

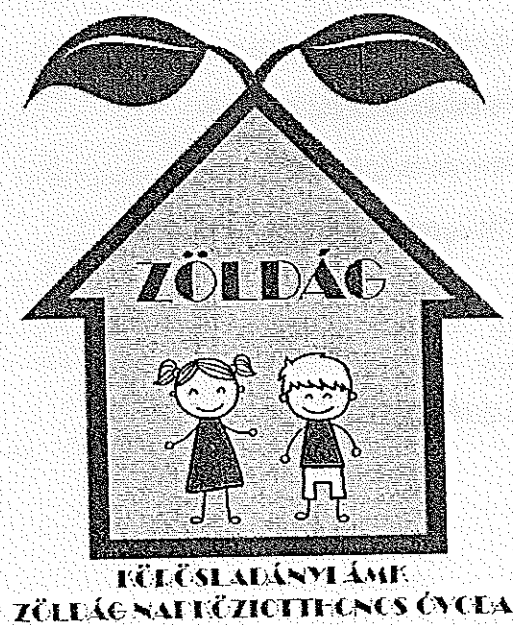
Körösladányi Általános Művelődési Központ

Zöldág Napköziotthonos Óvoda

5516 Körösladány, Arany J. u. 7.

Beszámoló

2017/2018



Készítette: Kardosné Bödök Júlia

óvodavezető

Tartalomjegyzék

• A beszámoló törvényi háttere	3. oldal
• Humán erőforrás kapacitás	3. oldal
- Dolgozói adatok	3. oldal
- Óvónők egyéb végzettségei	3. oldal
- Pedagógusminősítések	3. oldal
- Megbízási szerződéssel alkalmazottak	4. oldal
Az Önértékelési kézikönyv alapján meghatározandó –	
működést befolyásoló – tényezők	4. oldal
- Pedagógiai munka feltételei	4. oldal
- Személyi feltételek	6. oldal
- Tárgyi, infrastrukturális feltételek	8. oldal
• 2015/2016-tól működő munkaközösség szervezeti struktúrája	10. oldal
• Adatok, információk, melyek megalapozzák az éves munkaterv értékelését	10. oldal
• Fejlesztések, felzárkóztatások	13. oldal
• Tehetség gondozások	14. oldal
• Mellékletek	
1.sz.melléklet Gyermeklétszám, gyermekösszetétel 2017/2018 március	15. oldal
2.sz melléklet: Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer-vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés értékelése	16. oldal
3.sz. melléklet: Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer-intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés értékelése	28. oldal
• Összegzés	46. oldal
• Záró rendelkezések	47. oldal
• Legitimációs záradék	47. oldal
• Véleményezési jog gyakorlása	48. oldal

A beszámoló törvényi háttere:

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 185. §(2) A fenntartó tanévenként legfeljebb egy alkalommal kötelezheti az intézményvezetőt arra, hogy az intézmény tevékenységéről átfogó módon beszámoljon.
- Önértékelési kézikönyv óvodák számára
- Munkaterv 2017/2018

Dolgozói adatok
Humán erőforrás kapacitás

Megnevezés	Létszám	Megjegyzés
Intézményegység- vezető	1 fő	Óvodapedagógus/közokt. vez.
Óvodapedagógus	10 fő	
Gyógypedagógus	1 fő	0,5 álláshely
Szociálpedagógus	1 fő	Főiskolai hallgató- óvodapedagógus szak
Pedagógiai és gyógy-pedagógiai asszisztens	2+1 fő	1 fő óvodapedagógus hallgató
Pedagógiai és gyógy-pedagógiai asszisztensmü.tám.	2 fő	
Dajka	6 fő	
Óvodailtkár	1 fő	
Adminisztrátormü. tám.	1 fő	
Karbantartó	1 fő	
Karbantartó mü.tám.	1 fő	
Közfoglalkoztatott szakképzett dajka (Takarító)	2 fő	
Közfoglalkoztatott takarító	1 fő	
Összes létszám/ óvoda	31 fő	

Óvónők egyéb végzettségei

Megnevezés	Közoktatási vezető	Gyógy-pedagógus	Fejlesztő-pedagógus	Szociál-pedagógus	TSMT-terapeuta/gyógytestnevelő	Gyermektánc oktató
Fő	3	1	3	1	1	1

Pedagógusminősítések

Év	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
Név	Feketéné Lakatos Ágnes, Mariann Molnárné Török Erzsébet (id.) Tasi Mária (id.)	Tasi Mária	Kardosné Bödök Júlia Nagy Dóra (gy) Feketéné Tarsoly Edina (gy)	Feketéné Lakatos Ágnes (mesterped.)

Megbízási szerződéssel alkalmazottak

- 1 fő logopédus
- 1 fő gyermekorvos
- 1 fő pszichológus
- 1 fő szomatopedagógus

A csoportfoglalkozások, a tevékenységek szervezését és (egész óvodai életet magában foglaló) vezetését kötelező órában (heti 32 óra) kell letölteni a csoportokban. A munkaidő fennmaradó részében, legfeljebb négy órában a nevelést előkészítő, azzal összefüggő egyéb pedagógiai feladatok, a nevelőtestület munkájában való részvétel, gyakoronokok segítése, tehetséggondozás, továbbá eseti helyettesítés rendelhető el az óvodapedagógus számára. (Nkt. 62.§ (8) bek.).

Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontos az adottságok között annak számbavétele, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit hogyan használja ki. Az intézmény a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi szervezetfejlesztés célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása. Ennek érdekében igyekszünk kihasználni a pályázatok által kínált lehetőségeket és az intézményfenntartás segítő, támogató hozzáállását, melyet ezúton is köszönünk!

Kulcsjellemzők:

Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.

Az intézmény tudatos szervezetfejlesztést végez a minőségi nevelő-oktató munka optimális feltételeinek megteremtése érdekében, melyhez partner az intézmény fenntartója.

Megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe.

A munkatársak felelősségi, illetve hatásköre egyértelműen meghatározásra került a munkaköri leírásban, és annak alapján történt meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.

Az intézményben magas színvonalú szakmai munkavégzés folyik. Az óvodapedagógusok a megújulás jegyében, valamint a gyermekek változatos tevékenykedtetésének biztosítása érdekében

a Békéscsabai Pedagógiai Oktatási Központ által szervezett képzéseken több alkalommal vettek részt, valamint óvodánk az intézményben folyó színvonalas munkavégzés bemutatása céljából két alkalommal vállalt pályázati helyszíneként módszertani, „jó gyakorlati” bemutatót szintén az Oktatási

Hivatal 3.1.1 Kisgyermekkorai nevelés támogatása projekt keretében. Emellett több szakmai

pályázatban is részt veszünk. (EFOP 3.3.2 KBC-s pályázat, EFOP 3.9.2-vésztői konzorciumi pályázat, EFOP 3.1.3. Esélyteremtő Óvoda-OH)

A minőségi szakmai munkavégzéshez elengedhetetlen a külső szakmai ellenőrzés az ún. tanfelügyelet. A 2017/2018-as nevelési évben a KÁMK Zöldág óvodában 2018. április 17-én vezetői, majd 2018. május 22-én intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés zajlott, melynek eredményét a 2. és 3. számú melléklet tartalmazza.

Az intézmény a gyermekek hatékonyabb fejlesztése, pontos fejlesztési feladatok meghatározása érdekében szoros és eredményes kapcsolatot épített ki a helyi szakszolgálattal.

Rehabilitáció, felzárkóztató fejlesztések:

Intézményünkben a szakértői véleménnyel rendelkező gyermekek száma folyamatosan emelkedik. Ennek oka, hogy a gyermekek jelentős eltérést mutató szociokulturális környezetből érkeznek. (HHH átmeneti nevelésben nevelkedő gyermekek, HH, csonka család, formálisan ép család stb.) A számukra előírt rehabilitációs foglalkozásokat a 2017/2018-as nevelési évben a komplex gyógypedagógiai fejlesztést opcionálisan –szülői hozzájárulás mellett- kiegészítettük, oly módon, hogy lehetőségként bevezettük az SNI gyermekeknek a magasabb óraszámban történő fejlesztését, mely a gyakorlatban 13-16 SNI kisgyermek heti három délelőtti részvételét jelentette egy külön csoportos gyógypedagógiai fejlesztésen. Emellett TSMT terápiát, Logopédiai fejlesztést, Szomatopedagógiai fejlesztést végeztek a kollégák. A BTMN gyermekek szakvéleményben meghatározott fejlesztése –jogszabály által meghatározott formában- a csoporton belül valósult meg, az eddigi gyakorlattól eltérő módon.

Fakultatív tevékenységek

Óvodánk lehetőséget biztosít –az intézményben dolgozó vagy más külső, jól felkészült- szakemberek által a gyermekek részére különleges képességeik feltárására, kibontakoztatására. (gyermektánc, kézműves alkotás, ovi-foci, angol, hittan, nagycsoportosok részére meseterápia formájában megvalósuló csoportos személyiségfejlesztés). Feladatunk a kiemelt figyelmet igénylő, kiemelten tehetséges gyermekek kiszűrése és fejlesztése, továbbá a tehetségígéretes gyermekek jellemző megnyilvánulásainak felismerése.

A 2017/18-as nevelési évben bevezetésre került a DIFER és az „Ez én vagyok” –a gyermekek képességeinek mérésére szolgáló mérő- és megfigyelőeszközök mellett a szakszolgálat által kidolgozott komplex mérőeszköz használata, valamint a pszichológus is vizsgálta a gyermekeket speciális teszttel, melynek eredménye egy teljes kép a gyermekekről, ami alapján meghatározható a lemaradó területek illetve a kiemelkedő képességek fejlesztésének iránya.

2017/18-es nevelési év ünnepei, rendezvényei az intézményben

Óvodánk pedagógiai programja és projektgyűjteménye tartalmazza az általunk minden évben megünnepelt kiemelt- és jeles napjainkat. A munkacsoportok munkaterveiben rögzítésre került a kiemelt és jeles napok megszervezésének módja, valamint a partneri kapcsolataink fenntartása és a gyermekeink zökkenőmentes iskolakezdése céljából megrendezésre kerülő nagyszülők délelőttiének és az óvoda –iskola átmenet programjainak szervezőmódja is, az elkövetkezendő időben is hasonló formában kívánjuk ezeket megvalósítani.

A 2017/18-as nevelési évben a Munkaterv alapján első alkalommal került megrendezésre a leendő óvodás gyermekek szüleinek tájékoztatása az óvodai életről, az óvodai csoportok szervezési formáiról, az intézmény kínálta lehetőségekről.

Nagycsoportosok búcsúztatása

A 2017/18-as nevelési évben a nagycsoportos gyermekeinknek az óvoda udvarán rendeztük meg a búcsúztató ünnepséget, a szülői visszajelzések alapján méltó, színvonalas körülmények között.

Személyi feltételek

Szempon: Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?	Elvárás: Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező változást, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.
---	--

Erősségek:

- Az óvónők többsége rendelkezik az óvodapedagógus diplomáján kívül egyéb- a gyermekek sokoldalú fejlesztéséhez szükséges – végzettséggel, melyet a fenti táblázat tartalmaz.
- Az intézményben dolgozó valamennyi munkatárs rendelkezik empatikus képességgel, mely segíti őket a gyermekek különbözőségeinek elfogadásában.
- Rendelkezésünkre állnak –ezáltal nagyban segítik az intézmény munkáját- konyhai feladatra, takarítási feladatra alkalmazott közfoglalkoztatottak.

