

Körösladányi Általános Művelődési Központ

**lkt.sz.:**

Zöldág Napköziotthonos Óvoda

5516 Körösladány, Arany J. u. 5.

**Beszámoló**

**2022-2023**



Készítette: Kardosné Bödök Júlia

óvodavezető

## Tartalom

|      |   |      |
|------|---|------|
| 1    | A beszámoló törvényi háttere:.....                          | 3    |
| 2    | Dolgozói adatok .....                                       | 3    |
| 2.2  | GYES-en, GYED-en lévő óvónő: 1 fő (2023. május 19-től)..... | 3    |
| 3    | Óvónők egyéb végzettségei, szakvizsgái.....                 | 3    |
| 3.2  | Pedagógusminősítések.....                                   | 4    |
| 4    | Szöveges beszámoló .....                                    | 4    |
| 5    | Pedagógiai munka feltételei .....                           | 7    |
| 5.1  | Személyi feltételek .....                                   | 7    |
| 5.2  | Tárgyi, infrastrukturális feltételek.....                   | 8    |
| 6    | A munkaközösség szervezeti struktúrája .....                | 9    |
| 7    | GYERMEK ADATOK, INFORMÁCIÓK .....                           | 10   |
| 7.1  | Gyermeklétszám változása .....                              | 10   |
| 8    | Fejlesztések.....   | 15   |
| 9    | MELLÉKLETEK.....  | 17   |
| 9.1  | SNI gyermekek diagnózis szerinti megoszlása: .....          | 17   |
| 10   | FÜGGELÉK .....  | 18   |
| 10.1 | Köszönet.....   | 18   |
| 1.   | Záró rendelkezések.....                                     | 19.K |

## 1 A beszámoló törvényi háttere:

- **2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről 85. § (2)** A fenntartó tanévenként legfeljebb egy alkalommal kötelezheti az intézményvezetőt arra, hogy az intézmény tevékenységéről átfogó módon beszámoljon.
- **20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 3. (1) pontja**
- **Önértékelési kézikönyv óvodák számára**
- **Munkaterv 2022/2023.**

## 2 Dolgozói adatok

### Humán erőforrás kapacitás (aktív dolgozók)

| Megnevezés   | 2022. október 1. | 2023. május 31. | Megjegyzés  |
|--|------------------|-----------------|---|
| Intézményegység- vezető                            | 1 fő             | 1 fő            | Óvodapedagógus/közokt. vez.                               |
| Óvodapedagógus                                     | 9 fő             | 10 fő           | Május 19-től szabadságát tölti                            |
| Gyógypedagógus                                     | 1 fő             | -               | Megbízási szerz. fogl.                                    |
| Nyugalmazott óvodapedagógus/megbízási szerződéssel | 2 fő             | 2 fő            | szakértői, szaktanácsadói és főisk.hallg. helyettesítésre |
| Pedagógiai és gyógy-pedagógiai asszisztens         | 6 fő             | 6 fő            | 3 fő főiskolai hallgató                                   |
| Dajka  | 6 fő             | 6 fő            | Júni.1-től 5 fő   |
| Gyermekintézményi takarító                         | 1 fő             | 1 fő            | okt. 1-én KF. május 31-én MÜ.tám.100%                     |
| Óvodatitkár  | 1 fő             | 1 fő            |   |
| Óvodai és bölcsődei karbantartó                    | 1 fő             | 1 fő            |   |
| <b>Összes létszám/ óvoda</b>                       | <b>28 fő</b>     | <b>28 fő</b>    |   |

2.1 GYES-en, GYED-en lévő óvónő: 1 fő (2023. május 19-től)

## 3 Óvónők egyéb végzettségei, szakvizsgái

| Megnevezés | Közoktatási vezető | Szociálpedagógus/ szociál. szervező | Gyógypedagógus | Fejlesztő pedagógus | TSMT-terapeuta/ gyógytestnevelő | Gyermektánc pedagógus |
|------------|--------------------|-------------------------------------|----------------|---------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Fő         | 2                  | 2                                   | 2              | 1                   | 1                               | 1                     |

### 3.2 Pedagógusminősítések

| GYAKORNOK | PED.I.        | PED II. | MESTERPEDAGÓGUS | KUTATÓTANÁR |
|-----------|---------------|---------|-----------------|-------------|
| 0         | 5+2 (GYED-en) | 2       | 3               | 0           |

#### Megbízási szerződéssel alkalmazottak

- 1 fő logopédus
- 1 fő gyógypedagógus
- 1 fő gyermekorvos (2023. január 1-ig)
- 1 fő pszichológus

## 4 Szöveges beszámoló

2022/2023-a nevelési évben is célunk és feladatunk volt a gyermekek mindenkifelett álló érdekeinek tiszteletben tartása, a nyugodt, kiegyensúlyozott légkör biztosítása mellett az egyéni képességek figyelembevételével történő hatékony fejlesztés és intézményünk törvényes működése. Fontos, hogy a ránk bízott gyermekek tiszta, esztétikus környezetben, szeretetteljes légkörben nevelkedhessenek. Ebben az évben is az Alapító okiratunk, a pedagógiai programunk és valamennyi –működésünket meghatározó alapdokumentumunk- által meghatározott feladatainkat valósítottuk meg a gyermekeink, a szülők és az intézményt fenntartó önkormányzat megalégedésére.

Szakmai munkánk minőségének biztosítása érdekében a Belső Ellenőrzési Tervben meghatározott időben és módon- önértékelést végzünk. Az eredményekből levonjuk a következtetéseket és szükség esetén új módszerekkel és eszközökkel pótoljuk esetleges hiányosságainkat. Ehhez igyekszünk kihasználni az Oktatási Hivatal, valamint egyéb szolgáltató által szervezett szaktanácsadásokat és továbbképzési lehetőségeket.

Intézményegység vezetőként fontos feladatomban, hogy a munkatársaimat valamennyi-az intézményt, a szakmai munkát érintő változásról időben tájékoztassam. Napjainkban ez most különösen aktuális, hiszen a köznevelési intézményben foglalkoztatottak státuszáról szóló többszörösen módosított jogszabály az Országgyűlés elé került elfogadásra.

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!

Az intézményünk szakmai munkájának megvalósulása a Környezeti munkaterv alapján történik. A dokumentumban meghatározásra kerülnek a nevelési évben tervezett programjaink, valamint a programok megvalósulásáért felelős pedagógusok. A 2022/23-as évben meghatározott programjaink többségében megvalósultak. Elmaradt azonban a gyermekek vízhez szoktatása, valamint a gyermektánc foglalkozások egy része, a felelős pedagógusok akadályoztatása miatt. Az óvoda-iskola átmenet programjai is csak részben valósultak meg, elsősorban a rossz időjárásnak köszönhetően. Nem került megrendezésre az ezévben esedékes alapítványi jótékonyági rendezvény, az időpontját a következő nevelési évre halasztottuk. A nagycsoportosok kirándulása, az erdei óvoda, a csoportok kirándulásai, a karácsonyi és a húsvéti játszóház és számtalan színes program gazdagította gyermekeinket élményekkel. Télen még a Mikulás is ellátogatható, mivel már nem álltak fenn a járványügyi korlátozások. A leendő első osztályosokat megnézték a tanító néni és a nagycsoportosok is voltak az iskolában. Megtartotta valamennyi csoport az Anyák napi ünnepi műsort, mellyel meghitt, bensőséges hangulatot varázsoltak a csoportszobákba, erősítve ezzel az anya-gyermek kapcsolat fontosságát! Köszönet érte a csoportokban dolgozó valamennyi felnőttnek! Sajnos a bábszínházi előadásokra nem kínáltak lehetőséget ebben az évben Békéscsabáról, viszont az alapítvány jóvoltából a Mikuláskor az óvodában tekinthettek meg egy előadást a gyermekek. Farsang környékén Buborék-show-val és egy interaktív zenés műsorral kedveskedtünk az óvodásainknak. Május végén ünnepélyes keretek között elbúcsúztak a „Nagyok”.

