Janikovszky Éva Óvoda és Bölcsőde Szervezetfejlesztési Terve

Projekt azonosítószáma: EFOP-1.5.2-16-2017-00037

Projekt címe: Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben a Pécsi kistérségben

Készítette: Varga Éva szakértő

2018. november 30.

Tartalomjegyzék

I. Vezetői összefoglaló 3
II. Általános helyzetkép 4
III. Gyermekkép, óvodakép 6
IV. Vezetői jövőkép/vezetői program az óvodavezető vezetői pályázatából 7
V. Intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés megállapításai 12
VI. Intézményi tanfelügyelet intézkedési terve 2018-2023 38
VII. Motivációs kérdőív 45
VIII. Összegzés 53

I. Vezetői összefoglaló

A szervezetfejlesztési terv célja

Kozármisleny Város Önkormányzata az EFOP-1.5.2-16-2017-00037 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben a Pécsi kistérségben elnevezésű projekten belül 31.540.000.- Ft-ot támogatásban részesült.

Szervezetfejlesztésünk elsődleges célja a város fenntartásában lévő Janikovszky Éva Óvoda és Bölcsőde oktató-nevelő tevékenysége során beazonosítható folyamatok elemzése, átgondolása, s ezáltal az intézményi működés hatékonyabbá tétele.

A szervezetfejlesztésben résztvevő szakemberek széles körű szervezetfejlesztési tapasztalatokkal rendelkeznek.

A szervezetfejlesztési terv elkészítése során az alábbi területekre fókuszáltam:

- ✓ az önértékelési, tanfelügyeleti ellenőrzési folyamatok fejlesztése,
- ✓ a pedagógusok motivációs szintjének mérése - milyen mértékben felelnek meg a munkáról, illetve a munkában tanúsított viselkedésről alkotott véleményeik, érzéseik.

A szervezetfejlesztési terv tartalma

- ✓ helyzetelemzés,
- ✓ küldetés, jövőkép,
- ✓ erősségek, fejleszthető területek,
- ✓ hosszú-és rövid távú intézkedések.

Alkalmazott módszertan

A szervezetfejlesztési terv elkészítéséhez a pedagógusok bevonásával kérdőíves módszert alkalmaztam, melynek során motivációs szintjüket mértem; áttekintettem az intézmény önértékelési dokumentációját és a tanfelügyeleti ellenőrzés eredményét.

II. Általános helyzetkép

Működési környezet

Intézmény neve: **Janikovszky Éva Óvoda és Bölcsőde**

OM azonosító: 202498

Címe: 7761 Kozármisleny, Alkotmány tér 54.

Jelenleg az óvoda 10 vegyes korcsoporttal és egy homogén nagycsoporttal működik, 306 gyermekkel. Öt csoportban a magyar nyelvű nevelés mellett német nemzetiségi nevelés is folyik.

Csoportonként 2 főiskolát végzett óvónő foglalkozik a gyermekekkel. Dajka munkatársak szakképzettek. A munkát 1 óvodatitkár, 3 pedagógiai asszisztens, 2 (négy órás) takarítónő és egy karbantartó segíti.

A nevelőtestületben 1 óvónő logopédiai asszisztensi, 1 óvónő fejlesztőpedagógusi, 5 óvónő német nemzetiségi végzettséggel és 3 óvónő tanítói végzettséggel is rendelkezik. Szakvizsgával rendelkezők száma 3 fő. A nevelőtestület nagy részének sok éves szakmai tapasztalata van, de vannak „gyakornok" óvodapedagógusok is. A vezetők és munkatársak viszonyára, a korkülönbség ellenére, a kölcsönös tisztelet és szeretet jellemző. Együttműködőek, segítik egymás munkáját. Az egymást segítő munkatársi kapcsolatok meghatározzák az óvoda légkörét. Igyekeznek tudásunk legjavát adni a gyermekek nevelése és fejlesztése érdekében, a helyi általános iskolával is szoros szakmai kapcsolatot tartanak. Továbbképzéseken, hospitálásokon, cserelátogatáson minden dolgozó szívesen vesz részt, mert a tapasztalatcsere, új módszerek, eljárások megismerése feltétele fejlődésüknek.

Az intézményben 5 munkaközösség működik: Német nemzetiségi, Fejlesztő, Művészeti, Zöld Óvoda Műhely és Belső Ellenőrzési Csoport.

Az óvodába járó gyermekeket az „Óvodai nevelés játékkal, mesével" című program szellemében nevelik, amely a vegyes/heterogén csoportok szervezési formáját helyezi előtérbe és fokozottan gyermekközpontú. A Pedagógiai Program a nevelőtestület közös munkája, melyet a megvalósításában szerzett tapasztalatokkal magukénak érezik. Óvodai életünk legfontosabb tevékenysége a kötetlen játék, a mese, a beszélgetések, melyekben a tanulás számtalan szituációját tudja beépíteni az óvónő. A vegyes életkorú csoportokban különböző szintű és nehézségű tevékenységekre biztosítanak lehetőséget, amelyekben a csoport minden tagja részt vehet. A gyermekek kíváncsiságára alapozó, differenciált tevékenységeken keresztül sajátíthatják el az új ismereteket kicsik és nagyok egyaránt.

Céljuk a 3-6 éves életkornak megfelelő testi-, lelki harmónia megteremtése.

Az egyéni bánásmód elvét követik, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre. A hagyományok ápolásával erősítik az óvodások identitástudatát. Bemutatják

és elsajátíttatják a kulturált viselkedés formáit, normáit. Törekednek az egyénre szabott készség-, és képességfejlesztésre (differenciált fejlesztés).

A német nemzetiségi csoportban lehetőséget biztosítanak a gyermekeknek nemzetiségi kultúrájuk megalapozására.

Az óvoda Alapító okirata szerint a törvényi előírásoknak megfelelően - fogadja az SNI-s gyermekeket, ebben segíti az óvónők munkáját az ELTES EGYMI utazó gyógypedagógus hálózata.

Tárgyi erőforrás

Az óvoda udvara védett környezetben van, területe megfelelő nagyságú. A fű sajnos nagy területeken kiveszett, itt szükség lenne szilárd burkolat kialakítására, mert időjárástól függően ezek az udvarrészek vagy porosak, vagy sárosak. Az udvari játékok egy része is cserére szorul már, a folyamatos karbantartás ellenére.

A csoportok otthonosan, a gyermekek igényeinek és szükségleteinek megfelelően vannak berendezve. A nevelés tárgyi eszközei biztosítottak, a mozgásfejlesztés a tornaszobában és az udvaron valósítható meg. Hat csoportban játszógaléria teszi tágasabbá, jobban kihasználhatóbbá a teret. A tornaszertár mozgásfejlesztést szolgáló eszközökkel jól felszerelt. Az egészség megőrzése érdekében só szoba áll a gyermekek rendelkezésére, melyet 2014-ben a Kozármislenyi Rotary klub adományozott az intézménynek.

Az épület valamennyi csoportszobájában és helyiségében elérhető a WIFI-rendszer, ami lehetővé teszi, hogy a pedagógusok is hozzáférjenek az internet adta lehetőségekhez. A szülők és érdeklődők számára honlapot hoztak létre, amelyen a szakmai programokról rendszeresen tudósítanak, ezen elérhetőek az intézményi dokumentumok is.

Lehetőség van gyermektorna, gyermektánc, ovifoci, kosárlabda, kézilabda, angol, népitánc, társastánc foglalkozáson való részvételre, szülői igény szerint. Évente úszótanfolyamon vehetnek részt azt óvodások.

A szülők naponta kapnak tájékoztatást gyermekükről, emellett szülői értekezletek, beszélgetések segítik elő a jó együttműködést az óvodapedagógusokkal.

A fenntartó elvárásainak is igyekeznek eleget tenni, nevelőmunkájuk értékeit, eredményeit bővebben az éves munkatervekből és beszámolókból lehet megismerni.