Fejleszhető terület: Az intézményben egyre magasabb azon gyermekek száma, akik valamilyen okból kifolyólag- szakértői vélemény alapján, szülő kérésére, óvodapedagógus javaslatára- pszichológus, vagy gyógypedagógus, szociálpedagógus vagy fejlesztő pedagógus szakember segítségét igénylik.

Heti 6 órában foglalkozik pszichológus a gyermekekkel. Pedagógiai programunk kiemelt célja a gyermekek harmonikus személyiségfejlesztése, melyet az óvodapedagógiai munka teljes folyamatában valamennyi kisgyermeknél megvalósítunk

Annak érdekében, hogy a sajátos nevelési igényű és más nehézséggel küzdő- beilleszkedési, magatartási, tanulási- gyermekeink nevelését, fejlesztését hatékonyabban végezhessük a 2017/18-as nevelési évre három óvodapedagógus jelentkezett gyógypedagógia szakra. Az első évet két kolléganő sikeresen elvégezte, egy személy pedig az első félév sikeres elvégzése után a második félévet passzív állapotra módosította, a sikeres vezetői és intézményi tanfelügyeletre való felkészülés érdekében.

Külső kapcsolataink:

A nevelési év során- november hónapban –meghívásunkat elfogadta a Békés Megyei TEGYESZ vezetése és Sziszák Katalin igazgatóasszony munkatársaival ellátogatott intézményünkbe. Úgy vélem, hogy egy hasznos szakmai tanácskozásra került sor ezen a napon, ahol ígéretet kaptunk arra, hogy az ismereteik és esetleges személyes kapcsolataik révén tőlük telhető módon segítik a munkánkat Körösladányban élő átmeneti nevelésbe vett gyermekek bármely ügyintézésével kapcsolatban. Ezt az ígéretet be is váltotta, hiszen 4 kisgyermek soron kívüli szakértői bizottság általi véleménykérésénél járt közben. Rendszeres a gyermekvédelmi gyámok látogatása és gyermekek utáni érdeklődése az óvodában, azonban sajnálatos az a tény, hogy a nevelőszülő és az óvoda valamennyi szakembere egybehangzó véleménye ellenére sem minden esetben értünk egyet a gyámokkal a gyermekek mindenek feletti érdekét illetően.

Az elmúlt évben elkészítettük a gyermekek településünkre érkeztetésének protokollját- mellyel kapcsolatban a mai napig visszajelzésre várunk az érintett intézmények részéről,- mindezt azért, hogy az ide érkező gyermekek a lehető legkevesebb felmerülő nehézséggel tudjanak az intézményekbe beilleszkedni.

Tárgyi, infrastrukturális feltételek

Szempon:6.1. Hogyan felel meg az Elvárás: Az intézmény rendszeresen felméri a infrastruktúra az intézmény képzési pedagógiai program megvalósításához struktúrájának, pedagógiai értékeinek, szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi az céljainak? esetleges hiányokat a fenntartó felé.

A 20/2012.(VIII.31.) EMMI rendelet meghatározza a nevelési-oktatási intézmények kötelező eszköz-és felszerelési jegyzékét. A 2. mellékletben található azokat a kötelező(minimális) eszközöket és felszereléseket, továbbá helyiségeket, amelyekkel a nevelési -oktatási intézményeknek rendelkezniük kell. Az óvodai eszközjegyzékben előírt berendezések, tárgyak, felszerelések nevelőmunkánkhoz rendelkezésünkre állnak.

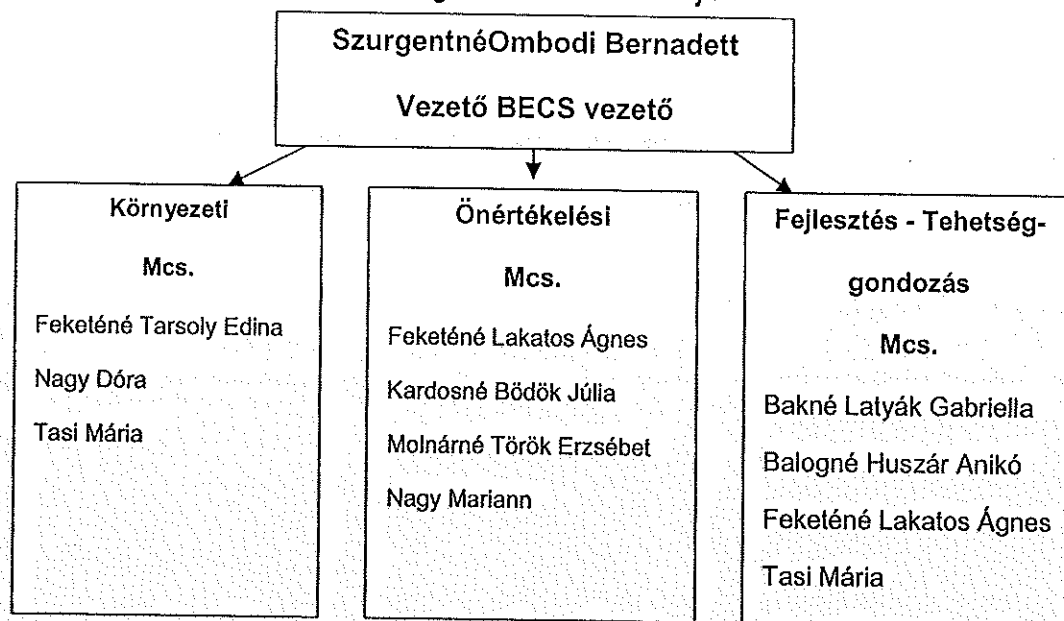
Erősségek: Erőforrások, fejlesztések:

- Önkormányzat támogatása
 - 4 darab lengőhinta elhelyezése az óvoda udvarán, valamint az ehhez szükséges gumi ütőcsillapító elkészítése
 - Elkészült a régi homokozó átalakítása, így két tini-kondi és egy hinta került tető alá, ahol a gyermekeknek lehetőségük adódik további eszközök használatára, amellyel fejlődhet mozgásuk, így az idegrendszerük.
 - A régi két homokozó helyett 4 kisebb került kialakításra.
 - Emellett az önkormányzat egész évben biztosítja a pedagógiai programban meghatározott eszközeink, kirándulások, bábszínházak úti- és egyéb költségeit.
- A Körösladányi Óvodásokért- Gondtalan Gyermekkor Alapítvány ebben az évben is lehetőséget biztosított a nagycsoportos gyermekek számára egy évszázados kirándulásra Nyíregyházára, valamint a Kacagó bábszínház óvodánkba kitelepült előadását is finanszírozta valamennyi kisgyermekünk számára. Május 12-én nagyszabású Pöttöm Party-t szervezett az óvodával karöltve, melynek bevétele a gyermekek javát szolgálja a továbbiakban.
- Továbbá: a 2015/16-os nevelési évben lehetőségünk volt a HENKEL-lel való szorosabb együttműködés kialakítására, melynek eredményeként tisztítószereket és a gyermekek készségfejlesztéséhez szükséges eszközöket kaphattunk és a mai napig kapunk adományba.
- A 2016/17-es nevelési évben újabb Henkeles -MIT-„Tegyünk együtt a holnapért!” munkavállalói önkéntességi program került benyújtásra, ahol közel 1.100.000Ft támogatást ítélt meg az óvodának. Célunk egy- az óvoda udvarán kialakított –öntött gumiburkolatos kerékpárpálya kialakítása volt, azonban a rendelkezésünkre álló keretösszeg a pálya alapjainak kivitelezésére lesz

elegendő. („Veszélytelen Versenypálya”-projekt)

- 2016 májusában benyújtott az önkormányzat egy TOP pályázat ebben az évben pozitív elbírálás alá került, így hamarosan elkezdődik a tárolóhelyiség kialakítása, valamint a fedett kerékpártároló a dolgozóink részére, illetve gyarapodik az udvari játékaink száma,- illetve a meglévők alá gumiburkolatos ütéscsillapító kerülhet kialakításra- és más tárgyi eszközeink is.

2015/2016-tól működő munkaközösség szervezeti struktúrája



ADATOK, INFORMÁCIÓK, MELYEK MEGALAPOZZÁK AZ ÉVES MUNKATERV ÉRTÉKELÉSÉT

Ssz.	A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai	Mutató 2015/2016	Mutató 2016/2017 május	Mutató 2017/2018	Várható 2018/2019
Gyermeklétszám adatok					
1.	A szeptember 1-től új felvételt nyert gyermekek száma	34	37	48	44+14=58
2.	Elutasított gyermekek létszáma	0	0	0	0
3.	Összesen beírt gyermekek száma október 1-én	137	119	138	146 sz:176
4.	Sajátos nevelési igényű gyermekek száma	14	18	24 Év végére 32 fő lett	Várható 28 év elejére
5.	HHH gyermekek száma	3	2	2	0
6.	Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermekek száma	39	33	?	Nyilatkozat szükséges
7.	Ingyenesen étkezők száma	127	120	132	Nyilatkozat

Ssz.	A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai	Mutató 2015/2016	Mutató 2016/2017 május	Mutató 2017/2018	Várható 2018/2019
	(szülői nyilatkozatok alapján)				szükséges
8.	Tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek, vagy olyan családban élő gyermek, amelyben tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelnek	4	5	?	4
9.	A nevelésbe vett gyermekek száma	29	34	41	37
10.	Beilleszkedési, magatartási, tanulási zavarral küzdő gyermekek száma	8	17	11	8
11.	Félnapos óvodás gyermekek száma	0	0	0	0
12.	Speciális étrendet igénylő gyermekek száma	1	0	0	0
13.	Mini csoportos 2,5- 3 év	7	3	0	14
	Kiscsoportos 3-4 év	43	29	49	43
	Középső csoportos 4-5 év	35	46	30	47
	Nagy csoportos 5-6-7 év	49	46	59	30+12 visszamaradt
	Várhatóan, a tanévben tankötelessé váló gyermekek száma	43	46	59	42
	Az előző nevelési évben iskolai tanulmányait meg nem kezdő (óvodában maradt) gyermekek	6	13	12	12

Ssz.	A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai	Mutató 2015/2016	Mutató 2016/2017 május	Mutató 2017/2018	Várható 2018/2019
	száma				

Szervezési adatok		
14.	Szakmai munkaközösségek száma (vez.:SzurgentnéOmbodi Bernadett)	1
15.	Szakmai munkacsoportok száma	3
16.	Tervezett szülői értekezletek száma	2
17.	Csoport szintű:	2
18.	Nevelés nélküli munkanapok szám	5

Pedagógus Életpálya Modell adatok, BECS		
19.	Pedagógusok száma	13
20.	Pedagógus önértékeléssel érintettek száma (BECS)	1 fő (vezető)
21.	Tanfelügyeleti ellenőrzésben résztvevők száma	1 fő (vezető)
22.	Minősítő vizsgán résztvevő pedagógusok száma	0
23.	Minősítési eljárásban résztvevő pedagógusok száma	1 Fő (mester pedagógus)

Fejlesztések

Ssz.	Fejlesztés tartalma	Mutató	Szöveges értékelés, magyarázat
1.	Szakértői Bizottsághoz (Nevelési tanácsadó is) utaltak	42 fő	12 SNI lett Isk.éreltségi vizsg. is benne