A nevelési év során nem volt pedagógusminősítés. A szaktanácsadó és a szakértő kolléganőinket kirendeléseik napján nyugalmazott óvodapedagógus kolléganők helyettesítik. Munkájukra számítunk a jövőben is. Az innovátor mesterpedagógusunk az intézmény szakmai fejlődésén dolgozik. Programjában kitűzött céljait sikeresen szervezi és valósítja meg. Ebben az évben is többször szervezett szakmai műhelymunka keretében belső hospitálást az óvónőknek, mely során rövid elméleti ismeretek után a gyakorlatban alkalmazható saját készítésű játékokat próbálhattunk ki és játszhattunk együtt.

Az intézmény infrastruktúra fejlesztéseképpen ebben az évben a vagyon védelmére szolgáló kamerarendszer bővítésre került.

A fűtés-hűtés rendszer pályázata sikeresen lezárult, az új eszköz cseréje megvalósult, jól működik. A projekt keretében a gyermekmosdók sensoros csaptelepekkel történő felszerelésére is sor került, melynek pozitív hozadéka a vízszámla csökkenése. Elkészültek az udvaron a gyermekek részére kiépített ivókutak, valamint a két nagycsoport már használatba is vette az interaktív táblát, mely nagyon

jó szolgálatot tett a ballagáskor is. Három laptop könnyíti meg a dokumentáció elkészítését, melyet három kolléganő használatára bocsájtottunk.

Sajnos az ezévre tervezett szakmai kirándulásunk, -melyre a nevelés nélküli napokból egyet minden évben fordítunk-elmaradt, melyet a következő nevelési évben haladéktalanul szeretnénk bepótolni!

A csapadékvíz beszivárgása -nagyobb csapadékmennyiség lehullásakor- ismét problémát okozott. Amennyiben lehetőségünk lesz a nyár folyamán a Víziközmű intézmény festőjével szeretnénk a megrongálódott mennyezeti részeket újra festetni, a következő nyáron pedig ismét esedékessé válik majd a teljes épület festése. A nyárra az árnyékolók karbantartása és átkenése valamint a babaszínek tartószerkezetének mázolása a tervünk, melyet a Víziközmű intézménnyel egyeztetve, az ő segítségüket igénybe véve fogja a karbantartó kolléga elvégezni.

## 5 Pedagógiai munka feltételei

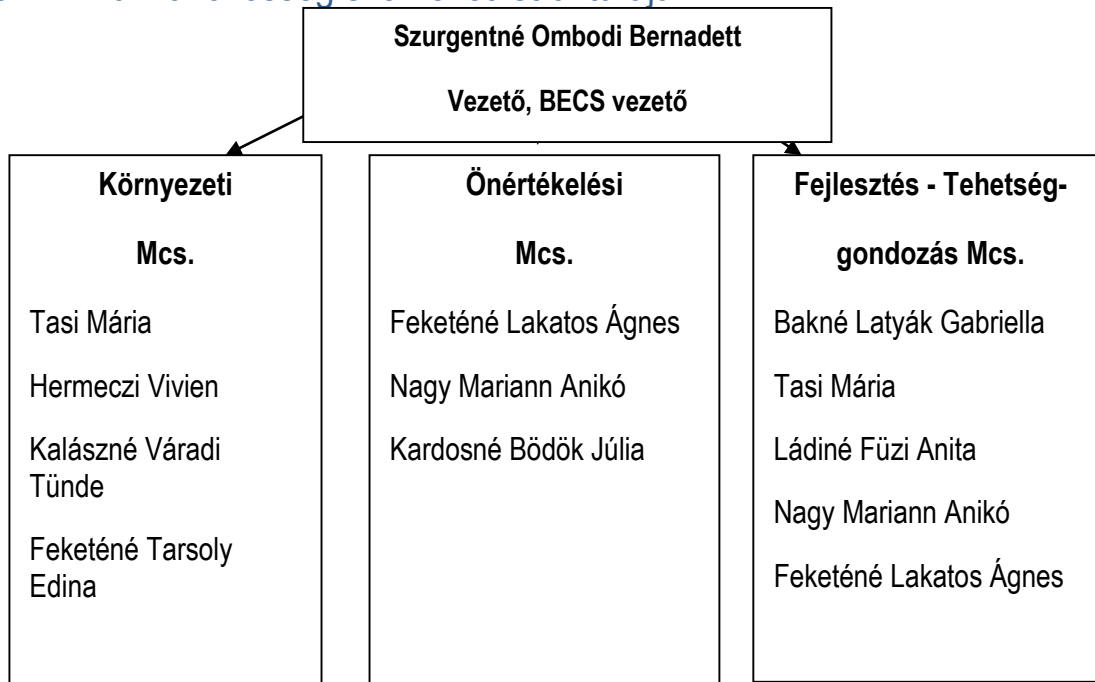
### 5.1 Személyi feltételek

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Szempont:</b></p> <p>Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?</p>   | <p><b>Elvárás:</b></p> <p>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.</p>   |
| <p><b>Erősségek:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Az óvónők többsége rendelkezik az óvodapedagógus diplomáján kívül egyéb- a gyermekek sokoldalú fejlesztéséhez szükséges – végzettséggel, melyet a fenti táblázat tartalmaz.</li> <li>• Az intézményben dolgozó valamennyi munkatárs rendelkezik empatikus képességgel, mely segíti őket a gyermekek különbözőségeinek elfogadásában.</li> <li>• Az intézményben színes, változatos programokat, foglalkozásokat kínálunk a gyermekeknek</li> </ul> | <p><b>Fejleszhető terület:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Óvodapedagógus szakember hiány- Az elmúlt évekhez hasonlóan, idén sem volt csoportonként két szakképzett óvónő.</li> <li>• Az SNI és BTMN gyermekekkel való egyéni bánásmód, az ún. „érzékenyítés”</li> <li>• Az érzelmileg jelentősen sérült átmeneti nevelésbe vett gyermekekkel való bánásmód.</li> </ul> |

## 5.2 Tárgyi, infrastrukturális feltételek

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Szempon:</b></p> <p>Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?</p>   | <p><b>Elvárás:</b></p> <p>Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi az esetleges hiányokat a fenntartó felé.</p>  |
| <p><b>Erősségek:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Az intézményben megforduló, más településről érkező szakemberek elismeréssel beszélnek a körösladányi óvoda udvaráról és belső helyiségeiről egyaránt.</li> </ul> | <p><b>Fejleszhető:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Az óvodaudvar öntözőrendszerrel történő ellátása a terveink között szerepel, mert a gyermekek a tavaszi, nyári és őszi forrásban sajnos a nagy területen kiégett fűvön és a porban játszanak.</li> </ul> |