III. Gyermekkép, óvodakép

Gyermekkép

„A gyermek fejlődő személyiségét, valamint életkoronként és egyénenként változó testi, lelki szükségleteit figyelembe véve, a szülők nevelőpartnereként egy boldog gyermekkor biztosításával teremtjük meg a személyiség szabad, optimális kibontakozásának feltételeit.

A sajátos nevelést és német nemzetiségi nevelést igénylő gyermekek harmonikus személyiségfejlődését, az eredményeit, erényeit, sikeres próbálkozásait értékelő, másságot elfogadó környezettel segítjük. A sajátos nevelési igényű gyermekek személyiség fejlesztésénél a nevelés általános célkitűzéseinek megvalósítására törekszünk. Feladatunk e gyermekek beilleszkedésének elősegítése társaik közé. Speciális fejlesztésüket a Pedagógiai Szakszolgálatok igénybevételével biztosítjuk.

Az óvodai nevelésünk gyermekközpontú, befogadó, ennek megfelelően a gyermeki személyiség kibontakoztatására törekszünk, biztosítva minden gyermek számára az egyenlő hozzáférést, az óvoda nem ad helyet az előítéletek kibontakozásának.

Minden gyermeknek joga van ahhoz, hogy megkapja a neki megfelelő gondoskodást és nevelést.

Az óvodai nevelésben a barátságos, meleg, otthonias, családias légkör alapkövetelmény. Aki barátságos környezetben tölti gyermekéveit, az életigénylésnek a lehetőségeit kapja, derüs emberré válik. A védettség és a biztonságérzet vágya mellett a kisgyermekeknek hihetetlen a szeretet igényük. Szükség van arra, hogy érezzék, elfogadják és szeretik őket, ráadásul olyannak, és úgy amilyenek. Csak az tanul meg szeretni, akit szeretnek, csak az tud megtanulni másokat elfogadni, aki maga is átélte az "elfogadottság" élményét.

Óvodakép

Az óvodáskorú gyermek nevelésének elsődleges színtere a család.

Az óvoda a köznevelési rendszer szakmailag önálló nevelési intézménye, a családi nevelés kiegészítője, a gyermek harmadik életévétől az iskolába lépésig.

A gyermeket - mint fejlődő személyiséget - gondoskodás és különleges védelem illeti meg.

Az óvoda biztosítja az óvodáskorú gyermek fejlődésének és nevelésének optimális feltételeit.

A hazájukat elhagyni kényszerülő családok (a továbbiakban: migráns) gyermekeinek óvodai nevelésében biztosítani kell az önazonosság megőrzését, ápolását, erősítését, társadalmi integrálását, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmét. Az óvoda közvetetten segíti az iskolai közösségbe történő beilleszkedéshez szükséges gyermeki személyiségvonások fejlődését. Pedagógiai tevékenységrendszere és tárgyi környezete segíti a gyermek környezettudatos magatartásának kialakulását.

Az óvodapedagógus az ismeretek tapasztalati úton történő megszerzéséhez segíti hozzá a gyermeket. Megteremti annak a lehetőségét, hogy a gyermek a játékon, a művészeteken, az alkotómunkán, saját tevékenységén keresztül szerezhesse meg azokat az élményeket, amelyek megnyitják, és ébren tartják benne a vágyat a környező világ megismerésére, a tanulás örömének átélésére. Ebben az életkorban az igazi ismeret az, amit a gyermek önmaga szerez meg.

Társadalmi érzékenység tudatos fejlesztésére törekedünk az óvodai nevelés során. A pedagógiai tapintat elemeinek érvényesítése a gyakorlatban kiterjed a gyermek és a szülő méltóságának tiszteletben tartására, a családtagok elfogadására, és feléjük szakmai alázattal való közeledésre."[1]

IV. Vezetői jövőkép/vezetői program az óvodavezető vezetői pályázatából

„Az eddigi gyakorlat és erősségeink megőrzésével olyan óvodát szeretnék, ahol a gyermekek továbbra is a Nevelés játékkal, mesével program szellemében, egész napos játék közben élik életüket. Célom, hogy kompetencia alapú neveléssel, olyan értékeket közvetítsünk a gyermekek felé, melyek biztosítják személyiségük sokoldalú, differenciált fejlődését, iskolai tanuláshoz szükséges kompetenciáik kialakulását.

Felelősnek érzem magam a gyermekek biztonságáért, egészséges életmódra, társas együttélésre, kreativitásra, tanulási, kommunikatív képességre neveléséért.

Alapvető feladatomnak tartom az **öt vezetői kompetencia területnek** való megfelelést.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása.

„A vezetőnek biztosítania kell, hogy a tanulás és a tanítás a gyermeki teljesítmény javulásához vezessen. Az intézményben kialakítjuk a gyermekek értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg. Kiemelt feladatként kezeljük a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó nevelés, tanulás támogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést. Intézményi szinten a gyermekek mérését szolgáló azonos fejlődési lapok bevezetését tervezzük a 2018/2019-es tanévtől, mellyel kiegészítjük Pedagógiai Programunkat.

Célunk:

- ✓ A lemaradó gyermekek hatékony felzárkóztatásának fejlesztése.
- ✓ Fejlesztő célú értékelés, visszajelzés, reflektivitás az intézmény napi gyakorlatában.
- ✓ A differenciálásra és az adaptív nevelésre való fokozott figyelés.

[1] Pedagógiai Program 2018.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Külső és belsőkörnyezetet érintő szükséges változások:

Humánerőforrás fejlesztés: Továbbra is gyakorlati helyet biztosítunk az óvodapedagógus-, dajka-, pedagógiai asszisztens tanulók részére.

Az eddigi gyakorlat megtartása mellett a megüresedett álláshelyekre pályázók közül előnyben részesítjük a szakmai gyakorlatát óvodánkban teljesítő, rátermettségét bizonyító jelölteket.

Tárgyi eszközfejlesztés:

- ✓ szükség szerint csoportszobai bútorok és öltözőszekrények cseréje,
- ✓ beépített szekrények készíttetése a lépcsőházak kihasználatlan területeire, a szertár-raktár helyiségek hiánya miatt,
- ✓ további laptopok, projektorok beszerzése,
- ✓ homokozók letakarása,
- ✓ elhasználódott udvari játékok cseréje,
- ✓ infokommunikációs rendszer bővítése, felújítása.

Felújítás, karbantartás:

- ✓ az udvar megfelelő burkolattal való ellátása,
- ✓ ütéscsillapító talajok cseréje.

A nevelőtestület egyetértésével a gyermekek speciális mozgásfejlesztésének biztosítása érdekében 2018 szeptemberétől 2 fő óvodapedagógus részvételével bevezetjük a TSMT-t azon gyermekek részére, akiknek ezt a Nevelési Tanácsadó fejlesztésük eszközeként megjelöl. A TSMT torna (Tervezett Szenzo-Motoros Tréning) egy olyan speciális feladatokon alapuló tevékenység, amely alkalmas a fejlődésükben megkésett gyermekek felzárkóztatására. Alapja a Jean Ayres által kutatott és kidolgozott szenzoros integrációs terápia, mely szerint a problémák hátterében az érzékletek összerendezésének zavara áll, s ez az idegrendszer éretlenségének következménye. A módszer, mozgásos tevékenységeken alapul, mert ez a legjobb összerendezője az érzékleteknek.