Ssz.	Fejlesztés tartalma	Mutató	Szöveges értékelés, magyarázat
			van
2.	Logopédiai fejlesztésben részesültek	41 fő+24 fő SNI logopédia	
3.	Meseterápiában részesült	45 fő	
4.	SNI plusz foglalkozáson részt vett (Baloghné Huszár Anikó- Veress Erzsébet)	16 fő	Szülői nyilatkozat alapján
5.	Gyógytestnevelésben részesültek (Boczonádi Imréné)	16 fő	+A lúdtalp tornát a csoportok szervezett mozgás foglalkozásain és mindennapos testnevelés alkalmával végezzük
6.	Fejlesztő pedagógiai foglalkozásokon résztvevők	21	A BTMN fejlesztés csoporton belül történik
7.	Szakértői Bizottság (megyei) vizsgálta	16	Felülvizsgálaton kívül
8.	Komplex gyógypedagógiai fejlesztés (Baloghné Huszár Anikó)	27	
9.	TSMT terápia (Feketéné Lakatos Ágnes)	42	
10.	SZIT terápia (szakszolgálat, Szabadosné Fűri Éva)	0	
11.	Szomato-terápia (Lipták-Pikó Nikolett)	2	
TEHETSÉGGONDOZÁS/HITOKTATÁS			
12.	Kézműves alkotás (Bakné Lattyák Gabriella)	16	

Ssz.	Fejlesztés tartalma	Mutató	Szöveges értékelés, magyarázat
13.	Népi gyermektánc (Nagy Mariann)	21	
14.	Ovi-foci (Papp Zsolt-Hajdu Zsolt)	2x14	
15.	Ovi Angol (Süle Márta)	8 fő	Szülői költségtérítéssel
16.	Református Hittan	17 fő	

MELLÉKLETEK

1.sz melléklet

Gyermeklétszám, gyermekösszetétel 2017/2018 március

Csoport megnevezése	Csoportlétszám (vegyes életkorú)	Számított létszám	Átmeneti nevelésbe vett gyermek	SNI gyermek	Átmeneti nev. SNI gyermek	BTMN gyermek	Átmeneti nev. BTMN gyermek	SZB vizsgálata folyamatban	SZB vizsg. foly. Átm. nev.
Napocska	22	26	6	4	3	1	-	2	-
Katica	22	26	6	4	2	1	-	3	2
Süni	21	24	8	3	2	2	1	3	2
Mókus	24	29	7	5	3	1	-	2	1
Margaréta	24	30	7	6	3	1	-	-	-
Pillangó	25	32	7	6	3	3	2	1	1
Összesen	138	166	41	28	16	9	3	11	6

2.sz. melléklet

Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer-vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés értékelése

Eljárások

Kardosné Bödök Júlia (73529632181)

Értékelés

Kardosné Bödök Júlia

Intézmény

Értékelés

Terület:

1.

2.

3.

4.

5.

Mind

--

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a nevelés/tanulás a gyermeki fejlődést eredményezze?

1.1.1.

Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.

- Aktívan részt vesz a nevelési-oktatói alapelvek, célok és feladatok meghatározásában, irányítja azt. -

A pedagógusok támogató együttműködése mellett törekszik az új gondolatok beépítésére, természetesen a törvényi szabályozók figyelembe vételével (vezetői interjú)

1.1.2.

Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a nevelési/tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.

- Prioritást élvez a tanítás-tanulás eredményességének biztosítása. Az eredményesség biztosítása érdekében, egyéni fejlesztések megvalósítása, új típusú csoportalakítás, a pedagógusok szakmai megújítása (továbbképzések és az erre irányuló pályázatok által). (vezetői pályázat, PP, munkaterv) -

Az ÁMK intézményi struktúrából adódóan az óvoda intézményegység vezetése mellett, saját óvodai csoportjában a gyermekek közt tölti kötelező óráit.

1.1.3.

A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munkát vár el.

- Az éves munkaterv kidolgozásánál minden gyermek számára élményt és sikerélményt adó tevékenységek tervezésére törekszik, a pedagógus társait is erre ösztönzi. (vezetői interjú munkatársi kérdőív) - Kiemelt feladatnak tekinti a gyermek egyéni képességeihez való igazodást, a differenciált tevékenykedtetést, feladatadást, értékelést, melyet kollégáitól is elvár. (vezetői, vezetői interjú) - A gyermek személyiségéhez igazítják óvodai nevelésben alkalmazott pedagógiai eljárásokat a

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a nevelési/tanulási folyamatba?

1.2.4.

Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában.

- a munkatervben, beszámolóknak szerepelnek adatok, ezek elemzése hiányzik, nem használja ki a lehetőséget, hogy adatokkal támasszon alá a megállapításokat (munkaterv, beszámoló, önértékelő kérdőív 33.)

1.2.5.

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

- véleményez, fejleszt (vezetői interjú)

1.2.6.

Beszámolót kér a gyermek megfigyelésén, és a helyben szokásos méréseken alapuló egyéni fejlődés változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermek fejlesztése érdekében.

- A DIFER és a saját mérőeszköz vizsgálati eredményei alapján, fejlesztési terv készítés. A fejlesztés komplex módon, az egyéni és az életkori sajátosságokat, szem előtt tartva, a szakvéleményben foglaltak, ill. a szakemberek által javasoltak szerint valósul meg. (munkaterv, beszámoló, vezetőtársi, és vezetői interjú)

1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

1.3.7.

Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

- Kialakították a mérés rendjét. - A gyermekek mérése, értékelése során a fejlesztő jelleg dominál. (egyéni fejlődés dokumentációja, vezetői interjú) - A fejlesztő célú értékelés a mindennapokban folyamatosan jelen van az óvodai nevelő munkában, így a gyermek egyből visszajelzést kap teljesítményéről. (PP) - A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztató nevelése kiemelt feladat. Az egyéni fejlesztési tervek biztosítják a pedagógiai tudatosságot. (pp, vezetői interjú)

1.3.8.

Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.

- A gyermekek fejlesztő célú értékelése a mindennapokban folyamatosan jelen van az óvodai nevelőmunkában, a gyermek azonnal visszajelzést kap a tevékenysége során - A fejlesztő célú értékelésre mind a kollégáknak, mind a gyerekeknek szüksége van a mindennapok során, hiszen csak így érhető el a fejlődés és a további inspiráció, hogy megfelelő teljesítményt nyújtsanak, ill. hibáikat javítsák. (vezetői interjú)

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazott módszerek a gyermeki igényeknek megfelelőjenek, és hozzájáruljanak a fejlődéshez?

1.4.9.

A jogszabályi lehetőségeken belül a pedagógiai programot, az Óvodai nevelés országos alapprogramjára (ONAP) alapozva, az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

- A jogszabályi előírásokat figyelembe véve, a pedagógusközösség javaslatát mérlegelve igazítja helyi programot az intézmény sajátosságaihoz. A program módosításának folyamatát elindította, a hatályos jogszabályokhoz való megfeleltetést elkezdte. (vezetői interjú)

1.4.10.

Irányítja az éves nevelési, az éves tanulási/tevékenységi/projekt/tematikus terv, és az éves tervezés egyéb dokumentumainak kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a pedagógiai program teljesítését valamennyi gyermek számára.

- A pedagógiai munka tervezését folyamatosan nyomon követi, (vezetőtársi interjú) - Nevelési értekezleteket szervez.

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív nevelés az intézményben és saját nevelési/tanítási gyakorlatában?

1.5.11.

Irányítja a differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelés/tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.

- Saját gyakorlatában a legkorszerűbb nevelési módszereket és újításokat alkalmazza. A feladatokat differenciáltan, a képességeknek megfelelően osztja és a képességek figyelembe vételével értékeli. (vezetői interjú) - Különös figyelmet fordít azokra a gyermekekre, akiknek fejlődését negatív környezeti hatások, társadalmi, kulturális hátrányok gátolják. - Növekszik a hátránnyal küzdő gyermek száma az intézményben, ezért kapcsolódtak be az „Esélyteremtő óvoda” projektbe. Az IPR elemek beépültek a Pedagógiai programba, komplex módon, a játékos elvét szem előtt tartva, egyéni képességekhez, életkori sajátosságokhoz igazodva, differenciáltan történik a gyermekek fejlesztése. Szükség esetén szakembereket is bevonnak: fejlesztő pedagógus, gyógypedagógus. (vezetői interjú, PP)

1.5.12.

Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

- Befogadó (inkluzív) óvoda, ahol a tehetségígéretes gyermekek mellett integráltan nevelnek, igen magas számban SNI-s gyermekeket. - Vezetői programjában célként jelöli meg a különleges bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztését, esélyeinek javítását. - Az intézmény elfogadó, empátikus attitűdökkel rendelkezik. alkalmazása. - A pedagógusok felkészítése, munkájuk hatékonyságát növelése érdekében továbbképzéseken vettek részt, illetve hárman gyógypedagógus képzésbe kapcsolódtak be. - A megfelelő szakemberek bevonásával - szülővel, az óvodapedagógussal együttműködve - speciális gondozó, prevenció és korrekciós testi, lelki nevelési feladatok ellátása (munkaterv, beszámoló) - A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztató nevelése kiemelt feladat, az egyéni fejlesztési tervek biztosítják a pedagógiai tudatosságot. (PP, vezetői interjú) - A tehetség gondozás a következő fejlesztés alapja lehet. Az óvodában ovi-foci, néptánc, kézműves foglalkozás keretében történik a tehetséggondozás önkéntesen vállalva részvételt. (vezetői interjú)

1.5.13.

Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitétt gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távolmaradás megelőzése érdekében.

- A gyermekek beazonosítása és nyilvántartása érdekében szoros kapcsolatot ápolnak a családsegítővel, védőnővel, jegyzővel. Nyugodt tanulási környezetet biztosít, egyéni megsegítést alkalmaz. A hiányzásokat folyamatosan figyelemmel kísérik (vezetői interjú)

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- A tehetséggondozás módjának kidolgozása a tehetségígéretes kiválasztásának eljárásrendjének kialakítása. (vezetői interjú, önfejlesztési terv, szülői kérdőív 7., munkatársi kérdőív 8.) - Az mérési adatok, elemzése és figyelembe vétele a célok meghatározása során, beépítésük az intézményi fejlesztő folyamatokba, a működésébe. A mérési eredmények hatékonyabban épüljenek be a munkatervbe és a fejlesztési tervekbe.

Kiemelkedő területek:

- Alapvető szerepet kap a fejlesztő célú értékelés az általa irányított intézményben. A nevelési év folyamán több fajta mérés-értékelést végeznek, elvárja, hogy az eredmények alapján tervezzék és szervezzék a pedagógusok a nevelő-oktató munkát, az egyéni fejlesztéseket. - Tanulást támogató környezetet teremt intézményében. - A felzárkóztatást, esélyteremtést az intézmény kiemelt területként kezeli irányító munkájában. A gyermeki eredmények változását nyomon követi. (Egyéni fejlődés dokumentumai) - A célok meghatározásánál figyelmet fordít az esélyteremtésre. Olyan pályázatokat, programokat támogat, melyek hatékonyan szolgálják a felzárkóztatást. (munkaterv, Munkatársi kérdőív 7. Munkáltatói interjú 2.) - A gyermekek fejlesztését szolgáló programokat, projekteket szorgalmaz és valósít meg. (munkaterv, beszámoló, interjúk)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

2.1.1.

A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.

