

...../2024. (IX. 26.) önkormányzati határozata

Szentmártonkátai Nagyközség Önkormányzatának Képviselő-testülete

1. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 25. § (1) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Szervezeti és Működési Szabályzatának melléklet szerinti módosítását jóváhagyja.**
2. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 25. § (4) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Házirendjének melléklet szerinti módosításával egyetért.**
3. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény (továbbiakban: Nkt.) 27. § (3) bekezdése alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **2024/2025. évi Munkatervét a melléklet szerint jóváhagyja.**
4. a pedagógusok teljesítményértékeléséről szóló 18/2024. (IV. 4.) BM rendelet alapján a Szentmártonkátai Aprajafalva Óvoda, Bölcsőde és Konyha **Teljesítményértékelési (TÉR) Szabályzatát a melléklet szerint elfogadja.**

Határidő: azonnal

Felelős: dr. Boér Imre Hunor polgármester

TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER

– kompetencia és teljesítményalapú értékelés –

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCŐDE ÉS KONYHA

2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.

Az intézmény OM azonosítója: 033054	Készítette: <i>Ujvári Judit</i> <i>főigazgató</i> A nevelőtestület bevonásával	Véleményezte: <i>a nevelőtestület nevében</i> <i>Turzáné Dobozi Marianna</i>
Az óvoda kompetencia és teljesítményalapú értékelési szabályzatához/2024.(..) sz. határozatával egyetértését megadta a fenntartó. <i>a fenntartó képviselőjében</i>	Érvényes: A kihirdetés napjától visszavonásig	Verziószám: 1/2024 Készült: 3 példányban
A dokumentum jellege: Nyilvános Megtalálható: www.aprajafalvaovoda.hu		

2024.

Tartalomjegyzék

JOGSZABÁLYI HÁTTÉR.....	3
BEVEZETŐ GONDOLATOK.....	4
FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN.....	5
1. A PEDAGÓGUS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉSI RENDSZER FELÉPÍTÉSE.....	6
1.1. TÉR kiemelt céljai.....	6
1.2. Alappillérek.....	7
1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek.....	7
2. AZ ÉRTÉKELÉS SZEMPONTRENDSZERE.....	11
2.1. Személyre szabott teljesítménycélok – Az adott nevelési évre meghatározásra kerülő éves fejlesztési célok vagy teljesítménycélok és azok évenkénti értékelése.....	11
2.2. Értékelési szempontok – Mennyiségi és minőségi szempontokra egyaránt kiterjedő, a munkavégzés egységesen meghatározott értékelési szempontjai.....	15
2.3. Az egységes értékelési szempontokhoz kapcsolódó belső értékelési szempontok - Függelékek.....	18
3. ÉRTÉKELÉS.....	19
3.1. Az értékelési szempontok súlyozása, értékelési skála.....	19
3.2. Értékelési kategóriák.....	19
4. AZ ÉRTÉKELÉS FOLYAMATA, RÉSZTVEVŐI.....	21
5. AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FELADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE.....	21
6. A TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS „TILALM” ELJÁRÁSRENDI SZABÁLYA.....	25
7. A TELJESÍTMÉNY ÉRTÉKELÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ESZKÖZÖK.....	25
8. ZÁRÓ GONDOLATOK – Dr. Szivák Juditira emlékezve.....	26

JOGSZABÁLYI HÁTTER

- 2023. évi LII. törvény A pedagógusok új életpályájáról
- 18/2024.(IV.4.) BM rendelet a pedagógusok teljesítményértékeléséről
- 401/2023. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023.
- évi LII. törvény végrehajtásáról
- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 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.

BEVEZETŐ GONDOLATOK

Gyakran hangzik el a pedagógusok beszélgetéseiben, hogy a pedagógus munkáját nem lehet értékelni, vagy, hogy a pedagógust nap mint nap mindenki értékeli. De akkor, vajon melyik az igaz?

A pedagógus munkáját bizony nehéz értékelni, hiszen egy bonyolult kapcsolatszerben végzett rendkívül sokirányú tevékenységet, sok esetben megfogalmazhatatlan hatások rendszerét, minden pillanatban mintaként funkcionáló személyiség varázsát kellene megragadni. A legkézenfekvőbb eredményektől a gyermekek személyiségében létrejövő hosszú távú változásokig terjed az a paletta, melynek elemeit értékelő számokba, vagy szavakba kellene önteni. Felmerül a kérdés, hogy mit értünk a pedagógus eredményességén, hatékonyságán, azon a hozzáadott pedagógiai értéken, mely a mindennapok gyakorlatában sokszor láthatatlanul formálódik? Sorolhatnánk tovább az ellenérveket, azonban kérdés, hogy mi a szándékunk?

Ha valóban őszinték akarunk lenni, érdemes megvizsgálni az érem másik oldalát is: a pedagógust, nap mint nap, mindenki értékeli. Értékelik kollégái egy magánbeszélgetésben vagy egy-egy szakmai esemény során, és számos esetben értékelik a vezetőik is. Értékelik hazafelé menet az oviból és az esti vacsora közben a gyermekek, és gyakran a családi, baráti beszélgetésekben is vélemények formálódnak a gyermekek kiváló, vagy kevésbé kedvelt pedagógusáról, de a leendő elsős kisdíák tanítójáról is gyakran szájhagyomány útján terjednek a vélemények.

Nos akkor mégis értékelhető a pedagógusok munkája? A felsorakoztatott szereplők értékelése szakmai és laikus is egyben, mégis e sok nézőpont szempontrendszerének együttese egészen hitelesen és megbízhatóan tudja leírni egy-egy pedagógus működésének értékét.

Gyakran sérelmezzük a szakma alacsony társadalmi presztízst, azt, hogy a pedagógiához mindenki ért ebben az országban... Amíg nem vállalja egy nevelő közösség, hogy egyértelműen kimondja: kik a szakma kiváló képviselői és kik kevésbé, hogy kik „viszik hátukon” az intézményi feladatok nagy részét és kik azok, akik alig-alig „tolják az óvoda szekerét”... Nos, addig nem is lesz kedvezőbb a társadalmi megítélés, addig „nincs miért” jobban, többet dolgozni, addig mi magunk bújtatjuk a munkájukat kevésbé lelkiismeretesen végzőket. Végso soron demoralizáljuk saját közösségünket az által, hogy nem tesszük nyilvánvalóvá a munka értékét.

A TÉR kialakítása és bevezetése nehéz vállalat, elsősorban a vezető részéről, bár intézményünkben az elmúlt évek önértékelési és teljesítményértékelési gyakorlata megalapozta a kompetencia és teljesítmény alapú értékelési rendszer bevezetését. Nehéz, hiszen gyakran a

pedagógiai munka minőségétől való félelem kapcsolódik a teljesítményértékelési rendszer bevezetéséhez, esetleg a pedagógusok bizonytalanságában, hogy a teljesítményértékelés eredményének figyelembevételével, az értékelés során született adatok és dokumentumok felhasználásával megfelelően történik-e majdán a havi illetményük megállapítása. Ezért is felelősségteljes feladat a pedagógusértékelési rendszer fontosságát, hasznosságát az intézmény és az egyén fejlődése szempontjából megérteni és megértetni, valamint ezért is törekedtünk arra, hogy a Szakmai Munkaközösségek tagjainak közvetlen bevonásával – mintegy képviselve a teljes nevelőközösséget - olyan rendszert dolgoztunk ki mely méltányos, hiteles, ösztönző, és nem ad lehetőséget a visszaélésre.