A mozgás örömforrás a gyerek számára, fejlődése megmutatkozik motoros, pszichés és szociális területen egyaránt. A TSMT-n résztvevő gyermekek szülei részére ez a szolgáltatás térítésmentes lenne.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Figyelembe kívánom venni és beépítem saját vezetői gyakorlatomba a már meglévő intézményi hagyományok ápolását, és a már megalapozott pedagógiai és vezetési modellt. Vezetői munkámmal kapcsolatban számítok a kollégák véleményére. Az óvodapedagógus

szakma és az óvodavezetés területein továbbra is keresni fogom az új szakmai információkat, folyamatosan fejleszteni kívánom vezetői felkészültségemet. A vezetői programomban leírtakat folyamatosan figyelembe veszem a célok kitűzésében, a tervezésben, és támogatom, ellenőrzöm a megvalósítását.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Lehetőséget biztosítok továbbra is az óvodapedagógusok számára az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, továbbképzések). Támogatom a tanulás, tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

A beiskolázásnál figyelembe veszem a belső önértékelés és a szaktanácsadás által feltárt fejlesztendő területeket is.

Célom elfogadó, pozitív környezet, tudásmegosztásra, valamint a közös célok elérésére nyitott intézményi légkör megtartása. A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy készítjük el, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai igényeinek. Szorgalmazom a belső tudásmegosztás különböző formáit. Támogatni kívánom és ösztönzöm az innovációt, a kreatív gondolkodást és az újszerű ötleteket.

A belső tudásmegosztás:

- ✓ **„ VERONICA" zeneprojekt** megosztása már 2017 szeptemberétől működik és a 2018/2019-es nevelési évben is tervezem ennek folytatását.

A „Veronica projekt" eredeti célja sérült, nehezen nevelhető gyermekek egészséges gyermekek közé való integrálása volt. Ma már ez a módszer nagyon elterjedt, mozgást, mozgásfejlődést elősegítő, közösségformáló erővel bír.

Ennek eszköze a zene, amely erőteljes, egyetemes kommunikációs csatorna, mindenki számára érthető, elérhető. Legfontosabb alapelve: derűs légkör biztosítása a tevékenység során. Elsődleges módszere az utánzás, a gyermek az óvónő mozdulatait igyekszik utánozni. Saját magához mérten minden gyermek „jól csinálja", folyamatosan fejlődik.

A tevékenység során nincsenek utasítások, nincs fegyelmezés (nem is szükséges), nem javítjuk a gyermek mozdulatait, mozgását. A gyermek saját maga is egyre jobban érzi a mozgást, törekszik a pontosabb utánzásra a mozdulatok során.

Óvodánkban a „Veronica projekt" játékait, táncait rendszeresen alkalmazzuk. Gyermekeink számára örömteli tevékenység, játékos lehetőség táncolásra, mozgásra.

- ✓ **Az „Így tedd rá" program** módszereinek átadását is belső tudásmegosztás formájában tervezem bevezetni a 2018 - 2019-es nevelési évtől.

Az „Így tedd rá" nemzetközileg is elismert népi játék, néptáncmódszertani program. Komplexitásának köszönhetően minden kompetencia terület fejlődését segíti, támogatja. Alkalmazása során a pedagógus és a gyermek is olyan tapasztalatokkal, élményekkel, ismeretekkel találkozik, amely szinte észrevétlenül beépül a mindennapi élet forgásába. Segít a belső fejlődésben, önismeretben és az önkifejezés által az érzelmek megélésének lehetőségét biztosítja. Segítséget ad a pedagógus számára könnyed játékosságával, szabadságával a közösségi lét megtanítására és a szocializációs folyamatok, készségek megalapozására. A pedagógusnak ez szemléletbeli, gyakorlati, módszertani megújulást jelenthet.

Észrevétlen ismeretszerzés, a játék kiemelt szerepe valósul meg, mely a legfejlesztőbb tevékenysége a gyermeknek. Az „Így tedd rá" módszer bevezetése által az újszerű gondolkodásmód hozzájárulna intézményünk pozitív hírnevének megtartásához.

Eddig 8 óvodapedagógus ismerkedett meg ezzel a módszerrel, továbbképzés formájában. Terveim között szerepel, hogy a továbbképzés előadóját, Balatoni Katalint meghívjuk intézményünkbe, hogy itt helyben ismertesse meg a többi óvodapedagógussal is az „Így tedd rá" módszerét.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az óvoda kapcsolatrendszere:

- ✓ **Fenntartó:** Célom az eddigi gyakorlat megerősítése, pontos, precíz munkavégzés, folyamatos konzultáció, törvényes működés biztosítása, elvárásoknak való megfelelés. Önkormányzat dolgozóival folyamatos információ csere, egymás munkájának segítése, pontos, precíz adatszolgáltatás.
- ✓ **Szülők közössége:** Óvodai nevelésünk a családi nevelésre épül. Elengedhetetlenül fontosnak tartom a szoros együttműködést az azonos elvek, módszerek alkalmazására való törekvést. Szorgalmazni fogom továbbra is, hogy óvónőink szülői értekezletek, fogadó órák, pedagógiai előadások szervezésével segítsék a családi nevelést. A hagyományok szerint nyílt napokon való részvétel keretében biztosítom a csoportok mindennapi életébe való betekintést óvodába járó gyermekeink szülei és az újonnan érdeklődő szülők részére. Segíteni szeretném a kisgyermekek óvodai beilleszkedését azzal, hogy óvodába lépés előtt, igény szerint néhány napon át, délelőttönként, a szüleikkel együtt látogathatják az óvodát.
- ✓ **Iskola:** Célom az eddigi gyakorlat megerősítése, óvodából iskolába való átmenet zökkenőmentességének segítése. Munkaközösségi kapcsolatok ápolása, megerősítése közös szakmai programok szervezésével.

- ✓ **Gyermekjóléti szolgálat:** A jövőben is együttműködünk, kapcsolatot tartunk az intézményünkben dolgozó szociális segítővel, és a Gyermekjóléti Szolgálat szakembereivel.
- ✓ **Baranya Megyei Pedagógiai Szakszolgálat:** Biztosítom az együttműködést a szakvélemények alapján, az egyéni képességek szerinti fejlesztésben.
- ✓ **Gyermekétkeztetést biztosító vállalkozás:** A gyermekek korszerű, egészséges táplálkozásának biztosítása érdekében az étkezést biztosító vállalkozással való szoros együttműködésre törekszem.
- ✓ **Művelődési Ház, Könyvtár:** Célom, az eddigi gyakorlat megerősítése, szorgalmazom az élményt nyújtó, színvonalas rendezvényeken való részvételt.
- ✓ **Művészeti Iskola:** Óvodásaink művészeti nevelésének és tehetséggondozásának érdekében továbbra is szoros kapcsolatot szeretnék fenntartani a Diabelli Művészeti Iskolával.
- ✓ **Védőnői szolgálat:** Célom, az eddigi gyakorlat ápolása, mely óvodásaink egészségmegőrzését támogatja.

Az intézményi működés menedzselése, pozitív kép alakítása a már elnyert „Zöld óvoda" és a most megpályázott „Boldog óvoda" címmel.

- ✓ **Zöld óvoda pályázat bemutatása**

„Zöld Óvoda" munkaprogram célja: a gyerekekben megalapozni az zöld szemléletet, azaz, hogy szeressék a természetet, óvják a természeti, társadalmi értékeket. Mindezt játékokkal, kirándulásokkal, környezetünk építésével, dalos-mozgásos tevékenységekkel, kézműveskedéssel lehet megvalósítani az óvodás korosztálynál.

Cél a közvetlen és tágabb környezet megismerése, helyes és egészséges életvitel és a környezettudatos szemléletmód formálása.

Óvodánk egy továbbképzés alkalmával ismerkedett meg a programmal, és úgy gondoltuk, hogy intézményünk tárgyi feltételei és a már működő programjaink közel állnak ehhez a szemlélethez, így a 2014-15-ös nevelési évben beadtuk a pályázatot a „Zöld Óvoda" cím elnyerésére.

A kritériumrendszerben foglalt tartalmak teljesítésében 91,5 %-os eredményt elérve elnyertük a „Zöld Óvoda" címet 2016-ban.