- Reális helyzetelemzés a külső és belső környezetről. Új problémaként jelentkeznek a településen a magas nevelőszülői létszám (PP, Vezetői pályázat, interjú) - Olyan célok meghatározása, amelyek lehetővé teszik a köznevelési rendszer új feladatainak való megfelelést. (Vezetői pályázat) - A pedagógiai programot az intézmény sajátosságaihoz alkották, a jogszabályi lehetőségek figyelembevételével, melynek felülvizsgálata és módosítása folyamatban van. (PP, vezetői interjú) - Az óvodai nevelésben alkalmazott eljárások a gyermekek személyiségéhez, életkori sajátosságaihoz igazodnak (vezetői interjú)

2.1.2.

Szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését.

- A kialakított jövőképet, célokat, a pedagógiai és nevelési elveket felelősségteljesen, reális látásmóddal, több kommunikációs csatornán keresztül, írott és szóbeli formában (pedagógiai program, éves munkaterv, vezetői program, az, rendezvények valamint a mindennapi élet során) szervezi és irányítja, biztosítja annak beépülését a mindennapi pedagógiai munkába. Mindezeket szervezi és irányítja. (munkáltatói interjú) - A jövőkép mint cél jelenik meg, ezt feladatokra bontja. (munkaterv)

2.1.3.

Az intézményi jövőkép és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

- Az intézményi jövőkép koherens, a vezetői pályázatban megfogalmazott célokkal. - Figyelembe veszi a környezetében, az intézményében zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg az intézménye számára. (vezetői program, interjú)

2.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

2.2.4.

Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.

- A jövőkép középpontjában továbbra is a gyermeki személyiség fejlesztése, a gyermekközpontú nevelés valamint a szülők bizalmának megőrzése áll. - A jelenleg meglévő legfontosabb alapprobléma, a nevelésbe vett gyermekek számának növekedése, valamint a magas SNI létszám, mely indokolja a változtatás szükségességét. A külső változók - jogszabályi, demográfiai- figyelemmel kísérése folyamatos. (vezetői interjú) - Nyitott a változásokra, konstruktívan együtt működik a problémák, nehézségek kezelése során. (munkáltatói interjú 3.)

2.2.5.

A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.

- A változtatást és annak szükségességét és folyamatát megosztja a kollégákkal. A felmerülő kérdésekre igyekszik választ adni, de a fogadókészség a kollégák részéről nem minden esetben van meg. (vezetői interjú) - A változás szükségét felismeri, elfogadja, azokra reagál. (munkáltatói interjú) - A változások szükségességét, értelmét pozitív megközelítéssel, nyitottan kommunikálja kollégáinak. (vezetőtársi interjú)

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

-Elkötelezett vezető. Aktív a feladatok megszervezésében és a végrehajtás irányításában. (munkáltatói interjú)

2.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

- A munkatervben meghatározottak a feladatok, a megvalósulást a beszámoló rögzíti (munkaterv beszámoló) - Az év folyamán figyelemmel kísérik a tevékenységüket, szükség esetén módosítanak az eljárási folyamaton. Kiemelt feladatként kezelik a fejlesztésre szoruló területeket. (vezetői interjú, munkaterv beszámoló)

2.3.8.

Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.

- Mindent megtesz a pozitív intézményi arculat fenntartása érdekében. Törekszik megőrizni az intézmény megtartó erejét, a nevelés magas színvonalát, melyhez nyugodt feltételeket biztosít, lehetőséget teremt a gyermekek egyéni fejlődésére, melyben meghatározó a gyerekek sikerélményhez juttatása. (munkáltatói interjú) - Adott év végén áttekinti munkákat, helyzetelemzést végez és a fejlesztésre szoruló területeket folyamatosan próbálják javítani. (vezetői interjú)

2.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

2.4.9.

Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.

- A fejlesztésre szoruló területeket nevelőtestületi megbeszéléseken, értekezleteken illetve a mindennapi beszélgetések során a pedagógusokkal együtt, közösen határozzák meg. Majd a vezető kiosztja a feladatokat és ellenőrzései során meggyőződik azok végrehajtásáról is. (vezetőtársi interjú) - Jogszabályi változások figyelemmel kísérése, érvényesítése. - Elvégzett feladatok rendszeres ellenőrzése, értékelése, visszacsatolás az alkalmazottak részére. - (vezetői program és interjú)

2.4.10.

A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

- Az operatív feladatok pontosan leírtak, végrehajthatók. (Munkaterv)

2.5. Hogyan teremti a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

2.5.11.

Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

- Rendszeres a kapcsolattartás, jó a munkakapcsolat az önkormányzattal, iskolával, bölcsődével, egyházzal, védőnőkkel, gyermekjóléti szolgálattal, TEGYESZ, civil szervezetekkel, melynek során folyamatosan informálja az intézmény partnereit. - Közös megbeszéléseken a kialakult helyzetet elemzik a pedagógusokkal, és a feladatokat kijelöli. A vezető meggyőzéssel, érveléssel, konstruktív vita alapján igazolja a változtatás szükségességét és értelmét. (vezetőtársi és munkáltatói interjú) - Segíti kollégáit az óvodapedagógiában megjelenő változások értelmezésében, nyitott a szervezetfejlesztésre. (vezetői interjú, munkaterv) - Információ áramlás biztosítása, vezetőtárs és óvodapedagógusok véleményének kikérése a döntéshozatalok során. (vezetői interjú)

2.5.12.

A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a nevelés/tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

- Nevelőtestülete nagy szakmai tudással bíró közösség. Nagyfokú önállósága, egyéni szabadsága van a pedagógusoknak a saját munkaterületén. Ha jó gondolat, az óvodára nézve pozitív hatást gyakorló ötlet, kezdeményezés, újítás érkezik, akkor szorgalmazza, támogatja annak megvalósítását.

(vezetőtársi, munkáltatói interjú) - Pályázatok írása, lebonyolítása, tárgyi eszközök fejlesztése. (vezetői pályázat, beszámoló)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-Folyamatos időbeni felkészülés a várható változásokra, (magas SNI és nevelésbe vett gyermek létszám) hosszú távra stratégiai terv kidolgozása a változtatás érdekében.

Kiemelkedő területek:

-A változások kezelése során konstruktívan együtt működik a munkáltatóval. (munkáltatói és vezetői interjú) -A vezetői programban szereplő célok megvalósítása érdekében lépéseket tesz. A megvalósítás során figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képes. Folyamatosan fejleszti a nevelés szellemi és tárgyi feltételeit, biztosítja az intézmény működés feltételrendszerét, a kitűzött távlati célok elérésének útját. - Törekszik a z intézmény hosszú és rövidtávú terveinek lebontására, összehangolására, biztosítja azok megvalósítását, értékelését és továbbfejlesztését. (Vezetői önért. kérdőív. 15.; 17. ; 25.) - Intézményében permanensen elérhető kollégái, vezetőtársai, és a szülők számára. Hatékony segítséget nyújt a felmerülő problémák megoldásában (SZMSZ, Nevelőtestületi kérdőív 18.)

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejleszthető területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

- A döntés-előkészítő munkába bevonja vezetőtársát illetve kollégáit is. Az adott helyzethez kapcsolódó gondolatai kapcsán a vezetőtárssal egyeztet illetve nevelőtestületi szinten is ismerteti a kollégákkal, az így kapott információk, vélemények figyelembevételével hozza meg döntését. (vezetői, vezetőtársi interjú)

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

- A vezetést nem öncélú tevékenységnek tekinti, hanem csapatmunkának, amit kölcsönös egymásra figyelemmel, egymás igényeinek figyelembevételével erősít. Ez által a közös munka eredményesebbé, hatékonyabbá válik. (vezetői interjú) - A konfliktuskezelési nem hatékony. (vezetői interjú)

3.1.3.

Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

- Felismeri a hiányosságait, igyekszik a változtatni. (vezetői interjú.)

3.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

3.2.4.

Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.

- Igyekszik fejlődni és folyamatosan fejleszteni képességeit, tudását, jelenleg gyógypedagógusi tanulmányokat folytat. Figyelemmel kíséri az intézményi változásokat befolyásoló törvényi változásokat.

- Szakmai konferenciákon részt vesz, az adaptálható információkat, lehetőségeket saját munkájába beépíti. Példaként vett részt, a minősítési eljárásban. Vezetőként és óvodapedagógusként is fejleszti önmagát. Részt vesz továbbképzéseken, önfejlesztéséhez kihasználja az internet adta lehetőségeket. (vezetői és munkáltatói interjú)

3.2.5.

Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

- A kollégák visszajelzései alapján (mely szóban és kis kérdőívek alapján írásban történik) valamint a szülői visszajelzések (SZM jelzései) és a fenntartó értékelései alapján folyamatosan fejleszti vezetői hatékonyságát. - Munkájának eredményessé tétele érdekében törekszik a saját személyiségének, képességeinek fejlesztésére. (vezetői interjú) - Fontos számára, kritikus önértékelés, önfejlesztés igénye, kölcsönös bizalomra épülő munkakapcsolat. (vezetői interjú)

3.2.6.

Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)

- Erős hivatástudattal rendelkezik. Magatartásában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. (vezetőtársi interjú)

3.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

3.3.7.

A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

- A vezetői programban megfogalmazott célok időarányosan teljesültek. - Célként fogalmazódtak meg: - értékek megőrzése - partnerközpontú működés - hatékony gazdálkodás - pedagógiai munka fejlesztése (továbbképzés, minősítés) - Elkötelezett a gyermekek, a nevelőtestület tagjai és önmaga fejlesztése iránt. (Nevtest. kérdőív 20.)

3.3.8.

Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Hatékony konfliktuskezelési technikák, eljárások megismerése.

Kiemelkedő területek:

- Intézménye és munkája iránt elkötelezett. Igyekszik fejlődni és folyamatosan fejleszteni képességeit. Erős hivatástudattal rendelkezik (munkáltatói interjú, vezetői interjú) - Figyelemmel kíséri az intézményi változásokat, befolyásoló törvényi előírásokat. Követi a napi oktatáspolitikai változásokat, keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat. (vezetői interjú) - Az intézményben határozott célok mentén működő, demokratikus elvek szerint rendeződő közösséget teremt. (vezetői interjú, munkáltatói interjú)

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

4.1.1.

A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.

-A vezetési feladatok megosztását az SZMSZ-ben rögzítik. A munkatársak jogkörét, hatáskörét, feladatkörét a munkaköri leírásban. -A munkaköri leírásokban egyértelmű felelősség, jogkör, hatáskör kerül megfogalmazásra, amely a jogszabályi előírásokat figyelembe veszi. A munkaköri leírások jól strukturáltak, követhetők, betarthatók és számon kérhetők. (SZMSZ, munkaköri leírás)

4.1.2.

A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

- Az ÁMK vezetője a vezetői feladatokat megosztja vezetőtársaival. A feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők. (SZMSZ, munkaköri leírás)

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

4.2.3.

Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.

- Aktívan részt vett az önértékelési terv és program kidolgozásában, irányította azt. - A BECS csoport tagja, az önértékelési rendszer működtetésében is aktívan részt vesz. (munkaterv) - Az óvoda intézményegység-vezető az ellenőrzési ütemterv illetve az írásban rögzített munkamegosztás alapján, a pedagógiai munka eredményessége és az intézmény zavartalan működése érdekében ellenőrzi, értékeli az alkalmazottak munkáját. (SZMSZ, vezetői, vezetőtársi interjú.)

