

**GMINNY ŻŁOBEK JELONEK
w DĘBNICY KASZUBSKIEJ**

ul. Jana III Sobieskiego 5
76-248 Dębica Kaszubska
NIP 839 326 39 81, REGON 544200373
tel. 579 002 055

ZARZĄDZENIE Nr 17 / 2026

**Dyrektora Gminnego Żłobka „Jelonek” w Dębicy Kaszubskiej
z dnia 15.06.2026r.**

**w sprawie wprowadzenia „Arkusza Samooceny Personelu Gminnego Żłobka „Jelonek”
w Dębicy Kaszubskiej”**

Na podstawie ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2025 r. poz. 798 z późn. zm.), zarządza się, co następuje:

§ 1

W celu stałego podnoszenia jakości opieki, monitorowania przestrzegania Standardu Pracy Opiekuna oraz stymulowania rozwoju zawodowego pracowników wprowadza się „Arkusze Samooceny Personelu Gminnego Żłobka „Jelonek” w Dębicy Kaszubskiej”, stanowiący Załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Do regularnego wypełniania Arkusza Samooceny zobowiązani są wszyscy pracownicy na stanowiskach opiekuńczych i wychowawczych.
2. Arkusz wypełniany jest przez pracownika samodzielnie, z częstotliwością **raz w roku** (w terminie do 12 maja) a następnie omawiany podczas indywidualnej rozmowy z Dyrektorem Żłobka.
3. Wyniki samooceny stanowią podstawę do planowania szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych personelu.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
p.o. DYREKTOR
mgr Izabela Krawczyk
.....
(podpis i pieczęć Dyrektora Żłobka)

ARKUSZ SAMOOCENY PERSONELU GMINNEGO ŻŁOBKA „JELONEK” W DĘBNICY KASZUBSKIEJ

I Dane pracownika

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Okres oceny:

Staż pracy:

II Cel dokumentu

Celem niniejszego arkusza jest pogłębiona autorefleksja pracownika nad jakością własnej pracy, poziomem posiadanych kompetencji oraz sposobem realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych w żłobku. Dokument służy identyfikacji mocnych stron pracownika oraz obszarów wymagających wsparcia i doskonalenia, w oparciu o analizę codziennej praktyki, doświadczeń zawodowych oraz relacji z dziećmi, rodzicami i zespołem. Arkusz wspiera rozwój świadomości zawodowej pracownika, umożliwia ocenę własnych działań w kontekście potrzeb rozwojowych dzieci oraz standardów funkcjonowania placówki, a także sprzyja budowaniu postawy odpowiedzialności za jakość świadczonej opieki.

Wyniki samooceny stanowią podstawę do planowania indywidualnego rozwoju zawodowego, wyznaczania celów rozwojowych oraz podejmowania działań doskonalących, takich jak szkolenia, mentoring czy hospitacje.

Dokument jest integralnym elementem systemu zarządzania jakością w placówce. Regularne stosowanie arkusza umożliwia monitorowanie postępów pracownika, wspiera proces ewaluacji pracy oraz przyczynia się do ciągłego podnoszenia jakości opieki nad dziećmi.

III Katalog obszarów samooceny kompetencji pracownika

Poniższy katalog stanowi uzupełnienie arkusza samooceny i ma na celu ujednolicenie sposobu oceny kompetencji pracownika. Określa, jakie aspekty pracy należy uwzględniać w poszczególnych obszarach oraz jakie zachowania świadczą o poziomie kompetencji zawodowych.

Samoocena powinna opierać się na refleksji nad codzienną praktyką oraz rzeczywistymi doświadczeniami w pracy z dziećmi.

1. Organizacja pracy własnej

Obejmuje sposób planowania i realizacji codziennych obowiązków.

Wskaźniki:

- przygotowanie do pracy
- organizacja czasu
- realizacja zadań
- systematyczność
- odpowiedzialność

2. Relacje z dziećmi

Dotyczą jakości kontaktu z dziećmi.

Wskaźniki:

- budowanie poczucia bezpieczeństwa
- okazywanie empatii i akceptacji
- indywidualne podejście
- wspieranie rozwoju emocjonalnego
- reagowanie na potrzeby dziecka

3. Reagowanie na potrzeby dzieci

Obejmuje adekwatność działań opiekuńczych i wychowawczych.

Wskaźniki:

- rozpoznawanie potrzeb
- szybkość reakcji

- adekwatność wsparcia
- wspieranie samodzielności
- reagowanie na trudne zachowania

4. Realizacja działań opiekuńczo-wychowawczych

Dotyczy sposobu pracy z dziećmi.

Wskaźniki:

- angażowanie dzieci
- dostosowanie metod pracy
- różnorodność aktywności
- indywidualizacja
- wspieranie rozwoju

5. Komunikacja

Obejmuje sposób porozumiewania się z dziećmi, rodzicami i zespołem.

Wskaźniki:

- jasność komunikatów
- kultura komunikacji
- współpraca z zespołem
- kontakt z rodzicami
- przekazywanie informacji

6. Współpraca w zespole

Dotyczy funkcjonowania w grupie pracowników.

Wskaźniki:

- zaangażowanie
- komunikacja
- dzielenie się doświadczeniem
- wspieranie innych
- otwartość na współpracę

7. Rozwój zawodowy

Obejmuje podejmowanie działań rozwojowych.

Wskaźniki:

- udział w szkoleniach
- refleksja nad pracą
- gotowość do zmian
- wdrażanie nowych rozwiązań
- rozwijanie kompetencji

Uwaga:

Samooce na powinna być rzetelna i oparta na rzeczywistych doświadczeniach. Jej celem nie jest ocena pracownika, lecz identyfikacja obszarów do rozwoju oraz planowanie działań doskonalących.

IV Skala oceny

1 – bardzo niski poziom | 2 – niski | 3 – średni | 4 – dobry | 5 – bardzo wysoki

V Samooce na kompetencji

Obszar	1	2	3	4	5	Komentarz
--------	---	---	---	---	---	-----------

VI Refleksja własna

Największe osiągnięcia:

.....

.....

Największe trudności:

.....

.....

VII Potrzeby rozwojowe

.....

.....

VIII Cele rozwojowe

Cel	Priorytet	Wskaźnik sukcesu	Termin
-----	-----------	------------------	--------

IX Plan działań

Cel	Działanie	Forma	Termin	Wsparcie
-----	-----------	-------	--------	----------

X Ewaluacja

Obszar	Postęp	Opis zmiany	Wnioski
--------	--------	-------------	---------

XI Podpisy

Podpis pracownika:

Podpis dyrektora:

p.o. DYREKTOR
mgr Izabela Krawczyk