A Zöld óvoda műhely éves munkatervébe betervezett programok már részben ismert és gyakorolt tevékenységek voltak, de kiegészült pár új feladattal is, melyet a kollégák elfogadtak és megvalósítottak. A nevelési évre betervezett feladatokat felosztottuk és minden csoport vállalja egy-egy esemény lebonyolítását, szervezését.

További céljainkban szerepel a „Zöld Óvoda" cím elnyerése második alkalommal, majd az „Örökös Zöld Óvoda" cím elnyerése.

- ✓ **Boldog óvoda pályázat bemutatása**

A Jobb Veled a Világ Alapítvány 2014-ben indította el a Boldogság óra programot, melynek fő védnöke Prof. Dr. Bagdy Emőke. A teljes boldogságóra program 10 egymásra épülő témából áll, amelyek fokról fokra ismertetik meg a boldogság különböző összetevőit, feltételeit.

A program kiemelt küldetése, hogy a pozitív pszichológia eredményeire építve adjon ötleteket és módszertani segítséget a boldogságra való képesség fejlesztéséhez az óvodás és iskolás korosztály számára."[2]

V. Intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés megállapításai

Az elmúlt nevelési évben két tanfelügyeleti ellenőrzés is volt az intézményben. Az első a vezető tanfelügyeleti ellenőrzése volt, aki már a 2018/2019-es nevelési évtől nyugdíjba vonult, jelenleg a volt óvodavezető-helyettes asszony az óvoda vezetője. Így a vezetői ellenőrzés szempontjait ebben a tanulmányban figyelmen kívül hagynám. A vezetői tanfelügyeletet követte az intézményi tanfelügyelet, mely 7 területen állapította meg az intézmény erősségeit és fejleszthető területeit. A tanfelügyeleti ellenőrzést követően az intézmény elkészítette a fejleszthető területek intézkedési tervét, melyet feltöltött az Oktatási Hivatal felületére, illetve az ütemezésnek megfelelően beépíti az éves munkatervekbe és a vezetői programba is az adott feladatokat.

Az alábbiakban részletesen áttekinthető a tanfelügyeleti ellenőrzés területei és a fejlesztési irányok meghatározása.[3]

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 vezetősége (intézményvezető, intézményvezető-helyettes) irányítja az intézmény stratégiai (Pedagógiai Program, SZMSZ, Házirend) és operatív dokumentumainak (munkatervek, beiskolázási terv, nevelési és foglalkozási tervek) koherens kialakítását. A közösen meghatározott célok, feladatok helyi kontextusba helyezése, tervezése, megvalósítása, ellenőrzése az óvodavezető feladata.

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*

[2] Vezetői pályázat 2018.
[3] Intézményi tanfelügyelet 2018.

értelmezése alapján készülnek. Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

A Pedagógiai Program és a munkatervek az intézmény működését befolyásoló mérési adatok (gyermekek fejlődésének nyomon követése, csoportnaplókban a nevelési tervek értékelése, megfigyelésen alapuló kompetencia mérés, neveltségi mutatók) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek.

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

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik. Az intézményvezetés a nevelési év elején meghatározza az éves intézményi célokat és feladatokat. Ez alapján készül az éves munkaterv, benne az ellenőrzési tervvel, rendezvénynaptárral stb. melyet a nevelőtestület a tanévnyitó értekezleten a tájékoztatást követően fogad el. A munkaterv részletes lebontása, konkrét faladatokra, felelősökre, és határidőkre való lebontása az óvodapedagógusokkal együtt történik. A csoportos dokumentumokban (csoportnapló, csoportos munkatervek, értékelések) nyomon követhetők.

1.1.4. Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A kapcsolattartás a fenntartóval a jogszabály szerint történik.

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

Az intézményi önértékelés folyamatban van.

1.1.6. Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.

A stratégiai dokumentumok és a munkaközösség terv vizsgálata alapján megállapítható, hogy a dokumentumok koherensek.

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.

A Pedagógiai Program a Szervezeti és Működés Szabályzat és a Házirend a hatályos jogszabályok alapján készültek és a jogszabályi változások figyelembe vételével, az eljárásrendnek megfelelően, évente felülvizsgálatra, szükség esetén módosításra kerülnek.

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

A munkatervek, munkaközösségi tervek, beiskolázási terv cél-és feladatrendszerei a Pedagógiai Programban megfogalmazott célok és feladatok megvalósítását szolgálják, melyek a csoportnaplóban, a nevelési és foglalkozási tervekben jól nyomon követhetőek.

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, stb. aktuális céljai, feladatai.)*

A stratégiai tervek (Pedagógiai Program) megvalósítása nevelési évekre lebontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei (továbbképzési terv, munkaterv, munkaközösségi terv céljai, feladatai).

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.*

A tervekben meghatározott célok megvalósítása a nevelőtestület és a munkaközösségek bevonásával történik.

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

Az intézmény céljait, és az ezek megvalósításához szükséges módszereket a helyi Pedagógiai Program határozza meg. Az intézmény pedagógiai programjában meghatározott nevelési célok határozzák meg a tényleges nevelési folyamatban a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását, amelyek a csoportnaplóban a nevelési és tevékenységi tervekben rögzítésre kerültek (helyszíni dokumentumelemzés).

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.*

A nevelési és foglalkozási tervek a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt nevelési, tanulási eredmények elérését, a szülők, gyermekek és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják, amelyek a nevelési és tevékenységi tervek értékelésében és az intézményvezető beszámolójában nyomon követhetők.

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

1.4.13. Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervekben megfogalmazottak megjelennek a beszámolókban, a dokumentumok egymásra épülnek.

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

Az adott nevelési év beszámoló megállapításait, tapasztalatait figyelembe vételével történik a következő nevelési év tervezése, a következő évi munkaterv összeállítása. A következő év tervezésének alapját az év végi beszámoló megállapításai adják.

1.4.15. *A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.*

Az intézmény hagyományai, mindennapjaikba beépült értékeik megjelennek az éves tervezésben. (Beszámolók, interjúk)

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.*

Az óvodapedagógusok tervezésük során figyelembe veszik a Pedagógiai Programban megfogalmazott elvárásokat és a gyermekek fejlettségi szintjét. A pedagógusok osztatlan csoportformában dolgoznak, kiemelten fontosnak tartják a differenciálás módszerének alkalmazását, mely a tervezésben is megvalósul (csoportnaplók, pedagógus interjú).

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

A pedagógiai munka - a pedagógiai módszerek és eljárások - megfelel az éves tevékenységi tervbe foglaltaknak, az esetleges eltéréseket az óvodapedagógusok a csoportnaplóban a tevékenységek értékelésekor megindokolják.

1.5.18. *A teljes pedagógiai folyamat követhető a tevékenységi tervben, a csoportnaplókban, valamint a gyermeki produktumokban.*

A teljes pedagógiai folyamat követhető: a tevékenységi tervekben, az egyéni fejlesztési tervekben, a csoportnaplókban, a gyermekek egyéni fejlődését követő dokumentumban – mely egységesítése az óvodán belül folyamatban van - és a gyermeki produktumokban egyaránt (Csoportnapló, gyermekek munkái, dekoráció, intézmény bejárás).

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19. *Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.*

Az intézmény SZMSZ-ében és a Munkatervben dokumentált ellenőrzési terv alapján történik a pedagógiai munka belső ellenőrzése. Az éves munkatervben megfogalmazott ellenőrzési terv alapján végzik a belső ellenőrzést. Az intézményvezető évente 2x minden

óvodapedagógust, foglalkozás látogatás keretében ellenőriz. (Pedagógus interjú, beszámolók)

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

Az éves munkatervben meghatározásra kerülnek, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz. (Munkaterv, interjúk)

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

Részletesen kidolgozott mutatók alapján történik a mérés, ellenőrzés. (helyszíni dokumentum elemzés, BECS munkaterv)

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

Az óvodapedagógus ellenőrzés során megbeszélésen az önreflexióját az óvodavezető támogató reflexiója követi (pedagógus interjú). Az eredmények visszacsatolása, megbeszélése az nevelési értekezleteken történik. Itt a cél az eredmények közös megbeszélése, a fejlesztendő területek közös meghatározása, a lehetséges megoldási módok közös kiválasztása.