## 6 A munkaközösség szervezeti struktúrája



## 7 GYERMEK ADATOK, INFORMÁCIÓK

2022/2023

### 7.1 Gyermeklétszám változása

| Csoport neve    | 2022. október 1. |           |           |           |          |           |           |                   | 2023. február 1. |           |           |           |          |           |           |                   | 2023. május 31. |           |           |           |          |           |           |                   |
|-----------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------------|------------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------------|
|                 | Valós létszám    | SN I      | BTM N     | ÁN HH H   | HH H     | H H       | GYV K     | Számított létszám | Valós létszám    | SN I      | BTM N     | ÁN HH H   | HH H     | H H       | GYV K     | Számított létszám | Valós létszám   | SN I      | BTM N     | ÁN HH H   | HH H     | H H       | GYV K     | Számított létszám |
| Pillangó        | 18               | 3         | 0         | 2         | 0        | 2         | 2         | 21                | 17               | 3         | 0         | 2         | 0        | 2         | 2         | 21                | 18              | 4         | 0         | 2         | 0        | 2         | 2         | 22                |
| Süni            | 27               | 3         | 2         | 5         | 0        | 2         | 4         | 30                | 27               | 3         | 2         | 5         | 0        | 2         | 4         | 30                | 27              | 3         | 2         | 5         | 0        | 2         | 4         | 30                |
| Mókus           | 17               | 0         | 1         | 2         | 0        | 2         | 2         | 17                | 17               | 1         | 1         | 2         | 1        | 2         | 2         | 18                | 16              | 1         | 1         | 2         | 0        | 2         | 2         | 18                |
| Őzike           | 25               | 3         | 7         | 2         | 0        | 2         | 2         | 28                | 25               | 3         | 7         | 1         | 0        | 2         | 2         | 28                | 25              | 3         | 9         | 1         | 0        | 2         | 2         | 28                |
| Fülesmackó      | 22               | 3         | 0         | 1         | 0        | 4         | 4         | 25                | 22               | 3         | 2         | 1         | 0        | 4         | 4         | 25                | 23              | 3         | 6         | 2         | 0        | 4         | 4         | 25                |
| Méhecske        | 25               | 6         | 3         | 6         | 0        | 1         | 1         | 32                | 25               | 6         | 3         | 6         | 0        | 1         | 1         | 32                | 26              | 6         | 4         | 7         | 0        | 1         | 1         | 33                |
| <b>Összesen</b> | <b>134</b>       | <b>18</b> | <b>13</b> | <b>18</b> | <b>0</b> | <b>13</b> | <b>15</b> | <b>153</b>        | <b>133</b>       | <b>19</b> | <b>15</b> | <b>17</b> | <b>1</b> | <b>13</b> | <b>15</b> | <b>154</b>        | <b>135</b>      | <b>20</b> | <b>22</b> | <b>19</b> | <b>0</b> | <b>13</b> | <b>15</b> | <b>156</b>        |

| Ssz. | A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai            | 2020/2021          | 2021/2022         | 2022/2023  |                   |
|------|---|--------------------|-------------------|--|-------------------|
| 1.   | A szeptember 1-től új felvételt nyert gyermekek száma | 44<br>kiscsoportos | 47                | 33 kiscsoportos<br>3 középsős<br>1 nagycsoportos |                   |
| 2.   | Elutasított gyermekek létszáma                        | 5                  | 0                 | 0  |                   |
| 3.   | Összesen beírt gyermekek száma                        | okt.1-én           | valós:<br>130     | valós:<br>133                                    | valós:<br>134     |
|      |   |                    | számított:<br>160 | számított:<br>153                                | számított:<br>153 |
| 4.   |   | máj. 31-én         | valós:130         | valós: 136                                       | Valós:135         |
|      |   |                    | számított:170     | számított: 161                                   | Számított: 156    |
| 5.   | Sajátos nevelési igényű gyermekek száma               | okt.1.: 26         | okt.1: <b>19</b>  | okt.1.: <b>18</b>                                |                   |
|      |   | máj.31:31          | máj.31: <b>24</b> | máj.31: <b>20</b>                                |                   |
| 6.   | HHH gyermekek száma (körösladányi szociális alapon)   | 0                  | 0                 | Évközben 1 fő, de elköltözött.                   |                   |

| Ssz. | A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai  | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023   |
|------|---|-----------|-----------|-------------|
| 7.   | Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő gyermekek száma   | 9         | 13        | 15<br>HH:13 |
| 8.   | Ingyenesen étkezők száma (szülői nyilatkozatok alapján)   | 123       | 126       | 130         |
| 9.   | Tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek, vagy olyan családban élő gyermek, amelyben tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelnek | 4         | 6         | 4           |
| 10   | A nevelésbe vett gyermekek száma  | 27        | 24        | 19          |
| 11   | Beilleszkedési, magatartási, tanulási zavarral küzdő gyermekek száma  | 14        | 17        | 22          |
| 12   | Félnapos óvodás gyermekek száma   | 0         | 0         | 0           |

| Ssz. | A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai   | 2020/2021                       | 2021/2022                   | 2022/2023      |
|------|--|---------------------------------|-----------------------------|----------------|
| 13   | Speciális étrendet igénylő gyermekek száma   | 2                               | 2                           | 3              |
| 14   | Mini csoportos 2,5-3 év  | 0                               | 0                           | 0              |
|      | Kiscsoportos 3-4 év  | 44                              | 41                          | 32             |
|      | Középső csoportos 4-5 év   | 31+9<br>visszamaradt            | 51                          | 39+2 visszam.. |
|      | Nagycsoportos 5-6-7 év   | 42+5<br>visszamaradt            | 44                          | 53+9 visszam.  |
|      | Várhatóan, a tanévben tankötelessé váló gyermekek száma                                      | 56 (ebből 14 fő visszamarad!!!) | 44 (ebből 9 fő visszamarad) | 53+ 9 visszam. |
|      | Az előző nevelési évben iskolai tanulmányait meg nem kezdő (óvodában maradt) gyermekek száma | 10                              | 9                           | 9              |

| <b>Szervezési adatok</b> |   |   |
|--------------------------|---|---|
| 15.                      | Szakmai munkaközösségek száma (vez.: Szurgentné Ombodi Bernadett) | 1 |
| 16.                      | Szakmai munkacsoportok száma                                      | 3 |
| 17.                      | Tervezett szülői értekezletek száma (online szervezeti forma)     | 2 |
| 18.                      | Nevelés nélküli munkanapok szám                                   | 5 |

| <b>Pedagógus Életpálya Modell adatok, BECS</b> |   |   |
|--|---|---|
| 19.  | Pedagógusok száma                                 | 10  |
| 20.  | GYES-en,GYED-en lévő pedagógusok száma            | 2   |
| 21.  | Pedagógus önértékeléssel érintettek száma (BECS)  | 3   |
| 22.  | Tanfelügyeleti ellenőrzésben résztvevők száma     | 1 fő vezetői tanfelügyelet (eredménye mellékelve) |
| 23.  | Minősítő vizsgán résztvevő pedagógusok száma      | 0   |
| 24.  | Minősítési eljárásban résztvevő pedagógusok száma | 0   |

## 8 Fejlesztések

| Ssz. | Fejlesztés tartalma  | Mutató                 | Szöveges értékelés,<br>magyarázat   |
|------|--|------------------------|---|
| 1.   | Békés Megyei Pedagógiai Szakszolgálat<br>Körösladányi Telephelye képeességvizsgálata<br>(első alkalom) | 9 fő                   |   |
| 2.   | Logopédiai fejlesztésben részesültek   | alap:41 fő             |   |
|      |  | SNI logopédia:17fő     |   |
| 3.   | Gyógytestnevelésben részesültek (Boczonádi<br>Imréné)  | 21 fő                  | +A lúdtalp tornát a csoportok<br>szervezett mozgás<br>foglalkozásain és mindennapos<br>testnevelés alkalmával<br>végezzük |
| 4.   | Fejlesztő pedagógiai foglalkozásokon<br>résztevők  | 22 BTMN                | A BTMN fejlesztés csoporton<br>belül történik   |
| 5.   | Szakértői Bizottság (megyei) vizsgálta   | 2 fő                   |   |
| 6.   | Komplex gyógypedagógiai fejlesztés   | 20 SNI fő              |   |
| 7.   | TSMT terápia (Feketéné Lakatos Ágnes)  | Csak TSMT:0            | Összesen:42 fő  |
|      |  | BTMN TSMT:20           |   |
|      |  | SNI TSMT:22<br>(23óra) |   |
| 8.   | SZIT terápia (szakszolgálat)   | 0 fő                   |   |

| <b>TEHETSÉGGONDOZÁS/HITOKTATÁS</b> |   |    |  |
|------------------------------------|---|----|--|
| 9.                                 | Kézműves alkotás (Bakné Latyák Gabriella) | 11 |  |
| 10.                                | Népi gyermektánc (Nagy Mariann)           | 21 |  |
| 11.                                | Ovi-foci                                  | 20 |  |
| 12.                                | Református Hittan                         | 15 |  |