FOGALOMTÁR – ÉRTELMEZÉSEK A TÉR ALKALMAZÁSÁBAN

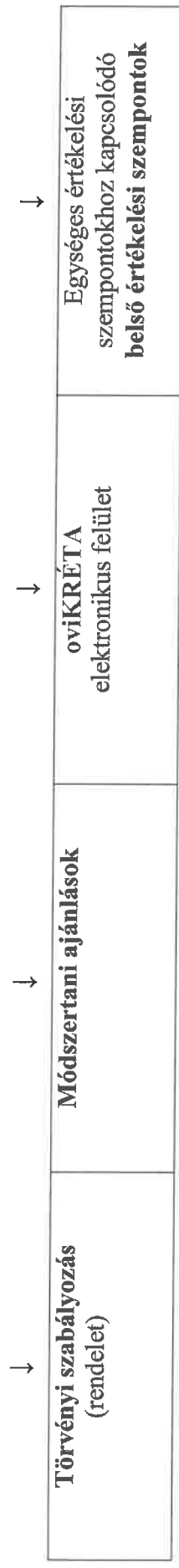
- 1. Értékelendő személy:** a teljesítményértékelési időszak első napján legalább Pedagógus I. besorolással rendelkező, pedagógus munkakörben foglalkoztatott, valamint a Púétv. 98. § (3) bekezdésében meghatározott pedagógus szakképesítéssel vagy szakképzettséggel rendelkező nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatott,
- 2. Értékelő vezető:** értékelendő személy esetében a nevelési-oktatói intézmény főigazgatója, a főigazgató esetében a nevelési-oktatói intézmény fenntartójának kijelölt képviselője.
- 3. Közreműködő:** a főigazgató-helyettes
- 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 oviKRETA 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 becsatormázása. - 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"> - 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 - Olyan belső értékelési rendszer meghonosítása, melynek eredményeként ösztönző-motiváló jelleggel lesz lehetővé az értékelés eredményeire épülő differenciált bérezésre

1.2. Alappillérek



1.3. Nevelőközösségünk által elfogadott alapelvek

Az értékelési rendszer felépítésének és működtetésének alapelvei

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, és maga a közösség ellenőrzi azok betartását az évenként lebonyolításra kerülő célirányos méréssel, mely az értékelő beszélgetéseket követően az értékelési rendszerrel, és annak működési tapasztalataival való igény-elégedettséget méri.

A jogszabály által meghatározott teljesítményértékelési időszakot (adatgyűjtés időszakát) a nyári óvodai élet és a szabadságolások zavartalan szervezése és lebonyolítása okán a nevelőközösség egyetértését is élvezve szeptember 1-től május 31-ig határoztuk meg.

Célorientáltság elve

- Az értékelési rendszer az intézmény szabályozó dokumentumaiban meghatározott célok, valamint a fenntartó stratégiai céljai és feladatai elérését vizsgálja és segíti.

Fejlesztő szándék elve

- Az értékelés nem hibákat keres, hanem elsősorban a fejlődés irányait határozza meg.

- A TÉR a pedagógiai munka minőségének javítása érdekében a pedagógusok, és a vezetői feladatokat ellátók munkájának fejlesztését kell, hogy szolgálja.

Pedagógiai megalapozottság elve

- Az óvodai nevelés célja mindenekelőtt a gyermekek nevelése-fejlesztése, tehát a teljesítményértékelés szempontrendszerének elsősorban ebből a szempontból kell vizsgálnia a pedagógusok munkáját.
- Csak olyan elemeket tartalmaz, melyeket az ONAP, a PP, illetve a pedagógiai és pszichológiai szakirodalom általánosan is elfogadhatónak tekint, valamint mérésére a nevelőtestület által is elfogadott, és a gyakorlatban már többnyire kipróbált mérőeszközök, ellenőrzési és mérési módszerek/tapasztalatok állnak rendelkezésre.
- Az értékelés során meg tudjuk fogalmazni azokat a korszerű pedagógiai jellemzőket, melyek megvalósulását vizsgáljuk.

A sokoldalúság elve

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

- A pedagógiai tevékenység sokszínűségének megfelelően a lehető legtöbb területet érinti.
- Figyelembe veszi mind a nevelőmunkával, mind pedig az óvoda működésének szervezésével kapcsolatos tevékenységeket.
- Megjelennek benne az önreflexiókra épülő, az egyéni fejlődési igényeket is tükröző teljesítménycélok, a pedagógiai kultúra fejlődése és fejlesztése szempontjából végzett tevékenységek, motivációk.
- A személyre szabott egyéni teljesítménycélok meghatározása az értékelés kötelező eleme.
- Figyelembe veszi a pedagógusok fejlődés iránti motivációját
- Az értékelési eredmények függvényében összekapcsolásra kerül a pedagógusok továbbképzési rendszerével.
- Minél többen vegyenek részt egy-egy pedagógus értékelésében. *„Alapelveként megfogalmazhatjuk, hogy az optimális értékelői team olyan, mint a háromlábú szék: a vezetés, a szakma és az érintett pedagógus nézőpontjait egyszerre érvényesíti.” (Dr. Szivák Judit)*
- Elsősorban ösztönző-motiváló jelleggel - legyen lehetőleg az értékelés eredményére épülő bérezési differenciálásra.

Mérhetőség – objektivitás elve

- A mindenkori TÉR egyértelművé teszi, hogy az adott nevelési évben milyen kritériumrendszer alapján kerülnek értékelésre az értékeltek.
- Az értékelés egységes (jogszabály általi) szempontrendszeréhez rendelt belső értékelési szempontok csak mérhető elemeket tartalmaznak, melyek világosan, pontosan kerülnek meghatározásra.
- Fontos, hogy minden szempont (mely egyben elvárás) tevékenységekben tetteen érhető legyen, és maga a tevékenység az, ami értékelhető.
- Egyértelművé kell tennie, hogy az adott nevelési évben milyen kritériumrendszer alapján ítéljük meg a pedagógusainkat, és a munkájukat segítőkét.
- Csak olyan területek kerülhetnek értékelésre, amelyekről megfelelő adatok állnak rendelkezésünkre.

Kivitelezhetőség elve

- A TÉR felépítése és megfogalmazása jól definiált, közérthető szempontok révén minden érintett számára jól értelmezhető.
- A teljesítménykövetelmények átláthatók, számuk révén pedig a rendszer kezelhető.
- Az értékelési rendszer működtetése nem zavarhatja a pedagógiai folyamatokat.
- Figyelembe veszi a nevelőtestület és a vezetők terhelhetőségét. Tekintettel arra, hogy a rendszer működtetésére korlátozott erőforrás (ember, idő) áll rendelkezésre, fontos, hogy zökkenőmentesen, a rendelkezésre álló belső erőforrások igénybevételeivel lehessen működtetni. A rendszer kidolgozásakor és a működtetés évenkénti igény-elégedettség mérésére alaposan fontos szempont, hogy az értékelés a lehető legkevesebb terhet rója a folyamatban részt vevő értékelő kollégákra, és a pedagógusokra egyaránt.
- Az értékelés ütemezését a szabályozás évente frissítésre kerülő függelékei, valamint az éves munkaterv tartalmazza.
- A rendszer bevezetésekor, a kezdeti időszakban belső és külső továbbképzési lehetőségekkel hangsúlyt kell helyezni az értékelő vezetők felkészítésére, folyamatos szakmai támogatásuk biztosítására.

- Az adatgyűjtés időszakának intézményi szintű meghatározása (visszacsatolások lebonyolítása a nyári szabadságolások előtt) a kivitelezhetőség egyfajta garanciális eleme.

Konszenzus elve

- Az értékelési rendszer ellenőrző és értékelő funkciót tölt be.
- Az egységes értékelési szempontok és a hozzájuk rendelt egységes belső értékelési szempontok (elvárások) kidolgozásában és évenkénti felülvizsgálatában a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.
- A dolgozói kör által legitimált értékelési rendszer valamennyi dolgozóra nézve kötelező.
- Az értékelő beszélgetések során - az adatgyűjtés adatait figyelembe véve - az értékelő és értékelt személyek közös megállapodása alapján lehetőség nyílik az értékelés eredményeinek módosítására pozitív, vagy negatív irányban egyaránt.
- A személyre szabott egyéni teljesítménycélok meghatározása - egyfajta konszenzus alapján - az értékelés kötelező eleme, melynek véglegesítése vezetői hatáskör.