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.

A megfigyeléses mérés értékelés eredményét az intézmény folyamatosan nyomon követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre.

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

Az intézményi önértékelés folyamatban van, melyben a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.

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.

A gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer kialakítása folyamatban van. Céljuk, hogy a gyermekek mérése azonos fejlődési lapon történjen. (Interjúk, dokumentumelemzés)

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

Az óvoda a pedagógiai programban meghatározott mérési-értékelési rendszert alakít ki. (interjúk)

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 intézményben a gyermekek fejlődését az egyéni fejlődési naplóban folyamatosan dokumentálják, amennyiben szükséges egyéni fejlesztési tervet készítenek. Kiemelt figyelmet fordítanak a különleges bánásmódot igénylő gyerekekre.

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

A szülők félévente tájékoztatást kapnak gyermekük fejlődéséről, igény szerint bármikor tájékoztatást kérhetnek. Dokumentált. (szülői interjú, gyermek fejlődését nyomon követő napló).

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 intézmény Pedagógia Programjának, SZMSZ-ének, Házirendjének, a továbbképzési programnak, valamint az éves munkatervnek, beiskolázási tervnek az elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

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 éves értékelés megtörténik, amely a csoportnaplóban, a vezetői beszámolóban és a gyermekek portfóliójában dokumentált. A szükséges korrekciót törekszenek beépíteni az eredmények figyelembe vételével.

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.*

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátása tervszerű és folyamatos a csoporton belül, egyéni fejlesztési terveket félévente értékelik, a foglalkozási terveket a csoportnaplóban téma egységenként értékelik. Szükség esetén szakember bevonása is megtörténik. Van az óvodában fejlesztőpedagógusi végzettséggel rendelkező pedagógus, aki segít a tervezésben, megvalósításban. A gyermekek fejlesztése dokumentált (pedagógus interjú).

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.*

A vezetői és az óvodapedagógusi interjúk alapján megállapítható, hogy a belső tudásátadás munkatársi, nevelőtestületi értekezleteken és a munkaközösségekben történik. A pályázati lehetőségek feltérképezése folyamatos az intézményben.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményben folyó nevelési munka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszer egységesítése az intézményen belül.

Kiemelkedő területek:

A teljes pedagógiai folyamat nyomon követhető a tevékenységi tervekben, a csoportnaplókban, valamint a gyermeki produktumokban. Az óvodapedagógusok a gyermekek fejlődéséről folyamatosan visszacsatolnak a szülőknek. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésében, fejlesztésében ezen belül is a SNI, BTMN, HH, HHH gyermekek felzárkóztatásában, esélyegyenlőségének növelése terén nagy szakmai tapasztalattal, gazdag módszertani repertoárral, jó gyakorlatokkal rendelkeznek. A pedagógiai folyamatok a szülők maximális megelégedettségét szolgálják, kiemelik az óvoda egységes nevelési eljárásait, nyitott munkáját, és a változásokhoz alkalmazkodó pedagógiai szakmai felkészültséget (szülői interjú).

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1. *A beszámolókban és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (például egyéni fejlesztés).*

A Pedagógiai Programban meghatározott személyiségfejlesztési feladatok az egyéni fejlődési naplókban, a csoportnaplóban a nevelési tervekben, megjelennek. (csoportnapló, fejlődési naplók, Pedagógiai Program).

2.1.2. *Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.*

Az intézményt a Pedagógiai Programja szerinti támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi. (Pedagógiai Program, interjúk)

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

Végzettséggel rendelkező óvodapedagógus a nagycsoportosok körében teljes képet kap a gyermekek tanulási képességeit meghatározó pszichikus funkciók fejlettségi szintjéről. Továbbá célzott megfigyelésekkel, feladatlapok alkalmazásával, feladathelyzetbe hozással, a társas kapcsolatok, és a szociális képességek fejlődésének folyamatos figyelemmel kísérésével. Egyéb fejlesztő szakember véleményének megismerésével. (Interjúk, az önértékelés helyszínen megfigyelt dokumentumai)

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.*

A gyermekek fejlődésének folyamatos a nyomonkövetése, melynek dokumentálásának egységesítése folyamatos konzultáció alatt van. A pedagógusok módszertani kultúrájuk kiterjed a személyes és szociális képességek fejlesztésére. E képességek fejlesztése egymással párhuzamosan történik, melyet a csoportnaplók, a tevékenységi és nevelési tervek is tartalmaznak. A tudásmegosztás a munkatársi értekezleteken és a mindennapi aktuális tevékenységekhez, fejlesztésekhez kapcsolódó kommunikáció során valósul meg. (csoportnapló, fejlődési napló, munkatervek) A "tehetségcsírák" számára sok lehetőség van az intézményben: csoportokon belüli egyéni differenciált fejlesztések, valamint: aerobik, kung-fu, zeneovi, modern tánc, angol, szivacskézilabda, kosárlabda, labdarúgás.

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

A fejlődést folyamatosan figyelemmel kísérik. Az intézményben a készség-és képességfejlesztés alapja a gyermek alapos ismerete. A meglévő képességszintre építik a további fejlesztés lépéseit, módszereit, eszközeit a jártasságok készség szintre emelésében. A fejlesztendő területek ütemezése adekvát. Differenciálással, játékban történő fejlesztésekkel támogatják a gyermekeket az érés folyamatában. Külső szakemberek segítségét megfelelő indokoltsággal veszik igénybe. (Interjúk)

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

Egyéni-és mikrocsoportos fejlesztések a délelőtt folyamán a csoport óvónői kezdeményezésével. Gyógypedagógiai, logopédiai fejlesztések megvalósulnak. A fejlesztőpedagógusi foglalkozások korrelálnak a szakszolgálatokban leírt pedagógiai javaslatokkal. (helyszíni dokumentumelemzés)

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.

Szülőkkel, gyermekekkel való egyéni beszélgetések, valamint a gyermekek társas viselkedésének, játékának megfigyelése során megfelelő információhoz jutnak. Kapcsolattartás a családsegítő szolgálat munkatársaival. Védőnővel történő megbeszélések, egyeztetések alkalmával szintén információhoz jutnak. A pedagógusok a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre vonatkozóan rendelkeznek a gyermekek szociális helyzetére vonatkozó információval és az információkat hasznosítják a gyermekkel való egyéni nevelő, fejlesztő munkájuk során. (interjúk, fejlődési napló)

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

Az óvoda a gyermekek szociális körülményeiről esetenként a családlátogatás során szerez tapasztalatot. A szociális jellegű probléma észlelése esetén az óvodapedagógus beszélgetést kezdeményez a szülővel a szociális helyzete feltárása érdekében. Szorosan együttműködnek a Családvédelmi Szolgálat által biztosított – az intézményben heti 3 napot töltő – szociálpedagógussal (óvodapedagógus interjú). Szükség esetén a gyermekvédelmi felelős esetjelzése folyamatos. (vezetői 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.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez az intézményben dolgozó fejlesztő pedagógussal, illetve az ő javaslatai alapján. Szeretetteljes környezetben, élmények biztosításával, egyéni bánásmód alkalmazásával segíti a felzárkózást. A fejlesztő munkaközösség működése szintén az intézményben folyó integrációt segíti.

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.