## 9 MELLÉKLETEK

### 9.1 SNI gyermekek diagnózis szerinti megoszlása:

| Diagnózis  | Fő |
|--|----|
| Kevert specifikus fejlődési zavar  | 15 |
| Autizmus spektrum zavar  | 1  |
| Motoros funkciók speciális fejlődési rendellenességei dongaláb háttérével                                | 0  |
| Nem meghatározott zavara a beszéd és nyelv fejlődésének  | 0  |
| Mozgásszervi fogyatékoság  | 0  |
| Nyelvi zavar, beszédhang kiejtési zavar, társas kommunikáció zavara                                      | 0  |
| Expresszív zavar   | 0  |
| Társas készségek zavara  | 0  |
| Nem meghatározott fejlődési zavara az iskolai készségeknek   | 0  |
| Kétoldali idegi típusú hallásvesztés   | 0  |
| Enyhe fokú értelmi fogyatékoság  | 0  |
| Kevert spec.fejl.zavar figyelemkoncentrációs problémával, fokozott motoros aktivitással                  | 0  |
| Kevert spec.fejl.zavar a globális fejlődés késésének jegyeivel   | 1  |
| Kevert spec.fejl.zavar , figyelemkoncentrációs és indulatszabályozó nehézség, fokozott motoros aktivitás | 1  |
| Kevert spec.fejl.zavar figyelemhiányos hiperaktivitás zavar, emocionális zavar                           | 1  |
| Kevert spec.fejl.zavar intellektuális képességzavar és figyelemzavar-hiperaktivitástüneteivel            | 1  |

### 9.2 Vezetői tanfelügyelet értékelése 2023. február 10. (csatolva a Beszámoló után)

## 10 FÜGGELÉK

### 10.1 Köszönet

Tisztelt Képviselő Testület!

A 2022/2023-as nevelési év működésében fennakadás nem adódott. Köszönjük az intézményünket fenntartó Önkormányzatnak, hogy biztosította a szükséges forrásokat! Köszönöm a munkatársaimnak, hogy a feladatok ellátásában csak néha akadt nehézség, egy-egy kialakult betegség hullám, vagy más akadályoztatottság miatt-, de azt is rugalmasan, a váratlan helyzetekhez gyorsan alkalmazkodva tudtuk megoldani!

Köszönjük a Képviselő – Testületnek, hogy pozitív döntéseikkel mindig támogatják óvodánkat! Köszönjük, hogy a gyermekek részére valamennyi kirándulás alkalmával biztosították a buszt és az útiköltséget egyaránt, mellyel jelentős anyagi terhet vettek le a szülők válláról! Ezáltal a nehéz anyagi helyzetben lévő családok gyermekei is színes élményekkel gazdagodhattak!

Most, -a nyár beköszöntével- kívánok mindenkinek jó egészséget, tartalmas feltöltődést és kellemes pihenést a szünidőre!

Tisztelettel: Kardosné Bödök Júlia

Óvodavezető

Körösladány, 2023. 06. 14.

## 1. Záró rendelkezések

A BESZÁMOLÓ-t a képviselő-testület .....számú határozatával  
.....igen, ..... 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, 2023. 06. 14.

.....

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 egyhangúlag elfogadta.

Kelt: Körösladány, 2023. 06. 30.

.....  
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: Körösladány, 2023. év ..... hónap ..... nap

.....  
SZMK elnök

**Vezetői Tanfelügyelet**

**2022/2023.**

**Kardosné Bödök Júlia**

**Óvoda intézményegység-vezető**



**1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása** 85,71%**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.

*inkább teljesül*

*A „Zöldág” környezeti nevelésre épülő, személyiségfejlesztő Pedagógiai Programjukban megfogalmazott nevelési célkitűzések, feladatok alapján nevelik és fejlesztik a gyermekeket. Pedagógiai Programjuk az országos Alapprogram alapján készült. Azóta nem módosították, így nem koherens az Alapprogrammal. 2020-ban az alábbi Függelékkel egészítették ki: - AZ INTÉZMÉNY SAJÁTOS PEDAGÓGIAI FELADATAI - A sajátos nevelési igényű (SNI) gyermekek elfogadásának feltételei 2022-ben - 1-es típusú diabétes-es gyermekek ellátása 2023.01.30 - Visszamaradó nagycsoportosok iskolai felkészítő programja A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztató nevelése kiemelt feladat.*

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

*teljesül*

*Személyes példával, a pálya iránti elkötelezettségével, a nevelőtestülettel való együttműködéssel segíti a nevelési célok elérését. Prioritást élvez a tanítás-tanulás eredményességének biztosítása. Ennek érdekében a gyermekek egyéni fejlesztéseinek megvalósítása, a pedagógusok szakmai megújítása (továbbképzések és az erre irányuló pályázatok ) a kitűzött cél.*

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

*teljesül*

*A nevelőtestület minden tagjától elvárja a tudatos, tervszerű nevelő munkát, a pedagógiai program maradéktalan végrehajtását, amely kiemelten leírja a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelését. A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztató nevelése kiemelt feladat. További kiemelt feladat a gyermek egyéni képességeihez való igazodás, a differenciált tevékenykedtetés, feladatadás, értékelés. A gyermekek személyiségéhez igazodó az óvodai nevelésben alkalmazott pedagógiai eljárásrend kidolgozott és elfogadott.*

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

1.2.1. 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.

*inkább teljesül*

*DIFER kimeneti mérés-értékelés készült 2022-ben. Az eredményekből kiolvasható, hogy fejlesztendő terület az elemi számolási készség és az írásmozgás koordináció. A tervezésbe, a munkatervbe javasoljuk kiemelt feladatként beépíteni az eredményeket, a fejlődés érdekében.*

1.2.2. A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

*inkább teljesül*

*Értekezleteken ismerteti az aktuális nevelési évről szóló beszámolóját, a kitűzött célok elért eredményeit. A mért eredmények elemzése után történik a fejlesztés irányának meghatározása, amit javasolunk beépíteni a munkatervbe. A csoportok látogatásai alkalmával a nevelőmunkát értékeli, fontosnak tartja a tapasztalatok visszacsatolását. (VP és Beszámoló) Interjú kérdésekre kapott válaszok erősítették meg, hogy a visszacsatolás egyénileg szóban, és a csoportnapló ellenőrzésének jegyzőkönyvében írásban is történik.*

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

*teljesül*

*Az egyéni fejlődési dokumentumokat személyesen ellenőrzi, a pedagógusokkal folyamatosan konzultál. „Ez én vagyok” a gyermek egyéni fejlődését nyomon követő, a nevelőtestület által kidolgozott és elfogadott dokumentumot vezetnek ill. a DIFER mérőeszközt használják. A vizsgálati eredmények alapján, fejlesztési terv készítenek. A logopédus a SOLE mérőeszközzel szűri az 5 éves gyermekeket.*

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

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

*teljesül*

*Az intézményben egységesen mérnek és megfigyelnek minden gyermeket, majd egyéni fejlesztési tervet készítenek. Kialakították a mérés rendjét. A gyermekek mérése, értékelése során a fejlesztő jelleg dominál. A fejlesztő célú értékelés a mindennapokban folyamatosan jelen van az óvodai nevelő munkában, így a gyermek egyből visszajelzést kap teljesítményéről. A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztató nevelése kiemelt feladat. Az egyéni fejlesztési tervek biztosítják a pedagógiai tudatosságot.*

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

*teljesül*

*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 kijavítsák. (Vez.int.)*

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

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

*inkább nem teljesül*

*A 2015-ben az intézmény a „Zöldág” Körny. P. P-t, az Óvodai nevelés országos alapprogramjára alapozva, az intézmény sajátosságaihoz igazítva készítették el. Azóta nem módosították, így nem koherens az Alapprogrammal. Javasoljuk a függelékek (3 db) beépítését a Ped.Prog-ba, illetve a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek fejlesztését egy fejezetben kidolgozni (pl: tartós gyógykezelés alatt álló gyermekek). A Ped. Prog.-t az Alapprogram fejezeteihez érdemes igazítani az átláthatóság miatt. Kerüljön beépítésre az intézmény egészségfejlesztési programja. A PP a környezeti nevelésre épülő személyiségfejlesztési program, ezért hangsúlyosabban jelenjen meg a környezeti nevelés, környezetvédelem. A 2.sz melléklet – az óvoda tárgyi dologi feltételrendszere eszközrendszer neten történő keresés helyét aktualizálni szükséges. Az óvodai tevékenységek megnevezését az alapprogram szerint módosítani szükséges. 9. old. a személyi feltételeket aktualizálni kell a jelenleg engedélyezett csoportokhoz ill. létsz*

1.4.2. 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.