A méltányosság elve

- Az értékelés kötelező elemét képező személyes értékelő beszélgetés lehetőséget biztosít az értékeltnek, hogy kifejtse a véleményét a róla gyűjtött adatokkal kapcsolatban (értékelő beszélgetés).
- Az eltérő vélemények oviKRÉTA felületen való rögzítésére minden esetben sor kerül.
- Az érintett számára minden róla felvett adat hozzáférhető (oviKRÉTA).
- Az értékelés az erősségeket is ugyan olyan súllyal vizsgálja.
- Az értékelés segít a fejlődés lehetséges útjainak megtalálásában, de az ezzel kapcsolatos egyéni döntések meghozatalát az értékeltre bizza.
- A különböző intézményértékelési dokumentumokban az értékelés egyéni eredményeinek megjelenítésére kizárólag a személyiségi jogok és az adatvédelmi szabályok 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 jelentik 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 egyéniek és eltérőek.

Az értékelő vezető az értékelendő személlyel egyeztetve közösen, az értékelendő személy véleményének mérlegelésével határozza meg a személyes teljesítménycélokat elsősorban június 30-ig, de legfeljebb

- vezetői megbízással rendelkező értékelendő személy esetén augusztus 31-ig,
- más értékelendő személy esetén szeptember 30-ig

Hogy mi indokolja és teszi lehetővé a személyes teljesítménycélok lehetőség szerint június 30-ig történő meghatározását? Erre a válasz egyrészt a nevelési évközddel járó feladatok sokasága, ugyanakkor a nevelési év során számos olyan adat, információ és tapasztalat birtokába juthatunk, amely kiváló táptalaja lehet a következő nevelési év céljainak, terveinek, feladatainak is. Ilyenek például a különböző mérések, illetve azok eredményei, a belső ellenőrzési/látogatási/hospitálási tapasztalatok, a szakmai ellenőrzések eredményei, a szülői és egyéb partnerek visszacsatolásai stb. A személyes teljesítménycélok meghatározásának végső időpontját tehát maga az intézmény határozhatja meg.

Személyes teljesítménycélok – A személyes teljesítménycélok jóváhagyása, számuk és pontértékeik

Értékelt	Jóváhagyja az értékelendő személy véleményének mérlegelésével	Teljesítménycélok száma	Adható pont
- óvodapedagógus	főigazgató	3	(3x8) 24
- főigazgató-helyettes	főigazgató	4	(4x10) 40
- főigazgató	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
- **Továbbá...**

... a pedagógusok	... a vezetők
<p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - az évenként meghatározásra kerülő egyedi intézményi értékelési szempontokhoz, - 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 önfeljlesztési tervekhez 	<p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <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 fejlesztést igénylő területekhez - a különböző partnerekkel való kapcsolattartáshoz

<p style="text-align: center;">... a pedagógusok</p> <p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a helyi szociokulturális környezethez – az intézmény specialitásaihoz – stb. 	<p style="text-align: center;">... a vezetők</p> <p>személyre szabott teljesítménycéljai illeszkedhetnek:</p> <ul style="list-style-type: none"> – a fenntartó írásban rögzített elvárásaihoz – a munkaköri leírásban is megjelenített vezetői feladatvállalásukhoz – stb.
--	---

A személyre szabott teljesítménycélok meghatározásában segítséget nyújthatnak a szakmai, módszertani ajánlásokban található példák is.

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 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 megszerzhető 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 szólán 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 – tevékenységjelölőlapok, vezetői ellenőrzések, dokumentálható eredményei
2.	Feladatvállalás mennyiségi mutatói	12	<ul style="list-style-type: none"> – tevékenységjelölőlapok – éves munkaterv – az óvoda pedagógiai programjában meghatározott időszakokra szóló tevékenységtervek és annak teljesítési beszámoló – oviKRETA adatai – 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.	Tehetséggondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés	8	<ul style="list-style-type: none"> – tevékenységjelölőlapok – intézményi dokumentáció – szülői elégedettség adatok

Száma	Szempont megnevezése	Adható pont	Alapvető információ forrás
	<i>Az adható 8 pont az intézményi helyi sajátosságoknak megfelelően kerül szétosztásra.</i>		
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 évrre.</i>	8	
	Három, személyre szabott teljesítménycél	24	
	Összesen	100	

A főigazgató 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 dokumentáció intézményi szintű eredményei - a fejlesztési tevékenységeket tartalmazó csoportnaplók adatai (intézményi adminisztráció), - oviKÉRTA, 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 során.</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	
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

- **Óvodapedagógusoknak**

2. sz. Függelék: Kompetencia és teljesítmény alapú teljesítményértékelés

- **Főigazgató és Főigazgató-helyettes**

3. sz. Függelék: Pedagógus elégedettségi kérdőív intézményre

4. sz. Függelék: Szülői elégedettségi kérdőív intézményre

5. sz. Függelék: Szülői elégedettségi kérdőív pedagógusra

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

Az összes elérhető pont PEDAGÓGUSOKNÁL 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:	Az összes elérhető pont VEZETŐK ESETÉBEN 100 PONT, amely a következőképpen áll össze:
– 3 személyes teljesítménycél megvalósulása 3x8 pont, összesen legfeljebb 24 pont – 7 értékelt terület esetében összesen legfeljebb 76 pont	– 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%) ÁTLAGOS TELJESÍTMÉNYSZINTŰ az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a vagy afeletti, és 80%-a alatti (50 – 79%)	Indokolt lehet a többletjuttatás biztosítása Nem, vagy csak kivételes esetben alapoza meg többletjuttatást, pl. <ul style="list-style-type: none">- egy vagy két területen az intézményi átlag fölött teljesít- a nevelési év kiemelt céljai / feladatai területen az intézményi átlag fölött teljesít

Az értékelés eredménye szerint	Az értékelés a béreltérítést befolyásolhatja
<p>FEJLESZTENDŐ TELJESÍTMÉNYSZINTŰ az az értékelendő személy, akinek pontszáma az elérhető pontszám 50%-a alatti (0 – 49%)</p>	<p>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.).</p>

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 a főigazgató gyakorolja. A teljesítményértékelés feladatát a főigazgató nem delegálhatja másra, azonban a feladatvégzésbe a Működési Szabályzatban foglaltak szerint bevonhatók az intézmény más vezetői is.

Értékelés szereplői:

KI?	KIT?
- Fenntartó	- Főigazgató
- Főigazgató	- Főigazgató-helyettes - Óvodapedagógus
- Közreműködő: ➤ Főigazgató- helyettes	- Óvodapedagógus

5. AZ ÉRTÉKELÉS SZEREPLŐINEK FELADATAI – A FELADATOK ÜTEMEZÉSE

A teljesítményértékelés évenkénti lebonyolítására a legkésőbb augusztus 25-ig nyilvánosságra hozott függelék (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	Főigazgató	Főigazgató-helyettes	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 szakmai munkaközösség- vezető(ke)t, az intézmény más vezetőit.		x		szeptember 1.
Adatgyűjtés: az ellenőrzés és értékelés adatainak folyamatos rögzítése az oviKRÉTA felületen.		x	x	Munkatervi tartalom szeptember 1-től május 31-ig.
Az oviKRÉTA felület igénybevételevel 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
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

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Főigazgató	Főigazgató-helyettes	Határidő Időpont, Időtartam
Folyamatos és kölcsönös szakmai kapcsolattartás (szakmai munkaközösségi foglalkozások, szakmai beszélgetések, tapasztalatcsere, tev./fogl. látogatások stb.)	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 értékelő „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
Értékelő beszélgetés				
Az értékelő beszélgetésre az intézményvezetés által készített ütemezésnek megfelelően kerül sor. Amennyiben az értékelő 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:				
<ul style="list-style-type: none"> – A pedagógus személyes teljesítménycéljai megvalósítását igazoló dokumentumok – Csoportnapló – Fejlődési naplók – Egyéni fejlesztési tervek – Gyermekproduktumok – A megvalósulást igazoló, eredményeket bemutató egyéb dokumentumok 				

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Főigazgató	Főigazgató-helyettes	Határidő Időpont, Időtartam
<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 nyomon követése: Szakmai, módszertani ajánlás a pedagógusok, vezetők teljesítményértékeléséhez.		x		július 31-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítményszint rögzítése a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben.		x		augusztus 25-ig
A véglegesített pontszám és a teljesítményszint értékel személyel 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 értékel személy részére a teljesítményértékelési elektronikus rendszerben,		x		augusztus 25-ig
Teljesítményszintek szerinti besorolások elkészítése, döntés az esetleges illetményeltérítésről.		x		augusztus 31.