Az intézmény Pedagógiai Programjával összhangban történik a nevelési módszerek, eljárások kiválasztása, kidolgozása és megtervezése. A csoportnaplóban a módszerek, az eszközök, a képességfejlesztés nyomon követhető. (csoportnapló, Pedagógiai Program) Az intézmény kiemelt módszere, eszköze a játékba integrált tanulás, a komplexitás. A heti tervek tematikus tervbe ágyazottak. A gyerekek számára biztosítják a minél több érzékszervre ható játékos ismeret- tapasztalat és élményszerzést, önálló cselekedtetést. (pedagógus interjú)

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

Együttműködve a szakemberekkel, differenciált nevelésben-fejlesztésben részesülnek, amelyet az óvodapedagógusok a gyermekek fejlődésének nyomon követése során rögzítenek. A munkáltató gazdag lehetőségekkel támogatja az óvodát, hogy a különleges fejlesztést igénylő gyermekek kognitív, és mozgásfejlesztése megkülönböztető figyelmet kapjon. (interjúk, bejárás)

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

Az óvodapedagógusok a tanuláshoz, cselekvéshez kötött ismeretszerzéshez (pl. játékhoz) szakszerű útmutatást és megfelelő eszközöket biztosítanak. Adekvát eszközrendszer a mozgásfejlesztéshez. (Interjúk, bejárás, operatív dokumentumok)

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.

Követhető, a csoportnaplóban a nevelési tervekben is megjelenik. Az intézmény a Zöld Óvoda címet sikeresen elnyerte. Ez is mutatja, hogy magas szintű a környezettudatos nevelés. (zöld program helyszíni dokumentumelemzés)

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

Az egészséges és környezettudatos neveléshez kapcsolódó intézményen kívül programokon (pl.: kirándulásokon, sétákon) szerzett tapasztalatokat később az óvodában a gyermekek a gyakorlatban is hasznosítják. (csoportnapló, interjúk)

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 Pedagógiai Programban, az éves munkatervben, valamint az éves tevékenységi tervben szereplő közösségfejlesztési feladatokat (óvodai ünnepségek, hagyományos programok, csoportkirándulások stb.) valósítja meg az intézmény, sajátos, egyedi arculatának megfelelően, bevonva a szülőket, a családokat. Gyerekeknek közös programok kirándulások, sportnapok, séták, színház is múzeumlátogatások, buszos kirándulások szervezése megtörténik. Szülőkkel közösen szervezett programok: nyílt napok, közös ünnepek, néphagyományokra épülő játszóházak, családi sport délutánok, közös kirándulások. Felnőtt közösségi programok: pedagógusoknak a nevelés nélküli munkanapokon szervezett közös csapatépítő tevékenységek. (vezetői interjú)

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

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára. A „Zöld Óvoda"programterveiben is jól nyomon követhető a hagyományápolás.

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

Az intézmény gondoskodik és támogatja az óvodapedagógusok, pedagógiai munkát segítők, valamint a gyermekek közötti folyamatos információcserét és együttműködést személyes beszélgetésekkel, heti rendszerességgel szervezett infó értekezletekkel, email, facebook csoport, vezetői értekezletekkel. (interjúk)

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

2.7.18. Az intézmény közösségi programokat szervez.

Az intézmény változatos közösségi programokat szervez. Pl. „Csalamádézás", Gyümölcs-nap, Márton napi felvonulás táncházzal összekötve, Luca-nap, Adventi vásár, Karácsonyi ünnep, Mikulás, Alapítványi bál, Mackó-napon mackókiállítás.

2.7.19. A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. A szülőkkel közösen szervezik a programokat. (interjúk)

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

Az intézmény ezt az elvárást törölte az elvárás rendszerből. Az intézmény biztosítja a szülői szervezet számára a jogszabályokból, illetve az intézményi SZMSZ felhatalmazásából fakadó jogainak érvényesítését. (vezetői, szülői interjú)

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

A szülők elégedettek a közösségfejlesztési programokkal, azok minőségével, egyedi az intézmény arculatához illő megvalósításával. A programok szervezésében, lebonyolításában aktívan részt vesznek. (szülői interjú)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A gyermekek személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszerek, eszközök, technikájának kidolgozása, egységesítése az óvodapedagógusok között.

Kiemelkedő területek:

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát. Az óvodapedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a gyermekek személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető. Az óvodapedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott óvodai csoportok, közösségek fejlesztését. A szülők részvétele a közösségfejlesztésben, közös programokon, a kölcsönös kétoldalú, támogató, segítő kapcsolat. (munkatervek, interjú a szülőkkel, a pedagógusokkal)

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 Pedagógiai Program prioritása az érték,- hagyományőrzés és a fenntarthatóság pedagógiája, a hazai óvodai nevelési értékek megtartása az ÓNOAP és a nemzetiségi irányelvek figyelembevételével. Az óvodai tevékenységek sikerkritériumként tartalmazzák a Pedagógiai Programban a fejlődés várható eredményét az óvodáskor végén. Az intézmény Pedagógiai Programja megfogalmazza a német nemzetiségi nyelv és hagyományápolás fontosságát, valamint a kétnyelvű nevelés folyamatába épített ismeretelsajátítást hangsúlyozza.

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

Az intézmény a Pedagógiai Programban meghatározott partnereket a gyermek személyiségfejlődése és az óvoda működtetése szempontjából vizsgálja. Az óvodába lépés előtt, alatt és után közreműködő partnerekkel való együttműködés részletesen megjelenik a Pedagógiai Programban. Az intézmény sikertényezőinek megállapítása az azonosított partnerek bevonásával történik, alapja a folyamatos együttműködés. (szülők, fenntartó, kulturális intézmények, szakmai szolgáltatók)

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 intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességét jelző mutatókat figyelemmel kísérik, értelmezik. Az intézményben a gyermeki teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérik, dokumentálják. (Megfigyelések, helyben szokásos megfigyelésen, Difer mérések eredményei, 6 éves kor után óvodában maradó mutatók, beiskolázási adatok. Az intézmény nevelési-oktatási tevékenységével kapcsolatos partneri elégedettség felhasználásra kerül a fejlesztési tervek elkészítése során. (beszámoló, interjúk)

A Difer mérési eredmények nem tartalmazzák az erősségeket, a fejlesztendő területeket.

Az intézmény beszámolói elemzik az elért eredményeket, ennek értelmében jelennek meg a következő év céljai. A hagyományok ápolásának érdekében és minden partner elégedettségének szem előtt tartásával részt vesznek helyi kulturális rendezvényeken.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4. Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő.

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredményei megfelelnek az elvártaknak.

A nemzetiségi kultúra és nyelvhasználat megőrzése megvalósul a mindennapi nevelőmunka során, valamint kulturális rendezvényeken való fellépéssel. Az intézmény - Pedagógiai Programja szerinti - kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények a munkatervekben, beszámolókban, a csoportnaplók értékeléseiben a gyermekek fejlődésének nyomon követése dokumentumaiban, valamint az intézményi önértékelésében rögzíti az óvoda. Az eredmények alakulása az intézmény elvárásainak megfelelő, munkatársak azonosulni tudnak az intézmény céljaival. (Beszámoló, interjúk)

Az intézmény - a pedagógiai programjában meghatározott - nevelési és tanítási célrendszeréhez kapcsolódó eredményességet a beszámolókban, a csoportnaplókban,- valamint a német nemzetiségi nevelés területén is dokumentálja.

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

A beszámolókban dokumentáltak és nyomon követhetők az óvoda elért eredményei. A következő év tervezése az előző év beszámolójára, az elért eredményekre, a módosító javaslatokra illetve a javasolt változtatásokat figyelembe véve azok tovább vitelére épül. (interjú, beszámolók) Az alkalmazotti közösséget bevonják a különböző eredmények elérésébe.

3.2.6. Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az intézmény elnyerte a Zöld Óvoda címet és a Boldog Óvoda címre is pályáznak.