*teljesül*

*Részt vesz az intézmény tanulást és tervezést segítő dokumentumainak kidolgozásában, javasoljuk az évenkénti felülvizsgálatát, szükség esetén az aktualizálását. A pedagógiai programban meghatározott célok és feladatok a gyermekek életkori sajátosságaihoz, személyiségéhez igazodnak. Erre épülnek az éves, heti nevelési tervek egy-egy tematikus tervhez kapcsolódva. Az óvodapedagógusok a saját csoportjuk profiljához, differenciáltan tervezik a munkájukat, végzik a gyermekek fejlesztését. Nevelési értekezleteken értékelik a csoportok munkáját, a kitűzött célok és feladatok megvalósulását.*

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a nevelési, a tevékenységi tervben, az óvodapedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

*inkább teljesül*

*Környezeti nevelésre épülő pedagógiai program alapján működik az intézmény, melyből következik, hogy a fenntartható fejlődés egyik legfontosabb alapfeladat. Energetikai szempontból gazdaságos, környezettudatos eszközökkel felszerelt az intézmény. Fontosnak tartja a környezeti nevelést, a fenntartható fejlődést. az éves tervezésben, a csoportnaplókban javasoljuk, hogy még hangsúlyosabban jelenjen meg. A mindennapi tervezés során a fenntarthatóság beépül a tevékenységekbe. (saját készítésű játékok, újrachasznosítás, stb.) (interjú, dokumentum ell.)*

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

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

*teljesül*

*Félévenként ellenőrzi az óvodába járó gyermekek egyéni fejlődést nyomon követő dokumentumát. Megszervezi és figyelemmel kíséri a lemaradó gyermekek fejlesztésének menetét, a tehetséggondozó műhelyek működését. Különös figyelmet fordít azokra a gyermekekre, akiknek fejlődését negatív környezeti hatások, társadalmi, kulturális hátrányok gátolják. Magas a HHH-s és SNI-s gyermek száma az intézményben, ezért kihasználják minden lehetőséget a hátrányok kompenzálására. Ennek érdekében a szervezeten belül történt két gyógypedagógus szakember képzésének 100%-ban történő támogatása. Kapcsolatot tart a fejlesztő szakemberekkel, a Szakszolgálattal és a megyei Szakértői Bizottsággal.*

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

*teljesül*

*Az SNI/BTMN-es gyermekek számára – a szakvéleményben meghatározott- fejlesztést, támogatást biztosít, kiváló szakemberek, megfelelő eszközök által. A jelenleg meglévő alapprobléma, a nevelésbe vett gyermekek (HHH) illetve az SNI-s gyermekek magas létszáma, mely folyamatos odafigyelést követel a vezetőtől és munkatársaitól. A tehetséges gyermekek fejlesztése tehetségműhelyekben (Kiskézműves, Ovi-foci, gyermektánc) biztosított ( Vezetői. és munkaközösség vezetői interjú.)*

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

*teljesül*

*Minden év májusban a jegyzői felhívás alapján történik az óvodai beiratkozás. A KIR-ből megküldött lista alapján beazonosítják a gyermekeket, majd a Családsegítő szolgálat és a Védőnők adatbázisa alapján egyeztetésekre kerül sor. A KIR adatbázisból hiányzókat a családsegítő felkeresi és tájékoztatja az óvodai beiratkozásról.*

## Tevékenységek

1.1. Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében.

*megfelelő*

1.2. A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a nevelési/tanulási folyamatba.

*megfelelő*

1.3. A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

*fejleszthető*

1.4. Az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv összhangjának megvalósulása, a gyermeki fejlődés biztosítása.

*kiemelkedő*

1.5. A differenciálás és az adaptív nevelés/tanítás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.

*kiemelkedő*

## Fejleszthető tevékenységek

Javasoljuk a 2015-ben készült „Zöldág” környezeti nevelésre épülő, személyiségfejlesztő Pedagógiai Program felülvizsgálatát, a Függelékek beépítését, hogy megfeleljen az Alapprogramnak és a hatályos jogszabályoknak, valamint az alapdokumentumok közötti koherencia megteremtését. 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 vezetői munkatervbe és a csoportok fejlesztési terveibe.

### Kiemelkedő tevékenységek

Alapvető szerepet kap a fejlesztő célú értékelés az intézményben. A nevelési év folyamán több fajta mérés-értékelést végeznek, az eredmények alapján tervezik és szervezik az egyéni fejlesztéseket. Tanulást támogató környezetet maximálisan biztosított az intézményben, - A felzárkóztatást, esélyteremtést az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában. A gyermeki eredmények változását nyomon követik. - A célok meghatározásánál kiemelt figyelem irányul az esélyteremtésre. Felzárkóztatás hatékonyságát támogató pályázatok, megújulást elősegítő képzések, mesterprogram működtetésének ellenőrzése és az intézmény javára fordítása megvalósul, mely gyermekek fejlesztését szolgálja.

## 2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,44%

### 2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

2.1.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

*inkább teljesül*

*Törekszik a törvényi, fenntartói elvárásoknak megfelelően végezni munkáját. Az önértékelés fejlesztési tervében feladatként fogalmazza meg a szabályozó alapküldokumentumok felülvizsgálását, átdolgozását, jogszabályokhoz való igazítását ( vez.int., dokumentum ellenőrzés.).*

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

*teljesül*

*A folyamatos és rendszeres tájékoztatás biztosított. A szükséges információkat többféle kommunikációs eszköz használatával juttatja el munkatársainak - értekezletek, email, napi személyes kapcsolattartás a kollégákkal, (interjú a munkaközösség vezetővel).*

### 2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

*teljesül*

*Értekezletek, megbeszélések, egyéni beszélgetések, e-mailek, zárt közösségi csoport formájában történik az információ naprakészen tartása. Óvodai, települési honlap működik. Az intézményi eseményekről a faliújság, zárt közösségi csoportok, meghívók tájékoztatják az érintetteket. - A helyi újság is tájékoztat a programokról, eseményekről. ( vezetői. interjú)*

2.2.2. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

*teljesül*

*Elkötelezettség, nyílt kommunikáció jellemzi, melyet valamennyi dolgozótól elvár a vezető. A feladatok megszervezésében és irányításában, aktív szerepet vállal, így segítve kollégáit és egyúttal felügyeli a folyamatokat. Az értekezletek, a szükségszerűen összehívott megbeszélések biztosítják a korrekt tájékoztatást. (interjú a munkaközösség vezető.)*

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

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

*teljesül*

*Az intézmény erőforrásainak elemzését az intézményben a vezető végzi, és felterjeszti a fenntartó felé az igényeket. Törekszik az utánpótlásra, jelenleg is 3 fő főiskolai hallgatót foglalkoztat. A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza. Megteremtette a feltételét, kialakította a rendjét hogy az év dolgozóit díjazzák. Az óvodavezető igyekszik hatékonyan és egyenletesen terhelni a dolgozóit.*