4.2.4.

Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

- Az óvodapedagógusok látogatását tervszerűen a munkatervben meghatározott ellenőrzési terv alapján végzi. (munkaterv, vezetőtársi interjú)

4.2.5.

Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

- Ösztönző értékelések adása, melyben a hangsúly az eredményeken és a fejlődés lehetőségén van. - A fejlesztő értékelés dominál. (Vezetői interjú) - Pozitív megerősítés jellemzi az értékelést, pontos dokumentálást vár el. (vezetőtársi interjú.)

4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

4.3.6.

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetve önfejlesztésére.

- Törekszik arra, hogy a pedagógusok szakmailag folyamatosan fejlesszék önmagukat. – ismertető, cikkek, más információk e-mailban történő megküldése. - A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza. Megteremtette a feltételét, kialakította a rendjét hogy az év dolgozóit díjazzák. (vezetői interjú.)

4.3.7.

Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.

- Lehetőséget ad további képezések megszerzésére illetve továbbképzéseken való részvétellel, maximálisan támogatja azt. (vezetői interjú) - Munkakörülményeknek, specialitásoknak megfelelő feladatelosztás. Egyenlő terhelés elve alapján (vezetői interjú)

4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

4.4.8.

Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport pl., intézményi önértékelésre), vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.

- Szakmai Munkaközösséget működtet. BECS tag. vezetői interjú) - A munkaközösség munkájában a nevelőtestület aktívan részt vesz. (munkaterv, vezetői interjú)

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

- Nagyfokú egyéni szabadságot biztosít. Szükség esetén szakmai segítséget nyújtanak egymásnak. (vezetőtársi interjú) - A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését. (vezetői interjú)

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

4.5.10.

A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.

- Felméri az intézmény elvárásait, igényeit és ezek alapján biztosítja a kollegák folyamatos szakmai fejlődését intézményi szinten. (munkatársi kérdőív 20.) - Kollégái számára továbbképzési lehetőségeket biztosít. Szorgalmazza a képzés, önképzés megvalósítását. (vezetői Interjú)

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

- Az óvoda-iskola átmenet könnyítésére ovi-suli program, melyben a tanítók együtt dolgoznak az óvónőkkel. - Biztosítja a tudásmegosztás kereteit, példát mutat a tudásátadásban. A továbbképzésen megszerzett ismeretek átadása munkaértekezleteken történik. (vezetői interjú) - Belső hospitálások vannak, részben tervezettek, részben dokumentáltak (vezetőtársi interjú)

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

4.6.12.

Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.

- Vélemények figyelembe vétele, és egyeztetése után hozza meg döntéseit. (vezetői interjú) - Az óvodapedagógusokat konstruktívan, értekezletek során, egyéni és csoportos beszélgetések alkalmával bevonja a feladat meghatározásba is. (vezetői interjú)

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

- Formális és informális keretek között történik az információk megosztása, használják a zárt facebook csoportjukat (vezetői interjú)

4.6.14.

Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.

- Döntések előkészítése során a problémamegoldásra nagy hangsúlyt fektet. (vezetői interjú)

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

4.7.15.

Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra és választ ad kérdéseikre.

- Napi kapcsolatot tart a dolgozói körrel, igyekszik minden tagintézményben fizikálisan is jelen lenni a felmerülő problémákat konstruktív módon, helyén kezelni. A felmerülő kérdésekre, problémákra azonnal választ ad. (vezetői interjú)

4.7.16.

Olyan nevelési/tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok.)

- Betartja és betartatja az intézmény működését szabályozó előírásokat. (vezetői interjú) - A feladatok meghatározása könnyen áttekinthető, a helyi specialitásokra épül. (munkatervek, beszámolók)

4.7.17.

Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.

- Az intézmény működése során több jó ötletet épített be a működésbe a pedagógiai munka hatékonyságának és eredményességének növelése érdekében. Az igényeknek megfelelően határozzák meg, hogy min szükséges változtatni. - Az intézmény vezetője élen jár, sok jó ötlete van. (munkáltatói interjú, vezetői pályázat) - Tevékeny elősegítője, mozgatója az intézményi pályázatoknak. A pályázatok

az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javulását a pedagógiai folyamatok támogatását. (interjúk)

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-A belső tudásmegosztás, jó gyakorlatok megosztási rendjének kialakítása, működtetése.

Kiemelkedő területek:

-Kollégái felelősségét, jogkörét, hatáskörét egyértelműen meghatározza és a feladatok végrehajtását ellenőrzi. -Az intézményi önértékelési terv és program kidolgozásában és megvalósításában irányító szerepet vállal együttműködve az óvodapedagógusokkal. -Lehetőséget ad kollégáinak személyes szakmai céljuk megvalósítására, melyek összhangban vannak az intézmény stratégiai céljaival. -Személyes kapcsolatot tart fenn az intézmény minden munkatársával, törekszik a nyugodt munkahelyi légkör megteremtésére. -Az óvoda vonzóvá tétele érdekében olyan kínálatot ad, melyek megfelelnek az óvodahasználók elvárásainak. -A pedagógiai munka hatékonyságának és eredményességének növelése érdekében támogatja és ösztönzi az innovációt, az újszerű ötleteket. (Vezetői interjú, Nevtest. kérdőív 20.) -Tevékeny elősegítője, mozgatója az intézményi pályázatoknak. A pályázatok az intézményi sajátosságokhoz kapcsolódnak, elősegítik a tanulási környezet javítását, a tanulási folyamatok támogatását. (Vezetői pályázat, munkaterv és beszámoló)

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

- Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, listában van ezek következményével. Lépést tart a változásokkal. (vezetői kérdőív 1)

5.1.2.

Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja.

- A pedagógusokat érintő jogszabályi változásokat, értekezleteken szakmai megbeszéléseken ismerteti. (vezetőtársi interjú)

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet.

- Értekezletek, megbeszélések, egyéni beszélgetések, e-mailek, zárt face csoport formájában tájékoztat, Óvodai honlapot, működtet. Felügyeli ennek aktualitását (vezetői interjú) - Az intézményi eseményekről a faliújság, meghívók tájékoztatják az érintetteket. (vezetőtársi interjú) - A helyi médiumokat Tv, újság meghívja a programokra, eseményekre melyekről hiteles tájékoztatást nyújt. (munkáltatói interjú)

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

-Elkötelezett vezető. Aktív a feladatok megszervezésében és irányításában, mely szakszerű kommunikáción alapul. (vezetőtársi interjú) -Nyílt kommunikációra törekszik, ezt várja el a kollégáitól is. (vezetői interjú)

5.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

5.3.5.

Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülése, stb.).

- Tárgyi és személyi feltételek, pedagógiai célok és feladatok, partner kapcsolatok kialakítása, működtetése. /munkaterv, beszámoló/ - Igyekszik az egyenletes terhelést megvalósítani. (munkaterv, vezetőtársi interjú)

5.3.6.

Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: sportlétesítmények eszközei, sószoba, főzőkonyha).

- Az erőforrások (tárgyak, eszközök, fizikai környezet) takarékos felhasználását ellenőrzi. - Az intézmény munkarendjének összeállítása, szervezeti feladatainak lebontása. A szükségleteinek, javítási feladatainak önálló megoldása. (munkaköri leírás)

5.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

5.4.7.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

- Partnerek folyamatos tájékoztatásával illetve szükség szerint döntésekbe történő bevonással (véleményezési, egyetértési jog biztosításával). (vezetői interjú) - Nyilvánosak és elérhetőek a dokumentumok (honlap)

5.4.8.

A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.

- Gondot fordít a pozitív intézményi imázs kialakítására, fenntartására, élő kapcsolatrendszere működtetése során. (Munkáltatói interjú) - Közösségi tevékenység szervezése a óvodában, családokkal. Városi rendezvényeken való részvétel. Az óvoda honlapjának folyamatos frissítése fényképekkel, aktuális információkkal (beszámoló, munkaterv, vezetői interjú)

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

- Szabályzatai megújulnak (dokumentumok)

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

- Naprakész a dokumentáció, tervezetten történik az ellenőrzése. (vezetői program, munkaterv, beszámoló)

5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

5.6.11.

Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.

- Kapcsolatot tart a tanítókkal, védőnőkkel, a családsegítőkkal. (Munkaköri leírás, vezetői interjú) - Az óvodát a külső intézményekkel, szervekkel fenntartott kapcsolataiban az intézményegység-vezető képviseli. Az éves munkatervben rögzítettek alapján, történik az óvodák kapcsolat tartása a különböző társintézményekkel. (SZMSZ, munkaterv)

5.6.12.

Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

- Feladat és hatáskörét betartva működik együtt a munkáltatóval és a fenntartóval. - Folyamatosan egyeztet a hatékony ügyintézés, képviselő érdekében. (munkáltatói interjú)

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

- Kommunikációáramlás, információátadás javítása annak érdekében, hogy az óvoda dolgozói aktívan képviseljék magukat a település rendezvényein, aktívan kapcsolódjanak be, a programokba. (pedagógus kérdőív 24., vezetői interjú)

Kiemelkedő területek:

-Hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a munkáltatóval, a fenntartóval. A törvényi, jogszabályi és fenntartói elvárásoknak megfelelően képviseli a pedagógusok érdekeit és intézi ügyeiket.
- A pozitív intézményi arculat kialakítása illetve megőrzése és a folyamatos kapcsolattartás érdekében használja a különböző kommunikációs eszközöket, csatornákat. -Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki, melyet hatékonyan működtet és fejleszt. (munkáltatói interjú) - A Szülőkkel partneri kapcsolatot működtet, közös programokat valósítanak meg, melyek segítik a tanulást támogató környezet kialakítását, gyermekek fejlesztését. (vezetői interjú) - Az intézményt a céloknak megfelelően működteti, kiemelt figyelmet fordít a higiéniára, a biztonságos és szakszerű működtetésre. (helyszíni látogatás)

3. sz. melléklet

Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer-intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés értékelése

Eljárások

KÖRÖSLADÁNYI ÁMK "ZÖLDÁG" NAPKÖZIOTTHONOS ÓVODA (201996005)

Értékelés

Kardosné Bödök Júlia

Intézmény

Értékelés

Terület:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

Mind

--

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai koherens egységet alkotnak(a munkatervek összhangba vannak a pedagógiai programmal).

1.1.2.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési (az Eredmények értékelési területnél felsorolt adatok), demográfiai, és más külső mutatók (például szociokulturális felmérések adatai) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek. Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai a körültekintő mérési eredményekre épülnek amik tartalmazzák a szociokulturális jellemzőket, és minden befolyásoló tényezőt. (PP., Munkatervek, beszámolók)

1.1.3.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik.

A vezető fontosnak tartja a kölcsönös bizalomra épülő, együtt gondolkodó, közösen cselekvő, innovatív pedagógiai munkát a megfogalmazott célok elérése érdekében. (interjú, beszámolók)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A jogszabályi együttműködés a fenntartóval biztosított: (interjú)

1.1.5.

Az intézményi önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása megtörténik.

Az összegyűjtött információk, melyek az önértékelés és a tanfelügyeleti ellenőrzések eredményeiből származnak, az elkövetkezendő feladatok az 5 éves intézkedési terv alapján valósítható meg. (interjú)

1.1.6.

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. Az éves munkaterv összhangban van a munkaközösségek munkatervében megfogalmazott céljaival, feladataival. (Munkaterv)

1.2. Milyen az intézményi stratégiai terv és az oktatáspolitikai köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

1.2.7.