A TÉR-hez kapcsolódó feladatok	Pedagógus	Főigazgató	Főigazgató-helyettes	Határidő Időpont, Időtartam
A TÉR működésével való elégedettség mérése - online kérdőíves felmérés az értékeltek körében.	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.

a) Az „Egyéni teljesítménycélok” menüponttól rögzíthetők az egyéni teljesítménycélok.

A célok elmenthetők, vezetői jóváhagyásra küldhetők.

A vezetői jóváhagyás vagy elutasítás a listanézetben a „Cél státusza” oszlopban látható, illetve nyomon követhető.

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.

a)

# Cél sorszáma	Cél megnevezése	Tarték
1		2023/2024
2		2023/2024
3		2023/2024

b)

Név	016 Orszár
Rögzítő neve	016 Orszár
Tarték	2023/2024
Cél sorszáma	
Cél megnevezése	Országismeret
Cél státusza	Jóváhagyásra vár
Döntés oka	
Utolsó módosítás ideje	2024.03.07. 12:07

A teljesítmény értékeléséhez kapcsolható: Tevékenység/foglalkozás megfigyelés szempontjai

8. ZÁRÓ GONDOLATOK – Dr. Szivák Juditira emlékezve

„SOKFÉLE ÉRTÉKELÉSI RENDSZER VAN, és a jogszabályi elvárak hatására manapság sokféle értékelési rendszer születik.

Létezik

- az **ÉN RENDSZEREM**: a kollégák fejében lévő, a saját nézőpontjukból ideális szempontok és eljárások összessége
- a **TI RENDSZERETEK**: a nevelőközösség más érdekeit képviselő megfontolások és gyakorlat
- az **Ő RENDSZERÜK**: a tudomány, a szakma, vagy a gyakorlat képviselői által kidolgozott, elméletileg jól megalapozott elgondolások, melyekkel már nincs sok dolgunk, csak végig járni a mások által megtervezett utat...

A MI RENDSZERÜNKEL TÖBB TEENDŐ VAN! – Az értékek tisztázása nélkül hogyan tudnánk értékelni azok megjelenését a pedagógusok munkájában?

A MI RENDSZERÜNK AZON ALAPUL, hogy egy értékelendő tevékenységek mögött értékek húzódnak meg. Kimondatlan, vagy deklarált értékek, amelyek a mi nevelőközösségünket másoktól megkülönböztetén, egyedi módon jellemzik. Ezeket az értékeket - bár még mindig nem biztos, hogy minden munkatárs számára átgondoltak és egyértelműek - részben már beépítettük a pedagógiai és működési dokumentumainkba, megfogalmazásuk pedig használható a mindennapok pedagógiájában...

Mit vizsgálúnánk az óvodapedagógusi munkánk minőségében, ha nem tudjuk világosan megfogalmazni, hogy a mi intézményünkben mit értünk ez alatt? Hogy mit jelent számunkra az etikus magatartás, a példaadó viselkedés, ha nem egy nyelvet beszélünk pedagógusi morálról, vagy a minták mibenlétéről? Hogyan adhatnánk pontokat egy belső értékelési szempont minőségére, ha nem egyeztünk volna meg abban, hogy a mi óvodánkban mit tekintünk kiválónak?”

LEGYEN ÉRTEK A MINŐSÉG!

5.számú függelék : szülők elégedettségét mérő kérdőív
pedagógus-2024-2025

Visszaküldési határidő:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA
2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.
OM AZONOSÍTÓ: 033054

Szülői kérdőív óvodai teljesítményértékeléshez

Kérdőív megnevezése	
Szülői kérdőív 2025	kérdőív szülői

Tisztelt Szülők!

A kérdőív kitöltése önkéntes és névtelen, a kérdőívek feldolgozásakor kapott adatokat bizalmasan kezeljük.

A kérdőívet a fenti határidőig várjuk vissza, és egyben köszönjük, hogy véleményével hozzájárul a pedagógus teljesítményértékeléséhez.

A kérdőívet az adott feladatellátási helyen nevelt gyermekek szülei töltsék ki!

sorsz	Megnevezés	Adat
1.	Az értékelt pedagógus neve	
2.	A kérdőív kitöltésének időpontja	

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 kérdőív számított átlagába nem számít bele!

A szülők elégedettségét mérő kérdőív szempontrendszere pedagógus munkájával kapcsolatosan

	0	1	2	3	4	5
1.Időben tájékoztatja a szülőket a feladatokról, elvárásokról.						
2.A gyermekem alkotásait, szabad munkáit rendszeresen összegyűjti, értékeli a fejlődést, és számunkra is hozzáférhetővé teszi	0	1	2	3	4	5

**5.számú függelék : szülők elégedettségét mérő kérdőív
pedagógus-2024-2025**

Visszaküldési határidő:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA
2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.
OM AZONOSÍTÓ: 033054

3.A szülőkkel való párbeszédét a kölcsönös megbecsülés, együttműködésre való törekvés, más véleményének tiszteletben tartása jellemzi.	0	1	2	3	4	5
4.Értékelése, visszajelzése rendszeresek, aktuálisak.	0	1	2	3	4	5
5.Fogadóórán informatív és gyermekem fejlődése szempontjából hasznos tanácsokat ad.	0	1	2	3	4	5
6.Szülői kérdésre időben és pontosan reagál.	0	1	2	3	4	5
7.Segítségért fordulhatok hozzá nevelési problémákkal.	0	1	2	3	4	5
8.Felismeri a gyermekek problémáit, tanulási nehézségeit és képes segítséget nyújtani.	0	1	2	3	4	5
9.Gyermekem hosszabb hiányzása esetén lehetőség szerint ad időt és segítséget a visszaszokásra.	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: $9 \times 5 = 45$ pont

kapott pontszám: ____

átlag pontszám ____

4. számú függelék: Szülők elégedettségét mérő kérdőíve

2_kérdőív_TÉR-vez_szülői

Visszaküldési határidő:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA
2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.
OM AZONOSÍTÓ: 033054

Szülői kérdőív a vezető teljesítmény értékeléséhez

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
Szülői kérdőív a vezető TÉR	2_kérdőív_TÉR-vez szülői

Tisztelt Szülők!

Óvodánkban az alábbi kérdőív segítségével kívánjuk mérni, hogy a szülők mennyire elégedettek a felsorolt kérdésekben, ezért kérjük, hogy a kérdőívben adott válaszok a saját tapasztalatait tükrözzék!

A kérdőív kitöltése önkéntes és névtelen, a kérdőívek feldolgozásakor kapott adatokat bizalmasan kezeljük.

A kérdőívet a fenti határidőig várjuk vissza, és egyben köszönjük, hogy véleményével hozzájárul a vezető TÉR munkájához

A kérdőívet az adott feladatellátási helyen nevelt gyermekek szülei töltsék ki!

sorsz	Megnevezés	Adat
1.	A vezető neve	
2.	A kérdőív kitöltésének időpontja	
3.	A vezető beosztása	

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” megjelölés a kérdőív számított átlagába nem számít bele!