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

*teljesül*

*Az óvoda által használt eszközök működtetése biztonságos, rendszeresen felügyeli a megfelelő állapotukat. Az erőforrások (tárgyak, eszközök, fizikai környezet) takarékos felhasználását is ellenőrzi. Tárgyi eszközeik folyamatosan bővülnek. Az óvoda infrastruktúrája, eszköz ellátottsága kiváló.*

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

*teljesül*

*„Zöldág” környezeti nevelésre épülő, személyiségfejlesztő Pedagógiai Programjukban a fenntartható fejlődés egyik legfontosabb alapfeladat. Energetikai szempontból gazdaságos, környezettudatos eszközökkel felszerelt az intézmény.*

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

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

*teljesül*

*A helyben szokásos módon jár el. (interjú a vezetővel). -honlapon, intézményben kifüggesztve- hozzák nyilvánosságra. és ezzel biztosítják az intézmény nyilvánosságát A Házirend egy példányát a beiratkozás alkalmával adják át minden szülőnek .*

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

*teljesül*

*Az óvodavezető igyekszik megőrizni az intézmény megtartó erejét, a nevelés magas színvonalát, melyhez nyugodt feltételeket biztosít, ami lehetőséget teremt a gyermekek egyéni fejlődésére, melyben meghatározó a gyerekek sikerélményhez juttatása. Az intézményben valamennyi óvodai csoportjában zárt közösségi média csoportot működtetnek, ahol megosztásra kerülnek a gyermekcsoportok eseményei, tevékenységei, képek és szöveges dokumentumok formájában. Az ÁMK honlapján keresztül tájékozódhatnak az érdeklődők az intézmény közérdekű adatairól, alapidokumentumairól (Vezetői interjú)*

## 2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

*teljesül*

*Biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét, az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát. (SZMSZ) Munkatervben a programoknál feltüntetve van a felelős, a határidők megjelölését is javasoljuk.*

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

*teljesül*

*Az intézmény átlátható, egységes dokumentumrendszerrel rendelkezik, melynek korrekt, szabályos vezetését várja el a vezető. (Dokumentumelemzés, interjúk). A csoportok valamennyi dokumentációjának vezetése tervezett időpontokban kerül ellenőrzésre. ( pl.: negyed évente ellenőrzi a HHH gyermekekről vezetett dokumentációt)*

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

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

*teljesül*

*Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban. ( fenntartó interjú) Folyamatosan és rendszeresen személyesen igyekszik tartani a kapcsolatot külső partnerekkel. Az éves munkatervben rögzítettek alapján, történik az óvoda kapcsolat tartása a különböző társintézményekkel. Szoros a kapcsolata a bölcsődével, hiszen egy épületben működnek. Szorosan együttműködik a Családsegítő-, és a Védőnői Szolgálattal. Rendszeres a kapcsolata a gyermekorvossal, gyermek pszichológussal, speciális fejlesztéseket biztosító pedagógusokkal. Az iskolával a gyermekek nyomkövetése érdekében közös programot működtetnek. (Óvoda- iskola átmenet megkönnyítése program)*

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

*teljesül*

*Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. A fenntartó a megfelelő tájékoztatásnak köszönhetően reális képet kap az intézmény működésével kapcsolatban. A pénzügyi tervezések során figyelembe veszik az óvoda szükségleteit, melyet maradéktalanul kielégítenek.*

## Tevékenységek

2.1. A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

*fejleszhető*

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

*megfelelő*

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

*kiemelkedő*

2.4. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása.

*megfelelő*

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

*megfelelő*

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

*kiemelkedő*

#### Fejleszthető tevékenységek

A Pedagógiai Program módosítása az Alapprogramnak megfelelően. Az alapidokumentumok (SZMSZ, Házirend Pedagógiai Program) felülvizsgálata, szükséges módosítása a hatályos jogszabályoknak megfelelően és a dokumentumok közötti koherencia megteremtése.

#### Kiemelkedő tevékenységek

Biztosítja, hogy az intézmény üzemeltetése költséghatékony, és eredményes legyen. Vezetői hatáskörének megfelelően folyamatos tájékoztatással, az igények és elképzelések ismertetésével, pontos adminisztrációval, és a pénzügyi erőforrások jogszabályoknak megfelelő hatékony felhasználásával törekszik a munkáltató előírásait maximálisan figyelemmel kísérni. Felügyeli, hogy mindenki eredményesen, a közösen értelmezett célokhoz elkötelezetten végezze a napi pedagógiai munkát. A humán erőforrás menedzselése vezetői munkáját szervesen meghatározza. Megteremtette a feltételét, kialakította a rendjét hogy az év dolgozóit díjazzák. Hatékonyan együttműködik az intézmény partnereivel. Biztosítja a nyilvánosságot az intézmény működéséről.

### 3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

83,33%

#### 3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

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

*inkább teljesül*

*Az óvodavezető nem rendelkezik vezetői programmal. Jelenleg a 2023-2028 évre szóló vezetői programja alapján tudtuk a következtetéseket levonni. Munkáltatói interjú szerint: „Az Intézményvezetői programban leírt elvekkel összhangban és az óvoda pedagógiai programjában megfogalmazott elvekkel kommunikálja a vezető az intézmény céljait és jövőképét. Helyzetelemzése reális a külső és belső környezetről. Tisztában van erősségeikkel, gyengeségeikkel, melyeket igyekszik a helyén kezelni. Céljai meghatározásakor figyelembe veszik a köznevelés elvárásainak, valamint a helyi adottságoknak való megfelelést. A pedagógiai programjukat az intézmény sajátosságaihoz alkották meg.*

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

*teljesül*

*A jövőkép célként jelenik meg. Reális látásmóddal, felelősségteljesen irányítja a pedagógiai és nevelési elvek mentén az intézményt. Törekszik a kialakított célokról információt szolgáltatni minél több kommunikációs csatornán keresztül, írott és szóbeli formában egyaránt.*

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

*teljesül*

*Az intézményi jövőkép koherens a vezetői pályázatban megfogalmazott célokkal. ( a 2023-2028 -as vezető program alapján) Figyelembe veszi a környezetükben, az intézményben zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg az intézmény számára.*

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

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

*inkább teljesül*

*Az intézményt érintő kihívásokra gyors és ugyanakkor a lehető legmegfelelőbb reagálásra törekszik. Szükség szerint bevonja a munkatársakat a kihívásra adandó válaszok meghozatalához, majd az eredmények alapján mérlegel, szükség esetén módosít. ( vezetői interjú) A jövőkép középpontjában továbbra is a gyermeki személyiség fejlesztése, a gyermekközpontú nevelés valamint a szülők bizalmának megőrzése áll. A nevelésbe vett gyermekek száma, valamint a magas SNI létszám kihívást jelent, melyre megoldás lehet a gyógypedagógiai végzettséggel rendelkező óvodapedagógusok számának emelkedése. A külső változók - jogszabályi, demográfiai- figyelemmel kísérése folyamatos, de a dokumentumokban csak részben került átvezetésre.*

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

*teljesül*

*Folyamatosan tájékoztatja az intézmény dolgozóit a változásokról és visszajelzési lehetőséget biztosít számukra. Nyitott a pedagógusok, munkatársak, szülők kezdeményezéseire. Rendszeres konzultációs lehetőségeket kínál a változások előterjesztésére( vezetőtárs interjú) „A változás általában a dolgozók munkájának megkönnyítése érdekében történik. Megfelelően sikeres a nevelőtestületi értekezleten és vezetői megbeszéléseken egyaránt. Eredményesen a fenntartó szemszögéből.”( munkáltatói interjú)*