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.

Az intézményi dokumentumok elkészítésénél figyelembe veszi az oktatáspolitikai irányelveit, céljait. (Dokumentumok, interjú)

1.2.8.

Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető.

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (PP, Munkaterv, Beszámoló, Csoportnapló)

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

A stratégiai tervek megvalósítása nevelési évekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv, stb. aktuális céljai, feladatai.)

A stratégiai célok aktuális elemei nevelési évekre bontottan megjelennek a tervekben. (Munkaterv, Továbbképzési program)

1.3.10.

Az intézmény éves terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai, stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok és a munkaközösségek bevonásával történik.

Az intézményi tervek elkészítése és annak megvalósítása a munkaközösségek és a pedagógusok bevonásával, együttműködésével valósul meg, hogy az intézmény elérje a deklarált nevelési céljait. (Munkaterv, csoportnaplók, interjú)

1.3.11.

Az intézmény nevelési/tanítási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását.

Az intézményi dokumentumokban meghatározzák az intézmény nevelési-oktatási céljait, az értékelés módját, ezeket a vezetőség számon kéri és ellenőrzi.(PP, Munkaterv, beszámoló, interjú)

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például nevelési évre, gyermekcsoportra tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt nevelési, tanulási eredmények elérését, a szülők, gyermekek és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

Az intézményi pedagógiai folyamatok, az adott nevelési évre, a gyermekcsoportokra tervezett egymásra épülő tevékenységek amely a személyiség- és a közösségfejlesztést, az elvárt eredmények az óvodáskorú gyermekek egyéni, testi-lelki harmonikus fejlődését szolgálja, amely a szülők, a munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják. (Csoportnapló, egyéni fejlődési napló, interjú)

1.4. Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámoló viszonya?

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A dokumentumokban egyértelműen megjelenik az egyes feladatok felelőse, határideje. (Munkaterv, beszámolók, interjú)

1.4.14.

A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése.

A vizsgált dokumentumokban egymásra épülnek az éves beszámolók és a munkaterv. (Munkaterv, beszámolók, interjú)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Kiemelten jelennek meg az intézmény hagyományai, helyi specialitások, sajátosságok az éves tervezésben, beszámolóknak, a megadott önértékelési szempontok mellett. (Beszámolók, interjú)

1.5. Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és a terv tényleges megvalósulásának a viszonya?

1.5.16.

Az óvodapedagógus tervező munkája során figyelembe veszi az intézménye vonatkozásában alkalmazott tartalmi és intézményi belső elvárásokat, valamint az általa nevelt/tanított gyermekek és csoportok fejlesztési céljait.

Intézményben meghatározott célok mentén működő, demokratikus elvek szerint rendeződő közösség működik. A pedagógusok tudatos tervező munkájában nyomon követhető az intézményi elvárások, kiemelt szerepet kap a kompetenciaalapú, a tevékenységközpontú, környezettudatos nevelés. A mérések (Difer), megfigyelések eredményei a gyermekek egyéni fejlesztése alapjául szolgálnak. (Mérések elemzése, Munkaterv, Interjú)

1.5.17.

A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak.

Az éves tervezés alapján valósul meg a pedagógiai gyakorlat, mely indokolt esetben eltérhet a korábbi tervezéstől. (Csoportnapló, interjú)

1.5.18.

A teljes pedagógiai folyamat követhető a tevékenységi tervben, a csoportnaplóknak, valamint a gyermeki produktumokban.

A pedagógiai folyamatok megjelennek a tevékenységek tervezése során, a nevelési tervekben, gyermeki produktumokban, a gyermekek fejlődését nyomon követő dokumentumokban, melyet a belső ellenőrzés során nyomon követnek. (Csoportnapló, Fejlődési napló, Bejárás)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményben a stratégiai dokumentumok alapján valósul meg az ellenőrzés. (Munkaterv, interjú)

1.6.20.

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.

A munkatervben nyomon követhető az ellenőrzési terv személyekre, feladatokra bontva. A kollégák folyamatosan megbeszéléseket tartanak, ötleteikkel, véleményükkel segítik egymás munkáját. (interjú)

1.6.21.

Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi az eredményeket, elemzi azokat, ha szükséges korrekciót hajt végre, és az eredmények megjelennek az intézményi önértékelésben is.

1.6.22.

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben, és a pedagógusok önértékelése során is.

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják, minden értékelés és önértékelés lefolytatásakor.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.23.

Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik, alapját az intézményi önértékelési rendszer jelenti.

Intézményben kialakították a belső önértékelés feltételeit. Az intézkedési tervet az intézményi sajátosságok figyelembe vételével dolgozták ki. A terv megvalósulását figyelemmel kísérik, a vezetőség segíti a BECS munkáját. (interjú)

1.7.24.

Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetése irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.

Az intézmény önértékelésének elvégzésére belső ellenőrzési csoportot működtet, melyet a vezetés irányít, koordinál. Ebbe a folyamatba az óvodapedagógusok is részt vesznek. (interjú)

1.8. Milyen a pedagógiai programban meghatározott gyermeki értékelés működése a gyakorlatban?

1.8.25.

Az intézményben folyó nevelési munka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszer működik.

Az intézményben olyan mérési rendszer működik (Difer, megfigyelések) amely nevelési munkát segítve, a gyermekek képességeit, adottságait méri fel, teszi láthatóvá. (Mérések)

1.8.26.

A gyermekek értékelése az intézmény alapidokumentumaiban elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik.

Mérési rendszer tartalmazza a gyermekek értékelését, amely az intézményben elfogadott szabályzat szerint működik.

1.8.27.

Az intézményben a gyermeki fejlődést folyamatosan követik, a gyermeki fejlődést dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

Az óvodapedagógusok a gyermekekről az egyéni fejlődés dokumentumban évente két alkalommal rögzítik az elsősorban megfigyeléseken alapuló objektív teljesítményt, aminek célja a gyermek önmagához képest viszonyított fejlődésének követése, a megismert adatokat elemzik, s szükség esetén fejlesztési tervet készítenek, mely a gyermek fejlesztésül szolgál. (fejlődési napló, interjú)

1.8.28.

Az óvodapedagógusok a gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában a gyermeknek.

A visszacsatolás biztosított, fogadóórákon, és szülői értekezleten.

1.9. Mi történik az ellenőrzés, megfigyelés, értékelés eredményeivel? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés, pedagógusértékelés, gyermeki fejlődés megfigyelés, mérés, egyéb mérések.)

1.9.29.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

Az óvodapedagógusok által végzett DIFER mérések valamint a megfigyelések eredményeit a fogadóóra keretein belül ismertetik a szülőkkel (fejlődési napló, csoportnapló).

1.9.30.

Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokásos formában rögzített megfigyelési, mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési/értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez.

Az önértékelés alapján az intézményben a mérési eredmények rögzítése, elemzése, a szükséges tanulságok levonása után, a fejlesztési teendők kerülnek meghatározásra. Az eredményektől függően valósul meg az esetleges korrekció. (Önértékelési dokumentumok)

1.9.31.

Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátására.

Az intézmény a felmért nevelési és tanulási állapot és fejlődés eredményei alapján megvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, nagy hangsúlyt fektet mindazon gyermekekre, akik kiemelt figyelmet igényelnek, s ehhez igazítja a humánerőforrás igényeit (PP, Mérések eredményi, önértékelési dokumentumok, interjúk)

1.9.32.

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.

Az intézmény a problémáinak megoldására természetes gyakorlatként használja belső ötleteit, jó gyakorlatait, s. Az intézmény a felmért nevelési és tanulási állapot és fejlődés eredményei alapján megvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, nagy hangsúlyt fektet mindazon gyermekekre, akik kiemelt figyelmet igényelnek, s ehhez igazítja a humánerőforrás igényeit (PP, Mérések eredményi, önértékelési dokumentumok, interjúk) egységesül igénybe vesz külső erőforrásokat, él pályázati lehetőségeivel és az általa feltérképezett szakmai támogatási rendszerrel. (Munkaterv, Beszámolók, interjú)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai koherens egységet alkotnak, a munkatervek összhangba vannak a pedagógiai programmal. A meghatározott célok, feladatok megvalósulását a beszámolóknak elemezték, s ez alapján határozták meg az erősségeket és a fejlesztendő területeket. A dokumentumokban a végrehajtások ellenőrzői megjelennek. Az intézményben meghatározott célok mentén működő, demokratikus elvek szerint rendeződő közösség működik. A pedagógusok tudatos tervező munkájában nyomon követhető az intézményi elvárások, kiemelt szerepet kap, a tevékenységközpontú, környezettudatos nevelés, valamint. A mérések (Differ), megfigyelések eredményei a gyermekek egyéni fejlesztése alapjául szolgál

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

2.1. Hogyan valósulnak meg a pedagógiai programban rögzített személyiségfejlesztési feladatok?

2.1.1.

A beszámolóknak és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (például egyéni fejlesztés).

Az eredmények folyamatosan megjelennek a beszámolóknak és az intézményi önértékelésben. (Beszámolók, Önértékelés)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

Az óvodában nyugodt barátságos, ösztönző, fejlődést elősegítő környezetet biztosítanak.

2.1.3.

A gyermekek személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak az óvodapedagógusok az intézményben.

Az óvodában a gyermekek szociális képességeik felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak az óvodapedagógusok

2.2. Hogyan fejlesztik az egyes gyermekek személyes és szociális képességeit (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre)?

2.2.4.

Az óvodapedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a gyermekek személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással.

Az egyenlő bánásmód elvének figyelembevételével valósul meg az óvodai nevelés. Az óvodapedagógusok a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrált neveléséhez IPR programot működtetnek. Célja elősegíteni a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek számára a beilleszkedést. Az intézmény az egyenlő bánásmód elvének figyelembe vételével valósítja meg a gyermekek személyes és szociális képességeinek a fejlesztését, fontos a segítségnyújtás, családokkal történő együttműködés. (Vezetői pályázat, Munkaterv, interjú).

2.2.5.

A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre.

A fejlesztési tervek összeállítása során figyelembe veszik a megfigyelések, mérések eredményeit, azokra építve tervezik meg a különböző területeken a fejlesztést, s ha indokolt korrekciót építenek be a folyamatba.

2.2.6.

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (óvodai és óvodán kívüli tevékenységek).

Az intézmény dokumentumaiban (fejlettség mérő lapok, a kompetencia alapú fejlesztések, heti bejegyzések) és a napi tevékenységekben tükröződik a fejlesztés megvalósulása. (Fejlődési napló, csoportnapló)

2.3. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek mindegyikénél rendelkeznek az óvodapedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő munkájukban.

A humán erőforrás lehetőségeivel élve irányítja, szervezi az intézményen belüli hátránykompenzációs, beilleszkedési, magatartási és tanulási nehézségekkel küzdők megsegítését, valamint tehetséggondozó eljárásokat alkalmaz. Rajzpályázatokon, mesemondó versenyen, vesznek részt, érnek el sikereket, valamint egyéni fejlesztési tervek készülnek (beszámoló, csoportnapló)

2.3.8.

Az intézmény vezetése és érintett óvodapedagógusa információkkal rendelkezik minden gyermek szociális helyzetéről.

Az óvodavezető és a vezetés, valamint a pedagógusok megfelelő információval rendelkeznek a gyermekek szociális helyzetéről. (interjú)

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs nevelési/tanítási- módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, nevelési, képzési, tanítási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal.