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 éves tervek és a beszámolók tartalmazzák a kiemelt nevelési, fejlesztési feladatokat, melyeket az eredményesség érdekében tűznek ki célul, s ezek mindenki számára elérhetőek. az összesített eredményeket az éves munkáról szóló beszámolóban rögzíti a vezető.

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

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan vizsgálják, hogy a Pedagógiai Programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása fontos

információt ad arra, hogy milyen irányú fejlesztésre, illetőleg változtatásra van szükség a pedagógiai folyamatokban, a szervezet működésében, mely változtatások megjelennek a következő munkatervben.

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

A szülői és nevelőtestületi kérdőívek intézményre vonatkozó kiértékelése megtörtént. Az intézmény önértékelés eljárásában a mérési eredmények feldolgozásra kerültek. (intézmény önértékelés dokumentuma)

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

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van

3.4.10. *A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.*

Az óvodapedagógusok konzultálnak a tanítókkal, szülőkkel, az óvodába visszajáró volt óvodásokkal. (interjúk)

Mérési, fejlődési lapokat vezetnek és a beiskolázásra került gyermekek nyomon követése is megtörténik. Az eredményeket rögzítik. (Beszámolók, interjú)

3.4.11. *A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.*

A gyermekek eredményeit felhasználják, ennek tükrében fogalmazzák meg, hogy milyen irányú fejlesztésre, illetőleg változtatásra van szükség. (Beszámolók, interjúk)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A gyermekek fejlődésének nyomon követésére kialakított rendszernek az egységesebb használata, nyomon követhetősége az írásbeli dokumentációban. (fejlődési naplók)

Az összegző Difer mérési eredmények tartalmazzák az erősségeket, a fejlesztendő területeket.

Kiemelkedő területek:

Az óvoda - iskola átmenetének, a gyermekek után követése során a partnerintézményekkel való kapcsolattartás. A gyerekek nyomon követését kiemelten kezelik az iskola és az óvoda között.

Nemzetiségi hagyományápolás és identitás megőrzése és átörökítése az intézmény pedagógiai szakmai munkájában.

Az intézmény elnyerte a Zöld Óvoda címet, mely tudatos értékközvetítés eredménye, mellyel a közvetlen partnerek szemléletformálására is törekednek.

Az intézménynek a Pedagógiai Programban meghatározott kiemelt nevelési célokhoz kapcsolódó eredményei.

A szülői elégedettségmérés eredményei. (intézményi önértékelési kérdőív, interjú a szülőkkel)

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 (műhelyek, szakmai munkaközösségek... pl.BECS).

A pedagógusok projektek, témák szerinti szerveződése team munkája jellemző. (beszámoló, interjúk)

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 tartalmazza az intézmény közös terveit, projektjeit, feladatait, a témát, az időpontot a felelősökkel együtt. A terveket a köznevelési célok figyelembe vételével készíti el a vezető. A munkaközösségek elkészítik a nevelési év elején a saját munkatervüket és abból állítják össze az intézményi munkatervnek a programokra vonatkozó részét, megjelölve a felelősöket. A munkaközösség-vezetők a programok megvalósulását havonta ellenőrzik. (Beszámolók, vezetői interjú) Az óvodapedagógusok szakmai csoportjai, projektekhez, programokhoz kötötten is szerveződnek.

4.1.3. A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az SZMSZ tartalmazza a pedagógusok, vezető feladatait, hatás- és jogkörét, felelősségét.

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

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

A munkaterv tartalmazza az intézmény közös terveit is, mely a témát és az időpontot jelöli a felelősökkel együtt. A terveket az intézményi és a köznevelési célok figyelembe vételével készíti el az óvodavezető. (Beszámolók, vezetői interjú)

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

Az óvoda a Pedagógiai Programnak megfelelően több munkaközösséget is működtet. A munkaközösségek elkészítik a nevelési év elején a saját munkatervüket és abból állítják össze az intézményi munkatervnek a programokra vonatkozó részét, megjelölve a felelősöket. A munkaközösség-vezetők a programok megvalósulását havonta ellenőrzik.

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.*

Az óvodapedagógusok a gyermekek fejlődése érdekében együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel. Partneri kapcsolatuk jól működik, egymás munkájának értékelése, segítése a cél. (interjúk a pedagógusokkal, vezetővel).

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8. Nevelőtestületi tanácskozások szakmai munkacsoportok, alkalomszerű és munkaértekezletek, szakmai tapasztalatcserék keretében, illetve spontán zajlik a belső tudásmegosztás. Házi hospitálások, továbbképzésen megismert új módszerek átadása belső továbbképzési formában. A szervezeti kultúra fejlesztését az intézményen belül és kívül szervezett közös programok egyaránt erősítik. (interjúk)

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

Az óvodában lehetőséget adnak a szakmai együttműködésre, megbeszélésre, a jó ötleteket támogatják, s a kitekintésre is van mód és lehetőség. (vezetői, óvónői interjú)

4.2.10. *A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.*

Az intézményben jól működő munkaközösségek segítik a szakmai munkát. (interjúk)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11. *Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.*

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

A munkaterv tartalmazza az információáramlást és a kommunikációt segítő értekezletek rendjét, mely rendszerességet, tudatosságot, hatékonyságot tükröz. (munkaterv, interjúk, beszámoló)

4.3.12. Az intézmény tervszerüen kialakított, hatékonyan működő kommunikációs rendszert alakított ki.

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

Változatos kommunikációs módok alkalmazása jellemzi a szervezetet. (írásos anyagok, telefon, email, facebook - zárt csoportok, blog stb.) (Beszámoló, interjú)

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

A szakmai feladatok ellátásához szükséges információkhoz változatos lehetőségeket biztosítanak (nevelőtestületi értekezletek, munkaközösség, szakmai fórum, faliújság, elektronikus kapcsolattartás, zárt facebook csoport stb.). (beszámoló, interjúk)

Az alapdokumentumok a pedagógusok és a szülők számára nyilvánosak. A szakmai anyagok minden pedagógus számára elérhető helyen kerülnek elhelyezésre. (intézményi bejárás)

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

A munkatervben megfogalmazottaknak megfelelően, tervezetten, célszerüen, hatékonyan.

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

Szóbeli és írásbeli visszacsatolás lehetőségével is él az intézményvezetés.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem állapítunk meg fejleszthető területet.

Kiemelkedő területek:

Az óvodapedagógusok szakmai együttműködése. (pedagógus interjúk, önértékelés során kitöltött kérdőívek)

Az információátadást támogató hatékony eljárásrend. (vezetői interjú, munkaterv)

A nevelő-oktató munka érdekében jól működő, megújulásra képes közösség. (interjúk)

Az óvodapedagógusok hatékony együttműködése a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a gyermekek fejlődése érdekében.

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 partnerei és külső kapcsolatai azonosítottak (Gyermekjóléti Központ, Nevelési Tanácsadó, Fenntartó, Egészségügyi Szolgáltató, Német Nemzetiségi Önkormányzat) megjelennek az SZMSZ-ben.

5.1.2. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek megnevezése megjelenik a stratégiai dokumentumokban, így az intézmény munkavállalói is ismerik azokat.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3. Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A külső partnerekkel való kapcsolattartás és tájékoztatás formája (szóbeli tájékoztatás, egyeztető tárgyalások, rendezvények látogatása) az SZMSZ-ben szabályozott.

5.2.4. Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés.

Az intézmény terveinek elkészítése során a vezető kéri a partnerek véleményét, folyamatosan egyeztet velük.

5.2.5. Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Kérdőívek és a rendszeres információcsere biztosítják a kulcsfontosságú partnerek véleményének megismerését

5.2.6. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény nem rendelkezik panaszkezelési eljárásrenddel.

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, beszámolók révén, valamint munkatársi értekezletre és rendezvényekre való meghívással tesz eleget tájékoztatási kötelezettségének.