3.2.3. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

*teljesül*

*Bármilyen változással, nehéz problémával szembesül, aktívan vállal szerepet a feladatok szervezésében, végrehajtásában, ismerteti kollégáival a megoldás lehetőségeit. A törvényi változásokat az alapidokumentumokban is módosítani szükséges. A nevelési feladatok rendszeres, eredményes teljesítését ellenőrzi, értékeli. (interjú a vezetővel, munkaköz. vez.)*

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

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

*inkább teljesül*

*A pedagógiai munka belső ellenőrzését a „Zöldág” Pedagógiai Programban meghatározott tervezési, ellenőrzési, értékelési rendszer szerint végzi. A munkatervben meghatározottak a feladatok, a megvalósulást a beszámoló részben rögzíti. A fejlesztésre szoruló területeket javasoljuk kiemelt éves feladatként megjeleníteni a munkatervben.*

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

*inkább teljesül*

*Fontosnak tartják az intézmény megtartó erejét, a nevelés magas színvonalát, melyhez nyugodt feltételeket biztosítanak, ami lehetőséget teremt a gyermekek egyéni fejlődésére, melyben meghatározó a gyermekek sikerélményhez juttatása. Adott év végén áttekintik a munkákat, helyzetelemzést után meghatározzák, majd folyamatosan próbálják javítani a fejlesztésre szoruló területeket. Javasoljuk, hogy a Munkaközösség, a BECS a fejlesztésre szoruló területekre fejlesztési feladatokat határozzon meg, mely a következő év céljainak kiindulópontja lesz. „Klímadiagnózis-kérdőívet „ készítettek a dolgozók és a szülők körében.*

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

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

*inkább teljesül*

*A hosszú távú célok megvalósítását operatív célokra, közép és rövidtávú feladatok bontva javasoljuk megjeleníteni az éves munkatervben (elkövetkező öt év 2023-2028 vezetői program, PP, munkaterv, beszámolók).*

3.4.2. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

*inkább teljesül*

*A munkaterv részben tartalmazzák az intézmény stratégiai céljait, feladatait, melyek nyomon követhetők és az év során végrehajthatók. A szakmai céljaikat az éves „Tevékenységi terv-munkaközösségi terv” tartalmazza, mely a vezetői munkaterv része.*

3.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

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

*teljesül*

*Rendszeres a kapcsolattartás, jó a munkakapcsolat a munkáltatóval, önkormányzattal, iskolával, bölcsődével, egyházzal, védőnővel, Gyermekjóléti Szolgálattal, TEGYESZ, civil szervezetekkel, melynek során folyamatosan információt szolgáltat az intézmény partnereinek. Érvéléssel, konstruktív vita alapján meggyőzi a kollégákat a változások szükségességéről. A döntések meghozatalában mindig kikéri a kollégák véleményét, javaslatait Elősegíti, lehetővé teszi, hogy külső és belső szakmai napokon, hogy tájékozódjanak az új oktatási trendekről, szakpolitikai változásokról. A veszélyhelyzet óta ez kicsit ritkult.*

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

*teljesül*

*Az óvoda nevelőtestülete nagy szakmai tudással bíró közösség. (3 fő mesterpedagógus, többségük rendelkezik szakvizsgával, illetve a szakmához kapcsolódó több diplomával is.) Nagyfokú önállósága, egyéni szabadsága van a pedagógusoknak a saját munkaterületükön. Elősegíti és támogatja kollégái kezdeményezéseit. Örömmel fogadja kollégái, és partnereik ötleteit, és segíti a megvalósítást. Haladni kell a korral, a lehetőségeket próbálja kihasználni maximálisan. Innováció: Digitális tábla bevezetése, alkalmazása.*

## **Tevékenységek**

3.1. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása.

*megfelelő*

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

*megfelelő*

3.3. Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.

*fejleszthető*

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

*kiemelkedő*

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

*kiemelkedő*

## **Fejleszthető tevékenységek**

A dokumentumok felülvizsgálata, korszerűsítése szükséges. Javasoljuk, hogy a munkatervben minden évben jelenjen meg egy-egy fejlesztendő tevékenységi terület, amivel a nevelőközösség az adott évben kiemelten foglalkozik, ez legyen a vezetői ellenőrzés egyik kiemelt szempontja.

## **Kiemelkedő tevékenységek**

Figyelembe veszi az intézményében zajló változásokat, ehhez illeszkedő jövőképet határoz meg. A vezetői programban megfogalmazott célok elérése. A nevelés személyi és tárgyi eszközeinek folyamatos fejlesztése. Szorgalmazza a képzés, önképzés megvalósítását. Motivált a hatékony, professzionális munkavégzésre. Képes az alkalmazottaknak irányt mutatni, véleményüket meghallgatni és hatékony kommunikációval a nevelőtestület többségének a figyelmét a célokra összpontosítani. Elkötelezettség és az elvárásoknak megfelelni akaró attitűd jellemzi. Tudatosan figyel a megfelelő információáramlásra. A célok elérése érdekében a kollégák szakmai fejlődését támogatja, bátorítja kollégáit saját elképzeléseik megvalósítására, ösztönzi kollégáit a továbbképzéseken való részvételre.

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

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

*teljesül*

*A munkatársak felelőssége, jogköre és hatásköre tisztázott, egyértelmű és konkrét. Ezt minden dolgozó egyéni munkaköri leírása részletesen szabályozza, melynek egy példányát a dolgozó megismerés után aláírásával igazol, (egy-egy példányt a csoportnaplók melléleteként megtekinthettünk). A vezető 2022/2023-as nevelési évben is felülvizsgálta aktualizálta a dolgozók munkaköri leírását, az SZMSZ melléleteként egy-egy munkaköri leírás minta is megtalálható.*

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.

*inkább teljesül*

*A vezetési feladatok megosztását az intézményi SZMSZ részletesen tartalmazza. Szabályozottak a konkrét vezetői feladatok, döntési - hatásköri jogok és felelősségi körök, melyeket következetesen betart és betartat. (interjú: vezető, munkaközösség vezető). Az éves vezetői munkatervben a feladatok leosztását bátran jelenítse meg, ne mindenért a vezető legyen a felelős.*

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

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

*teljesül*

*Az Óvodában négy főből álló Belső Ellenőrzési Csoport (BECS) működik, amelynek tagjai aktívan részt vesznek a pedagógus, vezetői és intézményi önértékelések elkészítésében, végrehajtásában. (interjú: vezető, munkaközösség vezető). Rendelkeznek 5 éves Önértékelési Programmal és éves önértékelési tervvel.*

4.2.2. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

*inkább teljesül*

*A tagintézmény vezető folyamatosan részt vesz az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, a megbeszéléseken. A munkaterv részletesen tartalmazza milyen ellenőrzésekre számíthatnak az év folyamán a dolgozók - itt javasoljuk megjeleníteni, nevesíteni a pedagógiai munka ellenőrzésébe (csoport látogatás) bevont pedagógusokat és az ellenőrzés várható időpontját.) Az éves önértékelési terv viszont névre szólóan tartalmazza a várható ellenőrzéseket. (interjú: vezető, munkaközösség vezető). Az ellenőrzések egy-egy feladatát ledelegálja a munkaközösség vezetőre, BECS vezetőre.*

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

*teljesül*

*A tagintézmény vezető, a látogatások során mindig a segítő, fejlesztő szándékot képviseli. Ezt várja el az önértékelésben részt vevő kollégáktól is. (interjú: vezető, munkaközösség vezető )*

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

4.3.1. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

*teljesül*

*A tagintézmény vezető számára fontos a kollégák szakmai felkészültsége, (pl:2 kolléga most végzett mint gyógypedagógus ( évek óta magas az SNI gyermekek létszáma)- pályázat segítségével) ezért folyamatosan támogatja, ösztönzi őket, hogy vegyenek részt minél több tanfolyamon, továbbképzésen, belső és külső hospitáláson, szakvizsgát adó képzésen, melyeken megszerzett tudást később megosztják a nevelőtestület tagjaival. (interjú: vezető, munkaközösség vezető) Sajnos az óvoda küzd az óvodapedagógusok hiánnyal. Jelenleg 3 fő másodéves óvodapedagógusok hallgatót támogatnak (levelezőn végeznek), akiket jelenleg pedagógiai asszisztensként foglalkoztat az üres betöltetlen óvodapedagógusok álláshelyeken.*