A szülők elégedettségét mérő kérdőív szempontrendszere

1. Az intézményben gyermekek viselkedése más felnőttekkel és a csoporttársakkal kulturált, udvarias.	0	1	2	3	4	5
2. Gyermekek szokás- szabályrendszerének az ellenőrzése rendszeres	0	1	2	3	4	5

4. számú függelék: Szülők elégedettségét mérő kérdőíve

2_kérdőív_TÉR-vez_szülői

Visszaküldési határidő:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA
2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.
OM AZONOSÍTÓ: 033054

3. Gyermekek tisztában vannak a követelményekkel.	0	1	2	3	4	5
4. Szülőként megfelelő visszajelzést kapok gyermekem előrehaladásáról.	0	1	2	3	4	5
5. Az intézmény segíti gyermekemet, hogy megismerje és fejlessze képességeit.	0	1	2	3	4	5
6. Az intézmény eredményesen segíti a lemaradó gyermekeket.	0	1	2	3	4	5
7. Az intézmény lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	0	1	2	3	4	5
8. Az intézmény ösztönzi a gyermekek önzetlen együttműködését.	0	1	2	3	4	5
9. Az intézmény fejleszti a gyermekek testi, szellemi, érzelmi képességeit.	0	1	2	3	4	5
1. Az intézmény hangsúlyt fektet az óvodán kívüli tevékenységek (kirándulás, könyvtár, felfedező, tapasztalatszerző séták, programok stb.) szervezésére.	0	1	2	3	4	5
2. Az intézmény hangsúlyt fektet a gyermekek környezettudatos nevelésére.	0	1	2	3	4	5

4. számú függelék: Szülők elégedettségét mérő kérdőíve

2_kérdőív_TÉR-vez_szülői

Visszaküldési határidő:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA
2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.
OM AZONOSÍTÓ: 033054

3. Az intézmény hangsúlyt fektet az egészséges életmódra nevelésre, rendszeres mozgásra, szabad levegőn való tartózkodásra, délutáni pihenésre, egészséges táplálkozásra, személyes higiéniaira.	0	1	2	3	4	5
4. Az intézmény fontosnak tartja a nemzeti hagyományok megismertetését, a magyarságtudat, hazaszeretet kialakítását.	0	1	2	3	4	5
5. Az intézményben a gyermekek megismerik az erkölcsi normákat, képessé válhatnak arra, hogy az adott értékrendet kövessék, a hozzá kapcsolódó ünnepeket, megemlékezéseket örömmel megélik.	0	1	2	3	4	5
6. Az intézménynek jó a hírneve, jól képzett pedagógusok magas színvonalon végzik munkájukat.	0	1	2	3	4	5
7. Az óvodával való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az óvodával és a gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: 16x 5=80 pont

kapott pontszám: ____

átlag pontszám ____

3. számú függelék: TÉR vezető- a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív

VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA

2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.

OM AZONOSÍTÓ: 033054

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A vezető önértékelése, valamint az intézményi önértékelés keretében a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív	1. számú melléklet: TÉR vezető- a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív

Nevelőtestületi kérdőív az intézmény önértékelésének keretében

Tisztelt Pedagógus Kolléga!

A TÉR keretében Önnek lehetősége van visszajelzést adni intézménye munkájával kapcsolatban.

Kérjük, gondolja végig és az alábbi felületen értékelje

sorsz	Megnevezés	Adat
1.	Vezető neve	

A pedagógiai tevékenységére vonatkozóan azt, hogy a felsorolt állítások közül melyikkel milyen mértékben elégedett.

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

0 – nincs információm (A "0" megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele!)

1 – egyáltalán nem vagyok elégedett

2 – többnyire nem vagyok elégedett

3 – elégedett is vagyok meg nem is

4 – többnyire elégedett vagyok

5 – teljesen elégedett vagyok

3. számú függelék: TÉR vezető- a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőíve

VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA

2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.

OM AZONOSÍTÓ: 033054

2

1. Az intézmény nevelő-tanító munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi.	0	1	2	3	4	5
2. A pedagógusok a gyermekek érdeklődését kiváltó nevelési, tanítási módszereket alkalmazzák.	0	1	2	3	4	5
3. A gyermekek számára szervezett tevékenységek rendszeresek, tervezettek és összehangoltak.	0	1	2	3	4	5
4. A gyermekek fejlődésének értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart.	0	1	2	3	4	5
5. A gyermekek életkoruknak és fejlettségüknek megfelelő visszajelzést kapnak, a szokás- szabályrendszer betartásáról, önkiszolgálásról, másokért való munkavégzés fontosságáról.	0	1	2	3	4	5
6. Az intézményben folyó nevelő-tanító munka segíti a gyermekeket, hogy felfedezzék és kibontakoztassák egyéni képességeiket.	0	1	2	3	4	5
7. A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó gyermekek tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget.	0	1	2	3	4	5
8. Az intézmény lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.	0	1	2	3	4	5
9. Az intézményben fontos szerepe van a közösségi nevelésnek.	0	1	2	3	4	5
10. A gyermekeket és a szülőket együttműködés és előítélet-mentesség jellemzi.	0	1	2	3	4	5
11. A nevelés és oktatás személyre szóló: a pedagógusok ismerik a gyermekeket, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel.	0	1	2	3	4	5
12. Intézményen kívüli tevékenységet szervez a gyermekek számára (kirándulás, múzeumlátogatás stb.).	0	1	2	3	4	5
13. Az intézmény hangsúlyt fektet a gyermekek környezettudatos nevelésére.	0	1	2	3	4	5
14. Az intézmény hangsúlyt fektet az egészséges életmódra való nevelésre, rendszeres mozgásra, szabad levegőn való tartózkodásra, délutáni pihenésre, egészséges táplálkozásra, személyes higiéniaira.	0	1	2	3	4	5

3. számú függelék: TÉR vezető- a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőíve

VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA

2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.

OM AZONOSÍTÓ: 033054

15. Az intézmény hangsúlyt fektet a nemzeti hagyományok megismertetésére, a magyarságtudat, hazaszeretet alakítására.	0	1	2	3	4	5
16. Az intézményben a gyermekek megismerik az erkölcsi normákat, képessé válnak arra, hogy az adott értékrendet, kövessék, a hozzá kapcsolódó ünnepeket, megemlékezéseket örömmel megélik.	0	1	2	3	4	5
17. Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek.	0	1	2	3	4	5
18. A vezető jelenléte meghatározó az intézményben.	0	1	2	3	4	5
19. A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására.	0	1	2	3	4	5
20. A vezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel.	0	1	2	3	4	5
21. A vezető hangsúlyt fektet a nevelőtestületen belül az etikus pedagógus-magatartás betartására.	0	1	2	3	4	5
22. Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos.	0	1	2	3	4	5
23. Az intézményen belüli információáramlás kétirányú, a nevelőtestület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat.	0	1	2	3	4	5
24. A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését.	0	1	2	3	4	5
25. A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket.	0	1	2	3	4	5

3. számú függelék: TÉR vezető- a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőíve

VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:

SZENTMÁRTONKÁTAI APRAJAFALVA ÓVODA, BÖLCSŐDE ÉS KONYHA

2254 SZENTMÁRTONKÁTA, ÓVODA UTCA 1.

OM AZONOSÍTÓ: 033054

26. Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak.	0	1	2	3	4	5
27. Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek.	0	1	2	3	4	5
28. Az intézményben a pedagógusok készek a szakmai fejlődésre, tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, az itt szerzett ismereteket hasznosítják, és egymásnak is átadják.	0	1	2	3	4	5
29. Az intézményben a gyermekek szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	0	1	2	3	4	5

Maximális pontszám: 29x 5=145 pont kapott pontszám: ____

átlag pontszám ____

KOMPETENCIA ÉS TELJESÍTMÉNY ALAPÚ TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

FŐIGAZGATÓ ÉS FŐIGAZGATÓ-HELYETTES

értékelési szempontjai

2024-2025.