Nevelési rendszerbe beépül az egyéni igények és képességek figyelembe vétele, és megvalósul az egyéni differenciált bánásmód. Felzárkóztatást célzó egyéni és mikrocsoportos fejlesztő foglalkozásokat szerveznek, integrációs nevelési módszereket alkalmaznak (IPR program). Együttműködő kapcsolatot tart fenn a szakmai támogató hálózattal. (Interjú, Ütemterv, Csoportnapló)

2.4. Hogyan támogatják az önálló tanulást, hogyan tanítják a tanulást?

2.4.10.

Az önálló, cselekvéshez kötött tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési/tanítási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása és azok bevezetésének megtervezése.

A pedagógiai programmal koherens nevelési/tanítási eljárások kerültek kiválasztásra, melyek segítik, támogatják a gyermekek önálló tanulásának alakulását. (vezetői pályázat, PP, Munkaterv)

2.4.11.

A nevelhetőségi, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak.

A pedagógusoktól nagyobb odafordulást, segítő támogatást kapnak a sajátos nevelési igényű gyermekek, ismerik ezen gyermekek testi és szellemi képességeit, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel.

2.4.12.

Az óvodapedagógusok a tanuláshoz, cselekvéshez kötött ismeretszerzéshez (pl. játékhoz) szakszerű útmutatást és megfelelő eszközöket biztosítanak, alkalmazva a nevelés-tanítás-tanulás módszertanát.

Játékos cselekedtetés és a sokrétű élmények biztosításával, a természeti értékek megismerésével, a környezethez való pozitív viszony kialakításával a megfelelő szokások és szabályok kialakításával, a gyermekek életkorához igazodó, figyelemfelkeltő, esztétikus, jó minőségű eszközök biztosításával, változatos módszerek alkalmazásával valósul meg az ismeretszerzés. (Csoportnapló, interjú, PP, Bejárás)

2.5. Hogyan történik a gyermekek egészséges és környezettudatos életmódra nevelése?

2.5.13.

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető.

A Játékos cselekedtetés és a sokrétű élmények biztosításával, a természeti értékek megismerésével, a környezethez való pozitív viszony kialakításával a megfelelő szokások és szabályok kialakításával, a gyermekek életkorához igazodó, figyelemfelkeltő, esztétikus, jó minőségű eszközök biztosításával, változatos módszerek alkalmazásával valósul meg az ismeretszerzés. (Csoportnapló, interjú, PP, Bejárás)

2.5.14.

Az óvodán kívüli tevékenységek (megfigyelések, stb.) alkalmával a gyermekek a gyakorlatban tevékenységhez kötötten alkalmazzák a téma elemeit.

A komplex tervezésnek és megvalósításnak köszönhetően a gyermekek játékos tevékenykedés során alkalmazzák a téma elemeit.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

2.6.15.

Az óvodapedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott óvodai csoportok, közösségek fejlesztését.

A közösség fejlesztés folyamatát a pedagógusok ismerik, ezen ismeretek birtokában valósítják meg a gyermek csoportban történő közösségfejlesztő tevékenységüket

2.6.16.

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára.

Az intézménynek változatos, színes közösségépítő programjai, hagyományi vannak, hagyományos ünnepek, jeles napok, városi közös rendezvények, melyek megvalósulása nyomon követhető. (Beszámoló, Interjú)

2.6.17.

Az intézmény gondoskodik és támogatja az óvodapedagógusok, pedagógiai munkát segítőket, valamint a gyermekek közötti folyamatos információcserét és együttműködést.

A zökkenő mentes információ áramlás megvalósul, mely eredményezi a jó együttműködést a pedagógusok, a pedagógiai munkát segítők és a gyermekek között. (Interjú)

2.7. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?
2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

Az intézménynek igényes közösségépítő programjai, értékekre épülő hagyományai vannak stb.

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az intézmény számos közösségfejlesztő programokat szervez a szülők, s gyermekeik számára. (interjú, Munkaterv)

2.7.20.

Bevonják a gyermekeket, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti, nevelési és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Az óvoda működésével kapcsolatos alap dokumentumok tartalmáról a szülői szervezet SZSZ véleményét alkothatnak. (SZMSZ)

2.7.21.

A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással a gyermekek és a szülők elégedettek.

A szervezett programokkal a szülők nagyon elégedettek. (interjúk)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A tehetséggondozás folyamatának és szempontrendszerének a kidolgozása szükséges, amivel az intézmény csak szóbeli megállapodás útján rendelkezik.

Kiemelkedő területek:

A humánerőforrás lehetőségeivel élve irányítja, szervezi az intézményen belüli hátránykompenzációs, beilleszkedési, magatartási és tanulási nehézségekkel küzdők megsegítését. Nevelési rendszerbe beépül az egyéni igények és képességek figyelembe vétele, és megvalósul az egyéni differenciált bánásmód. Felzárkóztatást célzó egyéni és mikrocsoportos fejlesztő foglalkozásokat szerveznek, integrációs nevelési módszereket alkalmaznak (IPR program).

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.

A tanulás- tanítás folyamatai tudatosan tervezettek

3.1.2.

Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők azonosítása.

. Figyelembe veszik a partnereik véleményét az intézményi működés szempontjából. (Interjú)

3.1.3.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: helyben szokásos megfigyelésen, vagy más alapon megszervezett mérések eredményei, esetleges sport, más versenyeredmények: országos szint, megyei szint, települési szint elismerések, 6 éves kor után óvodában maradó mutatók, elégedettségmérés eredményei (szülő, óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítők), neveltségi mutatók, stb.

Az intézmény rendelkezik korrekt mérési, fejlődést mutató adatokkal, amelynek összegzése, a tapasztalatok stratégiai tervezésbe illesztése nem rendszerszerű, ezen alapokon ez továbbfejleszthető. Számon tartják az elégedettségmérés eredményeit – szülő, óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítők. (Beszámoló, Kérdőívek, interjú)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő. Az elvártnak megfelelő módon alakulnak az intézmény céljaihoz kapcsolódó eredmények. (interjú)

3.2.5.

Az intézmény nevelési/tanítási célrendszeréhez kapcsolódóan a kiemelt eredmények dokumentálhatóak, és dokumentáltak pl. a beszámolóokban. Az eredmények eléréséhez az alkalmazotti közösség nagy többsége hozzájárul.

A pedagógusok elkötelezettek az eredmények eléréséért. (interjú)

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Szóbeli elismerésben sokszor részesülnek a fenntartó által.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.7.

Az intézmény vezetése gondoskodik a nevelési, tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.

Az óvoda vezetése gondot fordít arra, hogy az eredményességről szóló információk a pedagógus kollégák között ismert legyen. (Interjú)

3.3.8.

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása nevelőtestületi feladat.

Az önértékelési dokumentumaiban elemzik, hogy hogyan viszonyul az óvoda Differ mérési teljesítménye az országos átlaghoz.

3.3.9.

A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában.

Az intézményi önértékelés folyamatában felhasználásra kerülnek a korábbi külső és belső mérések eredményei

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a gyermekek iskolába lépését, tanulási útját?

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

A gyermekek iskolai teljesítményének, eredményességének figyelemmel kísérésének kialakult szokásai vannak. (Interjú)

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A gyermekekről kapott információkat, eredményeket felhasználja az intézmény a pedagógiai munka fejlesztésére.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A panaszkezelési eljárást ki kell dolgozni intézményi szinten. Szóbeli megállapodások vannak erre, de írásba kell foglalni, hogy követhető és következetes legyen.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény rendelkezik korrekt mérési, fejlődést mutató adatokkal, amelynek összegzése, a tapasztalatok stratégiai tervezésbe illesztése rendszerszerű, ezen alapokon ez továbbfejleszthető. A

gyermekéről kapott információkat, eredményeket felhasználja az intézmény a pedagógiai munka fejlesztésére.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?

4.1.1.

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző (munkaközösségek, egy szervezési egységben nevelő pedagógusok közössége, fejlesztő csoportok). Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában támogató szervezeti struktúra áll, mely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A hatékony nevelő-oktató munka érdekében tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív munkacsoportokat alakítottak ki.

4.1.2.

Az óvodapedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg. A munkaterv összhangban van a munkaközösség éves tervével, melynek tartalmát az intézményi célok és feladatok határozzák meg. (Munkaterv, Beszámoló, interjú)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott. A szakmai fejlődés és az innovációs tevékenységek koordinálása mellett felelősségi és hatáskörük kiterjed az intézmény szakmai irányítására, ellenőrzésére, a belső továbbképzések szervezésében irányításában. (Önértékelés, interjú)

4.1.4.

Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik.

A pedagógusok az intézményi célok figyelembe vételével saját munkaterv szerint dolgoznak a maguk által kialakított csoportokban (interjú, munkaterv).

4.1.5.

Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködések, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra.

Az intézmény vezetése támogatja és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések, támaszkodik munkájukra az intézményi célok elérésének érdekében. Az intézményvezető szorgalmazza a belső szakmai teamek létrehozását, formális együttműködését. Számít kollégái támogató együttműködésére. (Interjú.)

4.1.6.

A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.

A pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése és értékelése a munkaközösségek bevonásával történik meg. (interjú)

4.1.7.

A gyermekek nevelése/tanítása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

A gyermekek nevelése során felmerülő problémák megoldásának érdekében a pedagógusok konstruktívan együttműködnek a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel, valamint az intézményen belül működő szakmai munkaközösséggel, kollégákkal.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A szervezeten belüli információáramlást hatékonyan kialakították. A magas szintű szakmai munka érdekében havonta nevelőtestületi értekezletet tartanak. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák. (interjú)

4.2.9.

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A magas szintű szakmai munka érdekében havonta nevelőtestületi értekezletet tartanak. (interjú)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A munkaközösségek felelősségteljes szerepet töltenek be a belső tudásmegosztás működtetésében. (interjú)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Szabályozott körülmények között működik a kétirányú információ áramlás. (SZMSZ, Munkaterv)

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.

Szabályozott körülmények között működik az információáramlás. (SZMSZ, Munkaterv)

4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel.

Az intézményben az információ átadás szóbeli, digitális (elektronikus levelezés, zárt közösségi oldal) és papír alapon valósul meg. (interjú)

4.3.14.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.

A munkatársak számára biztosított a munkájukhoz szükséges ismeretekhez, információkhoz való hozzájutás (interjú).

4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek.

Az óvoda belső kommunikációs rendszerének működtetése tervszerűség, célszerűség alapján működik.

4.3.16.

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

A belső kommunikációs rendszer működtetése során a munka folyamatos értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk eljutnak a munkatársakhoz.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kiemelkedő területek:

A gyermekek nevelése során felmerülő problémák megoldásának érdekében a pedagógusok konstruktívan együttműködnek a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel, valamint az intézményen

belül működő szakmai munkaközösséggel, munkacsoportokkal, kollégákkal. A hatékony nevelő-oktató munka érdekében tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív munkaközösséget alakítottak ki.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.

Az intézmény azonosította a partnereit, a gyermekekkel kapcsolatos pedagógiai folyamatok valamennyi részt vevője megkeresésre került (beszámoló).

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az óvoda dolgozói számára ismertek a külső partnerek köre. (interjú)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény azonosította a partnereit, folyamatosan feltérképezi elégedettségüket (vezetői interjú).