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

*teljesül*

*Támogatja kollégáit a személyes szakmai célok megvalósításában de csak olyan képzésekben ami az óvoda érdekeivel is összhangban van. Az így megszerzett tudást az intézmény is hasznosítani tudja. (interjú: vezető, munkaközösség vezető, dokumentum elemzés). Támogatja a mesterpedagógus (szakértő, innovátor...) minősítéseket (jelenleg 3 mesterpedagógus van az intézményben), a vezető is gondolkodik mestervizsgán.*

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

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

*teljesül*

*Az óvodában egy munkaközösség működik. Mellette három munkacsoportot is működtetnek ( SZMSZ, Munkaterv: Környezeti munkacsoport, Belső Ellenőrzési Csoport, és Fejlesztés-tehetség gondozás munkacsoport). A tagintézmény vezető aktívan részt vesz a munkaközösség és a munkacsoportok munkájában, főként a BECS munkájában (munkaterv, vezetői interjú)*

4.4.2. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

*teljesül*

*Fontos számára az intézményen belüli szakmai együttműködés. Hospitálási lehetőséget biztosít, belső tudás megosztásokat, szakmai napokat, értekezleteket, továbbképzéseket szervez. (interjú: vezető, munkaközösség vezető, munkaterv)*

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

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

*teljesül*

*Öt éves Pedagógus továbbképzési programot és éves beiskolázási tervet készít. A terv elkészítésekor figyelembe veszi a pedagógusok egyéni céljait és ezeket összehangolja az intézmény deklarált céljaival. (interjú: vezető, munkaközösség vezető, dokumentum ell.)*

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

*teljesül*

*Fontos számára az intézményen belüli szakmai együttműködés. Hospitálási lehetőséget biztosít, belső tudás megosztásokat, szakmai napokat, értekezleteket, továbbképzéseket szervez. A továbbképzésen tanultak megosztását lehetővé teszi. (interjú: vezető, munkaközösség vezető)*

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

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

*teljesül*

*A nevelőtestület valamennyi tagjának javaslattevő, véleményező és döntési jogát biztosítja a törvényi előírások figyelembevételével. Vezetői döntések előtt kikéri a véleményüket, meghallgatja javaslataikat, bevonja őket a döntések előkészítésébe. (interjú: vezető, munkaközösség vezető)*

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

*teljesül*

*A döntések meghozatalához szükséges információkat korrekt módon megosztja a nevelőtestület tagjaival. (interjú: vezető, munkaközösség vezető)*

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

*teljesül*

*Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hozza meg a vezetői döntéseit, oldja meg a problémákat és konfliktusokat. Kompromisszum képes, előnyben részesíti a győztes-győztes megoldást. (interjú: tagintézmény vezető, munkaközösség vezető)*

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

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

*teljesül*

*Személyes kapcsolatot tart valamennyi kollégájával, odafigyel az aktuális élethelyzetükre. Bizalommal fordulhatnak hozzá személyes kérésekkel, kérdésekkel. (interjú: munkaközösség vezető)*

4.7.2. 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.)

*teljesül*

*Az intézményben egységes szokás és szabályrendszer alakított ki, amelynek betartását minden dolgozótól, óvoda használatától (gyermek, szülő, fejlesztő pedagógus,) elvár. (interjú: vezető, intézmény bejárás)*

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

*teljesül*

*Innovatív szemléletű vezetőként keresi az innovációs lehetőségeket és ösztönzi kollégáit az innovációink megvalósítására. (interjú: tagintézmény vezető, munkaközösség vezető)*

#### **Tevékenységek**

4.1. A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása.

*fejleszthető*

4.2. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.

*megfelelő*

4.3. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás.

*kiemelkedő*

4.4. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében.

*kiemelkedő*

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és az óvodapedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

*megfelelő*

4.6. A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.

*megfelelő*

4.7. A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

*kiemelkedő*

#### **Fejleszthető tevékenységek**

Javasoljuk, hogy bátrabban adjon le feladatokat a munkatársainak, ezt jelenítse meg az éves munkatervben, beszámolóban. Ilyenkor csak ellenőrizzen, kérjen visszacsatolást, esetleg beszámolót.

#### **Kiemelkedő tevékenységek**

Az óvodapedagógusok ellenőrzésében és értékelésében való aktív részvétel, fejlődésüket elősegítő motiválás. Az erősségekre építő, személyes szakmai fejlődést elősegítő értékelés. Pozitív munkahelyi légkör és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

#### **5. A vezetői kompetenciák fejlesztése**

95,83%

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

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

*teljesül*

*Fontos számára a kollégái őszinte, előremutató, segítő véleménye. Stratégiai döntések meghozatala előtt meghallgatja kollégái véleményét az adott elképzeléséről. (interjú: vezető)*

5.1.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

*teljesül*

*Tisztában van vezetői képességeivel, erősségeivel és gyengeségeivel. Ha téved vagy hibázik, belátja és minden esetben vállalja a felelősséget. (interjú: vezető)*

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

*teljesül*

*Önértékelése reális. A vezetői munkájával kapcsolatban szívesen fogadja a visszajelzést, megerősítést, tanácsot, törekszik folyamatosan az esetleges hiányosságait pótolni, javítani. (dokumentumelemzés: önértékelés, vezetői interjú)*

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

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

*inkább teljesül*

*Folyamatosan figyelemmel kíséri az óvodai nevelésben végbemenő változásokat. Tagja különböző facebook csoportoknak (óvodapedagógus, óvodavezető). Jogszabályokat törekszik nyomon követni, de az alapdokumentumokban ez nem érhető tetten. Javasoljuk dokumentumok (SZMSZ, PP, Házirend) átdolgozását, módosítását és a dokumentumok közötti koherencia megteremtését.*

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

*teljesül*

*Fontosak számára a visszajelzések. Az önfejlesztés igénye jellemzi.*

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

*teljesül*

*Vezetőként és emberként is hiteles, empátikus, toleráns, következetes személyiség. Etikus magatartást tanúsít.*

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

5.3.1. A vezetési programjában leírtakat folyamatosanfigyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

*teljesül*

*Az intézmény stratégiai céljainak megvalósítását nyomon követi, szükség esetén változtat a célok eléréséhez vezető tevékenységén, módszerein. (interjú: vezető, munkaközösség vezető, fenntartó)*

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

*teljesül*

*Az éves beszámolóinak nyilvánossága biztosított. Ha a körülmények változása indokolja az intézmény stratégiai céljainak megvalósítását felülvizsgálja, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára.*

## **Tevékenységek**

5.1. Erősségeinek és fejleszhető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése.

*kiemelkedő*

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

*megfelelő*

5.3. A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.

*fejleszhető*

### **Fejleszhető tevékenységek**

Vezetői hatékonyságának fejlesztése - vezetői feladatok delegálása. A vezetői által megfogalmazott célok, (munkatervben legyen minden évre meghatározva egy-egy pedagógiai fejlesztési terület, tevékenység, melyre kiemelt figyelmet fordítanak abban a nevelési évben és ez lesz a vezető látogatásainak egyik ellenőrzési szempontja is) kiemelt feladatok megvalósulásának nyomon követése, felülvizsgálata.

### **Kiemelkedő tevékenységek**

Hiteles és etikus kommunikáció, magatartás a partnerekkel, kollégákkal, szülőkkel, Fenntartóval. Reális önértékelés jellemző rá. Önképzés, szakmai információk keresése, Innovációk megvalósítása, különböző pályázatokban való aktív részvétel Intézménye iránti elkötelezettség.