1. Intézményi feladatellátás eredményessége - 10 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
1.1.	Intézménybe (feladatellátási helyre) járó gyermekek fejlődésének üteme, a személyiségfejlesztés eredményessége (2 pont)	A gyermekek testi, lelki, érzelmi és szociális fejlettségi szintjéről készült csoport-, feladatellátási hely-, és intézményi szinteken adatokkal alátámasztott, az erősségek, fejleszthetőségek, valamint a fejlesztés irányának meghatározásával a nevelési év végén elemző értékelés készül. (1 pont)	Dokumentumelemzés	Dokumentum-elemzés mérőeszköz Éves beszámoló	Évente 1x: június 15-től július 10.	Igazgató
	Az elemző értékelés megfelelő alapul szolgál a gyermeki kompetenciák intézményi és telephelyi szintű fejlesztés tartalmainak meghatározására. (1 pont)	Dokumentumelemzés	Dokumentum-elemzés mérőeszköz Éves beszámoló	Évente 1x: június 15-től július 10.	Igazgató	

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
1.2.	A hiányzások mennyiségének alakulása (1 pont)					
1.3.	A pedagógiai program megvalósítása (1 pont)					
1.4.	Az intézménybe (feladatellátási helyre) jelentkező gyermekek számának alakulása és jellemzői (2 pont)					
1.5.	A tanköteles korba lépő gyermekek iskolakezdésének és a halasztási kérelmek számának alakulása (2 pont)					
1.6.	Befogadó szemlélet, inkluzív környezet kialakítása érdekében tett intézkedések (2 pont)					

2. Erőforrásokkal való gazdálkodás - 10 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
2.1.	<p>Humánerőforrás-gazdálkodás (pl. szakember-ellátottság biztosítása, fejlesztő-támogató vezetés, munkaerő motiválása, teljesítményértékelés működtetése, a feladatok és az erőforrásokat egyaránt figyelembe vevő munkamegosztás, megbízatások stb.) (2 pont)</p>					
2.2.	<p>Szakmai tudás karbantartása, megosztása, bővítése (innováció ösztönzése, támogatása, munkatársak szakmai tudásának bevonása, tudásmegosztás elősegítése) (2 pont)</p>					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fennmaradási mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk			Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? Milyen módszerrel?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?	
2.3.	Intézményi hatáskörben lévő gazdálkodási feladatok precíz ellátása, hatékony forrásfelhasználás (3 pont)						
2.4.	Infrastruktúra igazgatói hatáskörbe sorolható rendben tartása, gondos kezelése, tisztaság, rendezettség, a tanulási környezet színvonalát növelő megoldások alkalmazása (3 pont)						

3. Stratégiai szemlélet - 10 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
3.1.	A jelenlegi intézményi gyakorlat eredményeinek, valamint fő erősségeinek és kihívásainak azonosítása (2 pont)					
3.2.	A fejlesztési irányvonalak meghatározása, ezek megvalósítása érdekében kezelendő kérdések fontossági sorrendjének megállapítása (2 pont)					
3.3.	A meglévő gyakorlat támogatásához szükséges szakpolitikai támogatások meghatározása (1 pont)					
3.4.	Az intézményfejlesztésre vonatkozó közép- és hosszú távú stratégiai tervek megléte, a fejlesztési célok ütemezett megvalósítása					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
3.5.	Az intézmény jövőjére hatást gyakorló külső környezeti, társadalmi, gazdasági tényezők nyomon követése, reagálóképesség a változásokra (2 pont)					
3.6.	A köznevelési intézmény működését, életét meghatározó országos szakpolitikai irányok nyomon követése, a jogszabályi és fenntartói szabályozási környezet változásainak ismerete (1 pont)					

4. Vezetői kommunikáció és irányítás - 10 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
4.1.	Egyértelmű feladatkiadás és ellenőrzés (2 pont)					
4.2.	Folyamatos tájékoztatás a munkatársak részére az őket érintő tudnivalókról, a munkatársak rendszeres értékelése (2 pont)					
4.3.	A munkatársak rendszeres értékelése (2 pont)					
4.4.	Korrekt, asszertív kommunikáció, együttműködésre törekvés (2 pont)					
4.5.	Pedagógusok megfelelő					

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés		
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?	
	munkabeosztása, egyenletes terhelés biztosítása (2 pont)						

5. Külső kapcsolatok - 10 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés		
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?	
5.1.	Kiegészülő, jó kapcsolat a szülőkkel/ törvényes képviselőikkel, a szülői közösséggel, megfelelő tájékoztatás a szülők/törvényes képviselők, családok részére (5 pont)						
5.2.	Együttműködés a fenntartóval / felettes vezetővel,						

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? Milyen módszerrel?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
	<p>határidők betartása, adatszolgáltatások pontossága, fenntartó stratégiai céljaival történő azonosulás, vezetői pályázatban foglaltak megvalósítása (5 pont)</p>					

6. Motiváció, elkötelezettség, etikus magatartás – 5 pont (4 részterület)

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
6.1.	Hivatásának megfelelő megjelenés és kommunikáció (1 pont)					
6.2.	Felelős vezetői attitűd (1 pont)					
6.3.	A gyermekek mindenek felett álló érdekeinek figyelembevétele (2 pont)					
6.4.	A nevelőttestület egységének megőrzése (1 pont)					

7. Fenntartó által meghatározott, az adott intézmény sajátos helyzetét tükröző értékelési szempont - 5 pont (fenntartói döntés szerinti számú részterület)

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés		
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?	
7.1.	„Az intézmény élje el a Zöld Óvoda címet.”	5 pont					

Választott 4 személyre szabott teljesítménycél: 40 pont

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés	
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?
	Az oviKréta adminisztrátori feladatainak megismerése, ellátása.	10 pont				
	Alakítson ki testvér-óvodai intézményi szakmai kapcsolatot a külső tudásmegosztás érdekében.” Igazgatói Klub létrehozása, szervezése a környező óvodák főigazgatói/igazgatói részvételével. Tudásmegosztás, információ csere stb.	10 pont				
	Az intézmény „jó gyakorlatot” próbál ki vagy adaptál.	10 pont				

Ssz.	Egységes értékelési szempontok	Belső értékelési szempontok <i>Objektív és mérhető, fenntartói mutatók</i>	Értékelést megalapozó adatok, információk		Ellenőrzés-adatgyűjtés		
			HOGYAN? MILYEN MÓDSZERREL?	MIVEL? <i>(mérőeszköz)</i>	MIKOR?	KI?	
	Minősítés öszönzése, támogatása, mentorálás.	10 pont					

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 dokumentáció eredményeire, a csoportnapló adataira, a gyermekcsoporton belüli mérési-értékelési eredményekre, az intézményi statisztikai adatokra, valamint az egyes tevékenységátvitelre, 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? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Főigazgató Főigazgató - helyettes Munkaköz. vezető
1.	A gyermekek személyiségfejlődésének eredményei, a tankötelezettség megkezdésének adatai (10 pont) <i>Az adott nevelési év nyomonkövetési eredményeit az óvodába lépés évének eredményeihez képest kell vizsgálni. Az adott nevelési évben tankötelest váló gyermekek egyéni fejlettségüknek megfelelően iskolára felkészítő nevelést kapnak</i>	A gyermekek fejlettsége feltérképezéséhez a nevelési év elején elvégzi a szükséges diagnosztikai mérést, a tanköteles korú gyermekeknél a DIFER mérést segítségével. (2 pont) A fejlődést nyomon követő dokumentáció tartalmazza a folyamatos megfigyelés, DIFER, szociális kompetencia, szociometria stb. mérési eredményeket. (2 pont)	Dokumentumelemzés	Fejlesztési napló Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x	Főigazgató Főigazgató - Helyettes
				Fejlesztési napló Dokumentumelemzés mérőeszköz		
				Fejlesztési napló Dokumentumelemzés mérőeszköz		
				Csoportnapló		

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? Főigazgató Főigazgató - helyettes Munkaköz. vezető
		<p>A mérési és nyomonkövetési eredményeket reflektív módon értékeli, elemzi, a fejlesztés irányát kitűzi, és javaslatokat tesz a megvalósulás érdekében (2 pont)</p> <p>A tervezési és értékelési dokumentumokban, valamint a gyakorlati megvalósítás során nyomon követhető a tanulási nehézségek felismerése és megfelelő kezelése. Az iskolai életmódra való alkalmazás eléréséhez szükséges készségek, képességek fejlesztésénél az életkori sajátosságok mellett figyelembe veszi az egyéni sajátosságokat is, kiemelten a tanköteles korú gyermekek esetében (3 pont)</p> <p>Iskolába lépési adatok: Iskolai életmódra való alkalmazás tanítók általi megítélése (1 pont)</p>	<p>Dokumentumelemzés Megfigyelés</p> <p>Dokumentumelemzés Személyes tapasztalatgyűjtés</p>	<p>Fejlődési napló dokumentumelemzés mérőeszköz</p> <p>Fejlődési napló Csoportnapló Tev/fogl. terv Pedagógiai szakvélemény (beutaló)</p> <p>Dokumentumelemzés mérőeszköz Tev/fogl. megfigyelési szempontok Iskolai igény-elégedettség mérés adatai Intézményközi konzultációkon való személyes részvétel feljegyzései</p>		
2.	<p>A gyermekek ellátása, fejlesztése a vonatkozó szakmai normáknak, protokolloknak megfelelően (10 pont)</p> <p><i>A pedagógus a gyermekek értelmi, érzelmi, akarat, szociális és testi fejlettségének</i></p>					<p>Főigazgató Főigazgató - Helyettes</p>