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

A tervezett kapcsolattartás formáját, idejét, tartalmi elemeit az érintett külső partnerekkel az intézmény egyezteti. (interjú)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Az intézmény fontosnak tartja a megfelelő kapcsolattartás kiépítését törekszik a kiemelt partnerek elégedettségének megismerésére. A vezető hatékonyan együttműködik a fenntartóval (vezetői interjú, pedagógus interjú).

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelés csak szóbeli megegyezésen alapszik. (interjú)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek.

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. A szülők elégedettek az intézmény pedagógiai munkájával és a gyermekeiket érintő információk átadásával, tartalmával, gyakoriságával (szülői interjú).

5.3.8.

Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).

Megfelelően tájékoztatja az intézmény partnereit a legcélszerűbb kommunikációs csatornákat használva. (interjú)

5.3.9.

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan vizsgálják és fejlesztik. (interjúk)

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

5.4.10.

Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

Az óvodapedagógusok és a gyermekek rendszeres időközönként részt vesznek aktívan a városi rendezvényeken, együttműködnek a város kulturális intézményeivel. (interjúk)

5.4.11.

Az óvodapedagógusok és a gyermekek részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, város) életében is feladatvállalásaival. (Interjú, Munkaterv, beszámoló)

5.4.12.

Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik különböző helyi díjakkal, illetve a díjakra történő jelölésekkel.

Szóbeli dicséretet, elismerést többször kaptak. (interjúk)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, város) életében is feladatvállalásaival. A szülők elégedettek az intézmény pedagógiai munkájával és a gyermekeiket érintő információk átadásával, tartalmával, gyakoriságával

6. A pedagógiai munka feltételei

6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény nevelési/tanítási struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.1.1.

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

A pedagógiai program megvalósításához nélkülözhetetlen infrastrukturális feltételek meglétét, hiányát az intézmény rendszeresen jelzi a fenntartó felé. (interjú)

6.1.2.

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény nevelési/tanítási struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait.

Minden évben a vezető felméri a tárgyi és személyi eszközökben bekövetkezett változásokat, azok a pedagógiai munkára gyakorolt hatását, szükség esetén jelzi a fenntartó felé a keletkezett tárgyi és személyi igényeket. (Interjú, munkaterv, beszámoló.)

6.2. Hogyan felel meg az intézményi tárgyi környezet a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelésének, tanításának?

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel. Rendszeresen felméri az igényeket, melyről intézkedési tervet készítenek. (interjúk)

6.2.4.

Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök.

Törekszik arra, hogy az intézkedési tervben foglaltak a lehetőségekhez mérten megvalósuljanak.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

Az intézmény az IKT-eszközöket rendszeresen alkalmazza a nevelő munkájában, az eszközök kihasználtsága, alkalmazásuk nyomon követhető.

Az IKT eszközök kihasználtsága megvalósul, nyomon követhető. (Bejárás, interjú)

6.4. Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.4.6.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő munka humán erőforrás-szükségletéről.

A vezető tudatosan tervezi a pedagógiai feladatokhoz szükséges humán erőforrást. (beiskolázási terv)

6.4.7.

A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.

A vezető a humán erőforrás szükségletben bekövetkező változást, illetve a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó felé. (továbbképzési terv)

6.4.8.

A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kiemelt hangsúlyt kap.

Kiemelt hangsúlyt kap a pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában az óvodapedagógusok képességének, szakértelmének figyelembe vétele szerinti munkamegosztás, lehetőség szerint az egyenletes teherviselés biztosítása. (interjú)

6.4.9.

Az óvodapedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak.

Az intézmény deklarált céljainak, a nevelő munka feltételeinek a pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelelő. (PP, SZMSZ)

6.4.10.

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével alakították ki.

A pedagógus-továbbképzési program elkészítésekor figyelembe veszik az intézmény céljait, szükségleteit, valamint az óvodapedagógusok egyéni életpályájának terveit. Szorgalmazzák az önfejlesztés lehetőségeit és az innovációt.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők felkészültsége megfelelő a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. (Interjú)

6.5. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezetrefejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?

6.5.12.

Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.

A szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz. (interjú)

6.5.13.

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik.

. Az intézmény szervezeti és tanulási kultúrája a közösen megfogalmazott, elfogadott és betartott normák és szabályok szerint működik

6.5.14.

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.

Az intézmény munkáját, együttműködését magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemzi, a hatékony csapatmunkát elősegíti a közös rendezvények, valamint az intézményszintű programok szervezése, lebonyolítása. (Interjú)

6.5.15.

Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.

A jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat, továbbképzési tapasztalatokat az intézmény munkatársai összegyűjtik, és egymással megosztják. (interjú)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapdokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.

Az intézmény hagyományai fontosak, melyek megjelennek az intézmény alapdokumentumaiban, a szervezet működésében és a nevelő munkában. (munkaterv)

6.6.17.

Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére.

Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, megismertelik a gyerekekkel, szülőkkel is, nyitottak új hagyományok teremtésére. (interjú, beszámoló, intézményi bejárás)

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?

6.7.18.

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak.

A szabályozó dokumentumokban jól körülhatároltak a feladat-, és hatáskörök, az aktuális munkatervben megjelölésre kerültek a felelősök, határidők. (SZMSZ)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A vezető törekszik az egyéni pedagógusi értékek és érdeklődés ismeretében a feladatok egyenletes elosztására. (Vezetői interjú.)

6.7.20.

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SZMSZ) rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását.

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SZMSZ) rögzítetteknek.

6.8. Hogyan történik a munkatársak bevonása a döntés-előkészítésbe (és milyen témákban), valamint a fejlesztésekbe?

6.8.21.

Folyamatosan megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása - képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik. A feladatok leosztásában a munkaközösség vezető is segít, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Az egyéneket és csoportokat képességük és szakértelmük szerint bevonják a döntés előkészítésbe, mely kialakított és dokumentált

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést.

Az intézmény munkatársai képességük és szakmai tudásuk, érdeklődésük szerint javaslataikkal támogatják a fejlesztést.

6.9.24.

Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra.

Az intézmény nyitott az újító és alkotó elgondolásokra és azok megvalósítására. (felzárkóztató programok). (Dokumentumelemzés, interjúk.)

6.9.25.

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés.

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

-

Kiemelkedő területek:

Az intézmény munkatársai képességük és szakmai tudásuk, érdeklődésük szerint javaslataikkal támogatják a fejlesztést. Az intézmény munkáját, együttműködését magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemzi, a hatékony csapatmunkát elősegíti a közös rendezvények, valamint az intézményszintű programok szervezése, lebonyolítása. (Interjú)

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés.

7.1. Hogyan jelennek meg a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogram céljai a pedagógiai programban?

7.1.1.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a kormány által kiadott óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal. (PP)

7.1.2.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési/tanulási feladatait, céljait.

A pedagógiai programban kiemelt szerepet kap a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelési szükségleteinek kielégítése. (munkaterv)

7.2. Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását. Intézmény figyelemmel kíséri a pedagógiai programban leírtak megvalósulását. (beszámoló)

7.2.4.

Minden nevelési év tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül.

Minden nevelési év tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül. (Ütemterv, Munkaközösségi terv)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Az intézmény követi törvényi előírásoknak megfelelően biztosítja dokumentumainak, terveinek nyilvánosságát. (SZMSZ)

7.2.6.

A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.

A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.

7.2.7.

A humán erőforrás képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

A humán erőforrások képzése tudatosan tervezett. A továbbképzési és beiskolázási irányvonalakat az operációs dokumentumok feladatai, céljai határozzák meg. Kiemelten kezeli a különleges bánásmódot igénylő gyermekek elfogadásának, fejlesztésének továbbképzési lehetőségeit (tanulási nehézség, SNI) és a gyermekvédelemmel kapcsolatos tudás fejlesztését, szakmai megújító képzéseket. Kihhasználja az uniós források által támogatott képzési lehetőségeket. (PP, Munkaterv, beszámoló)

7.2.8.

A nevelést, tanítást segítő eszközök és a nevelési-tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.

A nevelést, tanítást segítő eszközök és módszerek kiválasztása tudatosan tervezett és rugalmasan alkalmazható a prioritásoknak megfelelően. (bejárás)

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés.

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Kiemelkedő területek:

A humán erőforrások képzése tudatosan tervezett. A továbbképzési és beiskolázási irányvonalakat az operációs dokumentumok feladatai, céljai határozzák meg. Kiemelten kezeli a különleges bánásmódot igénylő gyermekek elfogadásának, fejlesztésének továbbképzési lehetőségeit (tanulási nehézség, SNI) és a gyermekvédelemmel kapcsolatos tudás fejlesztését, szakmai megújító képzéseket. Kihhasználja az uniós források által támogatott képzési lehetőségeket. (PP, Munkaterv, beszámoló) Az intézmény pedagógiai programja koherens a kormány által kiadott óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal. (PP) A pedagógiai programban kiemelt szerepet kap a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelési szükségleteinek kielégítése. (munkaterv)

Összegés

Tisztelt Képviselő Testület!

A nevelési év végén köszönetemet fejezem ki valamennyi munkatársamnak azért, hogy az egyre nehezedő nevelési feladataink mellett lelkiismeretesen, tudásuk legjavát nyújtva, egymás munkáját segítve igyekeztek végezni mindennapi feladataikat. Köszönet az ÁMK igazgatójának, hogy pozitív hozzáállásával támogatta valamennyi intézményi döntésünket. Köszönet az óvoda minden partnerének a jó együttműködésért, legfőképpen az intézményünket fenntartó Körösladány Város Önkormányzat Képviselő -Testületének a gyermekekért, az óvodáért, az ott dolgozó munkatársaimért vállalt kötelezettségeiért!

Kívánok mindenkinek jó egészséget, tartalmas feltöltődést és kellemes pihenést a nyári szünidőre!

Tisztelettel: Kardosné Bödök Júlia

Óvodavezető

Körösladány, 2018. június 15.

Záró rendelkezések

A BESZÁMOLÓ-t a képviselő-testületszámú határozatávaligen,
..... nem,.....tartózkodás mellett elfogadta/ nem fogadta el.

P.H.

polgármester

A BESZÁMOLÓ módosítására javaslatot tehet bármely pedagógus, fenntartó, a szülők munkaközössége.

A BESZÁMOLÓ elkészítéséről és közzétételéről, mint óvodavezető gondoskodom.

Kelt: Körösladány, 201.... év..... hónap nap

.....
óvodavezető

P.H.

.....
ÁMK igazgató

Legitimációs záradék

A Nkt. 25. § szerint a köznevelési intézmény BESZÁMOLÓJÁT a nevelőtestület az SZMK véleményének kikérésével fogadja el. A BESZÁMOLÓ nyilvános.

1. Elfogadó határozat

Az intézmény nevelőtestülete a BESZÁMOLÓ tartalmát megismerte, nevelőtestületi értekezleten megvitatta, és a módosítását elfogadta.

Kelt:, év hónap nap

.....
a nevelőtestület képviselője

2. Véleményezési jog gyakorlása

A Nkt.25. §-a szerint biztosított jogánál fogva a KÁMK "Zöldág Napköziotthonos Óvoda, szülői munkaközössége (SZMK) nevében kijelentem, hogy az intézményi beszámoló tartalmát megismertem, annak tartalmával egyetértek.

Kelt:, év hónap nap

.....
SZMK elnök