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 mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Sib.	KI? Főigazgató Főigazgató - helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok	mutatóit nyomon követi, ciklikusan elemzi, értékeli, rögzíti, az eredményeket nevelési, fejlesztési terveibe beépíti.				
3.	Korszerű, innovatív pedagógiai módszerek, tevékenységsszervezési eljárások napi alkalmazása (6 pont) <i>A pedagógus élményalapú, a gyermekek önálló tevékenységére épülő, a tapasztalatszerzést és a játékra épülő készség és képességfejlesztést lehetővé tevő interaktív tevékenységsszervezési és értékelési módszereket alkalmaz, fejleszti a gyermekek értelmi, testi, lelki és szociális készségeit.</i>					Főigazgató Főigazgató - Helyettes
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>					Főigazgató Főigazgató - Helyettes

2. Feladatvállalás mennyiségi mutatói – 12 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: a tevékenység látogatásokra, az éves munkaterv, az óvoda helyi pedagógiai programjában meghatározott időszakokra szóló tevékenységtervekre és annak teljesítési beszámolóira kell építeni, valamint az oviKRETA adataira, szülői kérdőívekre.

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
1.	<p>Éves tartalmi tervezés, napi tervezés (3 pont) 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. Az egyes tevékenységek megvalósítására felkészül, tevékenységét megtervezi, napi szakmai tevékenysége tervszerűen felépített.</p>	<p>A csoport éves-, heti- és napi szinteken készült nevelési és tanulási tervei összhangban vannak az ONAP alapelveivel, a PP és a Munkaterv kiemelt céljaival és feladatait, valamint a csoport szociokulturális hátterével. (1 pont) Tudatosan és az adott helyzetnek megfelelően választja meg és alkalmazza a nevelési / tanulás-szervezési eljárásokat. Az önálló tanulásához, tapasztalatszerzéshez - játékhoz és egyéb tevékenységekhez - szakszerű útmutatást, az életkornak és a gyermekek egyéni képességeinek megfelelő eszközöket biztosít. (1 pont) Tervezés és a megvalósítás során egyaránt nyomon követhető az együttnevelés keretei között is az egyéni fejlődés lehetőségeinek megteremtésére</p>	<p>Dokumentumelemzés Megfigyelés</p>	<p>Csoportnapló Tev/fogl. terv Dokumentumelemzés mérőeszköz Tev/fogl. megfigyelési szempontok</p>	<p>1x</p>	<p>Főigazgató Főigazgató- Helyettes</p>

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető	
		(1 pont)					
2.	<p>Többtefeladatok, különböző megbízások vállalása (3 pont)</p> <p>Eseti vagy állandó intézményi munkacsoport tagja (pl.: Zöld Óvoda koordinátor,) pályázatfigyelő, pályázati feladatokat vállal, mentorálásra fogad hallgatókat /gyakornokot.</p> <p>Mesterpedagógusként intézmény-fejlesztési feladatokat vállal, támogatja az intézmény, a pedagógusok munkáját.</p> <p>Szaktanácsadóként, szakértőként (ha releváns) részt vesz a jogszabály által meghatározott feladatokban. (Több megbízás esetén több pont.)</p>						Főigazgató Főigazgató-Helyettes
3.	<p>Az intézményen belüli óvodai szintű rendezvények (3 pont)</p> <p>Az óvodában intézményi szintű rendezvényeket szervez és/vagy megvalósításában aktívan részt vesz gyermekközösségével, azokat dokumentálja (fogatókönyv, beszámoló, elégedettségmérés /értékelés stb.).</p>						Főigazgató Főigazgató-Helyettes

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
	Egységes értékelési szempontok					
4.	<p>Részt vállal az intézmény éves munkaterve szerinti programokban, pl.: hagyományőrző nap, kulturális rendezvény, szülői nap stb. Az intézményi hagyományok ápolásában tevékenyen vesz részt.</p> <p>Az intézményen kívüli programokban való részvétel (projektek, kirándulások, múzeum-és színház-látogatás, települési programokba való bekapcsolódás stb.) (3 pont)</p> <p>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>					Főigazgató Főigazgató-Helyettes

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? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Sib.	KI? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
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 Házi rend szabályait, a munkaköri leírásában foglaltakat maradéktalanul betartja. Az óvodai adminisztrációs feladatokat – a feladatköréhez kapcsolódóan – szakszerűen, pontosan, határidőre elvégzi.</i>	Az intézményi dokumentumok (SZMSZ, Házi rend, PP) ismerete, a benne foglaltak maradéktalan betartása és betartatása. (1 pont) Határidők betartása (jelentési kötelezettségek, beszámoló, egyéb) (2 pont)	Személyes konzultáció az érintett vezetőkkel Panaszkezelés Dokumentumelemzés ellenőrzés	Jegyzőkönyv Panaszkezelés Személyes tapasztalatok oviKRÉTA- felület: Csoport adminisztrációs felületei Éves beszámoló Heti telephelyvezetői összefoglaló Dokumentumelemzés mérőeszköz	aktuálisan 1x összegzés 1x	Főigazgató Főigazgató-Helyettes
2.	Csoportnapló, mulasztási napló vezetése (2 pont) <i>A csoportnaplót és a gyermekek hiányzását a mulasztási naplóban naprakészen vezeti, igazolatlan hiányzás esetén jelez az igazgatónak és a gyermekvédelmi felelősnek.</i>					Főigazgató Főigazgató-Helyettes

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
3.	<p>Egységes értékelési szempontok</p> <p>A gyermekek személyiségfejlődésének nyomon követésével összefüggő adminisztrációs tevékenység (3 pont)</p> <p>A gyermek által készített produktumokat folyamatosan gyűjti, a gyermekek személyiségfejlődését az intézményi belső szabályzókból meghatározott módon értékeli, a gyermekek személyiség-fejlődéséről a szülőket/ törvényes képviselőket legalább félévente tájékoztatja.</p>					

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 válaszaikra 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? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
1.	Nevelőtestületi, szakmai munkaközösségi tevékenységekben való részvétel, együttműködés szakmai partnerekkel (3 pont) <i>Konstruktív, építő jelleggel részt vesz a nevelőtestületi értekezleteken, hozzászólásokkal, pedagógiai jellegű előadások tartásával (pl. nevelési értekezleten) segíti a testület munkáját.</i> <i>Aktívan közreműködik a szakmai munkaközössége/ intézménye éves programjainak tervezésében, szervezésében, megvalósításában, értékelésében.</i> <i>Naprakész információval rendelkezik, az információk átadásában és fogadásában mindig szakszerű és objektív.</i> <i>Munkavégzése során kezdeményezően együttműködik a pedagógustársaival, szakmai partnerekkel (pl. óvodapszichológus, pedagógiai szakszolgálat munkatársai, szociális segítő, gyermekorvos, családsegítő stb.)</i> <i>Szakmai kihívások megoldásában aktív.</i>	Szakmai megbeszéléseken, tanácskozásokon, a heti pedagógusi megbeszéléseken hatékonyan, és aktívan működik együtt a testület tagjaival (szervezési feladatok, fejlesztési javaslatok, spontán szakmai egyeztetések, esetmegbeszélések, ...). (1 pont) Szakmai munkaközösség tagja, ahol feladatot vállal és azt el is végzi. (1 pont) A szakmai partnerekkel (gyógypedagógus, óvodapszichológus) való kapcsolát rendszeresség és kölcsönösség jellemzi. Gyermekvédelmi feladatait hatékonyan és eredményesen látja el. (1 pont)	Személyes tapasztalatgyűjtés	Emlékeztetők Feljegyzések Jegyzőkönyv	1 x	Főigazgató Főigazgató-Helyettes
			Személyes tapasztalatgyűjtés	Emlékeztetők Feljegyzések Jegyzőkönyv	1 x	
			Személyes tapasztalatgyűjtés Dokumentumelemzés	Emlékeztetők Feljegyzések Jegyzőkönyv Dokumentumelemzés mérőeszköz	1 x	

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz-vezető	
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, közerthetően és objektíven tájékoztatja az óvodai feladatokról és az érintett gyermek személyiségfejlődéséről, a szülőkkel együttműködik.</i></p> <p><i>Igény szerint a szülőkkel közös programokat szervez.</i></p>						Főigazgató Főigazgató-Helyettes

5. Tehetséggondozás, felzárkóztatás/esélyteremtés – 8 pont (4 részterület)

Értékelést megalapozó adatok, információk különösen: tevékenységlátogatásokra és az intézményi dokumentációra, valamint a szülői kérdőívek válaszaira 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? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető
1.	<p>Tehetség jeleit mutató gyermek óvodai nevelése (2 pont) Részlet vesz a tehetségigéretnek és a kettős különlegességű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tehetségigéretnek azonosításában. A szülők számára nevelési tanácsokat ad a gyermek képességeinek kibontakoztatása érdekében. Figyelmet fordít a gyermeki alkotások közösségi rendezvényen való bemutatására és a tehetségigéretnek bátorítására különböző óvodai és/vagy óvodaközi rendezvényeken (vizuális/alkotó, sport, mesemondó stb.).</p>	<p>Az érintett gyermek egyéni képességeinek felismerése: - jelzés a Tehetségfeltartó csoport szakemberei és a szülők felé. - szakszolgálatba irányítása a tehetség koordinátorhoz.</p> <p>(1 pont) Csoporton belül a tehetségigéretnek kibontakoztatására irányuló lehetőségek biztosítása (tevékenységek, rajz pályázatok stb.) Szülőkkel egyeztetve lehetőség keresése /találása a tehetségigéret számára, például: fakultatív programok: zeneórák, néptánc, zeneiskola, sport stb.</p> <p>(1 pont)</p>	<p>Megfigyelés Fejlődés állapot nyomon követése Dokumentumelemzés</p>	<p>oviKRETA- felület Csoportnapló Dokumentumelemzés mérőeszköz</p>	<p>1x Aktuális</p>	<p>Főigazgató Főigazgató-Helyettes</p>

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 mérőszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaközvetítő
2.	<p>A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlesztése (2 pont)</p> <p>A gyermekek közötti egyéni különbségek figyelembevételével differenciált tevékenységformákat, tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz.</p> <p>Egyéni fejlesztést végez, az SNI illetve BTMN gyermekek egyedi igényeit figyelembe veszi, differenciált ellátást biztosít, a szakemberekkel (gyógypedagógus, fejlesztő pedagógus, logopédus) folyamatosan konzultál.</p>				Főigazgató Főigazgató-Helyettes	
3.	<p>Gyermekvédelmi megsegítést igénylő gyermekekkel való foglalkozás (2 pont)</p> <p>A hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek/gyermek hiányzásainak csökkentése, szociális hátrányainak csökkentése érdekében pedagógiai célú feladatokat vállal.</p>				Főigazgató Főigazgató-Helyettes	
4.	<p>Iskolába lépés segítése (2 pont)</p> <p>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.</p>				Főigazgató Főigazgató-Helyettes	

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?	
	Egységes értékelési szempontok				
	Az óvoda-iskola átmenetet segítő tevékenységekben, együttműködésekben aktív részt vállal.				

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? Az értékelő mit tesz azért, hogy objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	
1.	Motiváció, elkötelezettség (3 pont) <i>Szakmai tudását folyamatosan megújítja, módszertani kultúráját fejleszt, beépíti a mindennapi pedagógiai gyakorlatba. Fontos számára az erősségeinek fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása. Elkötelezett az intézmény küldetése, céljai és a pedagógiai program iránt, a</i>	A PP, és/vagy a nevelési év kiemelt céljai és feladata területeken bővíti ismereteit (továbbképzés, önképzés, hospitálás), a tanult ismereteket alkalmazza. (1 pont) Reflektivitás jellemzi a szakmai tevékenységét: Értékelési során kiemeli az erősségeket, fejleszthetőségeket, és kijelöli a fejlesztés/fejlődés lehetőséges	dokumentumelemzés megfigyelés dokumentumelemzés	tanúsítvány igazolás munkaidő-nyilvántartás Dokumentumelemzés mérőeszköz oviKRÉTA- felület csoportnapló éves beszámoló Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x

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? Főigazgató Főigazgató-helyettes Munkaköz. vezető	
	Egységes értékelési szempontok <i>megvalósításban kezdeményező szerepet vállal.</i>	irányait, mely a tervezési és értékelési dokumentumaiban nyomon követhető. (1 pont) A PP és/vagy a nevelési év kiemelt céljai és feladatai területeken nevelési év kiemelt céljai és feladata témában tudásmegosztás: előadás, bemutató foglalkozás, egyéb tartalmak megosztása. (1 pont)	dokumentumelemzés személyes tapasztalatszerzés	Munkatársi elégedettség Hospitalitási napló Egyéni dokumentum Elégedettség mérő eszköz (tudásmegosztás)			
2.	A szervezet képvisellete (2 pont) <i>Külső és belső fórumokon, programokon eredményesen képviseli és menedzseli az intézmény érdekeit, öregbíti az intézmény jó hírnevét.</i>						<i>Főigazgató Főigazgató-Helyettes</i>
3.	Étikus magatartás (1 pont) <i>A rá vonatkozó pedagógus etikai szabályok szerinti normákat követi, betartja.</i>						<i>Főigazgató Főigazgató-Helyettes</i>

7. Egyedi intézményi értékelési szempont – 8 pont

Az egyedi intézményi értékelési szempontokat, az értékelést megalapozó adatokat az igazgató a 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? Az értékelő mit tesz azért, hogyan objektív információkhoz jusson?	MIVEL? Milyen mérőeszközre, vagy egyéb eszközre van szükség?	MIKOR? évente 2x évente 1x Stb.	KI? Főigazgató Főigazgató- helyettes Munkaköz. vezető
1.	KÖRNYEZETI FENNTARTHATÓSÁG – Zöldítő tartalmak. (Madárbarát, Állatbarát, Zöld Óvoda program, Bogárbarát program, Ovikert program) A környezetvédelem beépítése és megvalósítása a mindennapok során. Környezeti tartalmú jeles napok beépítése a gyermekek fejlesztésébe Zöld Óvoda pályázat készítése / megvalósítása.	Zöldítő tartalmak: (Madárbarát, Állatbarát, Zöld Óvoda program, Bogárbarát program, Ovikert program) 5 pont	dokumentumelemzés	oviKRETA- felület csoportnapló éves beszámoló Terv/foglalkozás megfigyelési szempontok Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x	Főigazgató Főigazgató- Helyettes
		A gyermekekkel végzett tevékenysége során megjelennek a környezeti fenntarthatóságra való nevelés alapelvei. (1 pont)	dokumentumelemzés	oviKRETA- felület csoportnapló éves beszámoló Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x	Főigazgató Főigazgató- Helyettes
		Kiemelt figyelmet fordít a zöld jeles napok csoport és intézményi szintű megtartására. (1 pont)	dokumentumelemzés	oviKRETA- felület csoportnapló éves beszámoló Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x	Főigazgató Főigazgató- Helyettes
		Aktív, kezdeményező szerepet vállal a környezeti tartalmú pályázatok sikere érdekében. (1 pont)	dokumentumelemzés	Pályázati anyag éves beszámoló Dokumentumelemzés mérőeszköz	1x	Főigazgató Főigazgató- Helyettes

Három, személyre szabott teljesítménycél- 24 pont

Ssz.	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? Főigazgató Főigazgató- helyettes Munkaköz- vezető
1.	8 pont					Főigazgató Főigazgató- Helyettes
2.	8 pont					Főigazgató Főigazgató- Helyettes
3.	8 pont					Főigazgató Főigazgató- Helyettes