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

Az intézmény külső partnerei felé történő információáramlás minden formában, azaz szóbeli tájékoztatással, papír alapon és digitális formában is megtörténik.

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

Prioritásként kezelik a partnerek véleményének visszacsatolását, hisz ezek ismeretében történnek a fejlesztések. Az intézmény ezen túl szerves része a helyi közéletnek és munkáját igyekszik megismertetni partnereivel.

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 intézmény kapcsolatot tart a térség főiskoláival, részt vesz az óvodapedagógus hallgatók gyakorlati képzésében, aktívan bekapcsolódik a civil közösségek munkájába.

5.4.11. *A pedagógusok és a gyermekek részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken.*

Az intézmény szívesen vesz részt helyi szervezésű programokon, fellépéseikkel színesítik azt.

5.4.12. *Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik különböző helyi díjakkal, illetve az ezekre történő jelölésekkel.*

Kiemelkedő munkájáért egy nyugdíjba vonuló dajka városi elismerésben részesült.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény panaszkezelési szabályozásának elkészítése.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi dokumentumokban szabályozott az együttműködés tartalma, a kapcsolattartás rendje, a kapcsolatok rendszere, az együttműködés formája, módja. Az intézmény aktívan részt vesz a város különböző programjain. Tudásmegosztásra törekednek, folyamatosan fogadnak gyakorlati tevékenységre főiskolai hallgatókat, akiket meglévő pedagógiai szakmai ismereteikkel és tapasztalataikkal támogatnak. Kapcsolatot tartanak a régió óvodáival, akikkel megosztják jó gyakorlataikat.

6. A pedagógiai munka feltételei

6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

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

Az intézményvezető a munkatervében és a beszámolójában a felújításokat, karbantartási munkálatokat jelzi a fenntartónak. Az intézmény megfelelő természeti környezetben családias, barátságos feltételekkel, a pedagógiai céloknak megfelelően kialakított környezettel várja a gyermekeket. Az intézmény a tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az óvoda céljának tekinti az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását.(Munkaterv, interjúk, intézményi bejárás)

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

A jövőbeli tervek tartalmazzák azokat az elképzeléseket, melyek biztosítják a magas színvonalú nevelő-oktató munkához szükséges feltételeket és ezen fejlesztések támogatják a pedagógiai célok megvalósulását. (vezetői interjú)

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

6.2.3. Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az éves munkatervekben meghatározott fejlesztési törekvések illeszkednek az igényekhez, megvalósulásukat a beszámolók tartalmazzák. A következő nevelési év munkatervében megfogalmazott fejlesztési célkitűzéseknek a beszámolók eredményei szolgálnak alapul.

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

Az intézmény rendkívül jól felszerelt eszközparkkal és terekkel rendelkezik (tornaszoba, fejlesztő szoba, sószoba). (helyszíni bejárás)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

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

A csoportok életének bemutatásához a fényképeket a zárt közösségi oldalra töltik fel, illetve a faliújságon keresztül jutnak el a családokhoz. A csoportszobában - zenehallgatás, ismeretek színesebb, változatos feldolgozására Az intézmény WIFI lefedettsége teljes. (Interjúk, intézményi bejárás)

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

6.4.6. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről.

A vezető a felmerülő feladatoknak megfelelően rendszeresen felméri és figyelemmel kíséri a humánerőforrás-szükségletet.

6.4.7. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt és az ezzel kapcsolatos problémákat a vezető azonnal jelzi a fenntartó számára.

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

Ennek rendje kialakított és dokumentált. A feladatok és felelősök a Munkatervben nyomon követhetőek. Az intézményvezető, a pedagógiai munka irányításában, annak ellenőrzésében szakmai odafigyeléssel jár el. (Munkaterv, vezetői interjú, beszámolók)

6.4.9. A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak.

Az óvodapedagógusok 2013-2018 között több módszertani képzésen vettek részt. Elsőbbséget élveznek a pedagógiai program megvalósítását segítő képzések, mint a hagyományápolás (Így tedd rá!), differenciálás, fejlesztés. Több pedagógus rendelkezik tanítói és német nemzetiségi óvodapedagógusi diplomával. (Továbbképzési és beiskolázási terv, vezetői interjú)

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

Továbbképzésekre folyamatosan keresik a lehetőségeket. A megvalósítások körültekintő szervezési feladatokat igényelnek. A következő ciklusra (2018-2023) el kell készíteniük a továbbképzési programot a jogszabályoknak és az intézményi céloknak megfelelően és meg kell küldeni a fenntartónak.(Továbbképzési és Beiskolázási terv, vezetői interjú)

6.4.11. A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezetők minden ismeret birtokában felkészültek a munka irányításának és ellenőrzésének feladataira, közoktatási vezető szakvizsgával rendelkeznek, valamint részt vettek a belső önértékeléssel kapcsolatos továbbképzésen.

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

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

Az intézmény vezetője személyes jó példával, tudásának, tapasztalatainak megosztásával vesz részt a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.

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

A főbb szabályokat a Szervezeti és Működési Szabályzat, a továbbképzési program, tartalmazza. A szervezet minden tagja számára fontos a közösen elfogadott szabályok, normák betartása, betartatása. A vezetői, munkatársi interjú során adott válaszok mind ezt tükrözik. Az intézmény valamennyi résztvevője által meghozott és elfogadott normák és szabályok alakítják az intézmény szervezeti és tanulási struktúráját.

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

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkáját a magas szintű együttműködés, a feladatok igényes és maradéktalan elvégzése jellemzi.

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

Az elvárások teljesülnek. Belső, szakmai tudásmegosztás munkatársi értekezletek alkalmával működik. A pedagógusok nyitottak, keresik az újat, a jobbat, az ésszerűbbet.(vezetői, óvodapedagógusi, szülői interjúk)

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.

Céljaik között szerepel a hagyományápolás. Az intézményben kiemelt szerepet kap a hagyományok ápolása, amely megjelenik az éves tervezett feladatok között, és a beszámolókban, valamint az intézményi bejárás alkalmával meggyőződhettünk róla. (Pedagógiai program, SZMSZ, Munkatervek, Beszámolók)

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

Az intézmény német nemzetiségi óvodapedagógussal rendelkező csoportjaiban ismerik és ápolják a meglévő német nemzetiségi hagyományokat, nyitottak azok továbbörökítésére, a közösség identitás-tudatának megőrzésére.

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.

Az SZMSZ, a Munkaterv tartalmazza a felelősi és hatásköri leírásokat. A beszámolók, értékelések tartalmazzák a megvalósulást.

6.7.19. A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az intézményen belüli feladatok megosztását és a hatáskörök megállapítását a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza, amely figyelembe veszi az alkalmazottak szakértelmét, ismereteit, és biztosítja az egyenletes terhelést.

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

Az intézményben dolgozó alkalmazottak végzettsége, felelőssége és hatásköre a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítettek, azok támogatják a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását.

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.

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

Közösen, a lehetőségek és az igények, az előírások figyelembe vételével, az intézményvezetővel és a fenntartóval való megegyezésnek megfelelően. (Beszámoló, Interjúk).

6.8.22. Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntés-előkészítés folyamata kialakított: a vezető által megfogalmazott előterjesztést az érdekeltek véleményezik, a végrehajtásra vonatkozó feladatokat pedig a Munkatervben rögzítik.

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, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést.

A fejlesztést a vezetőség kezdeményezésére, aktívan, együttműködve képesek összehangolódni a cél érdekében, amelyet a pedagógus, a vezetői interjú támasztja alá.

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

Az intézmény pedagógusai a továbbképzések keretében szerzett ismereteiket megosztják egymással, és alkalmazzák a mindennapi pedagógiai munkájukban. Az intézmény sajátosságainak figyelembe vételével adnak teret innovatív törekvéseknek.

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

Belső tudásmegosztásra, belső hospitálásra nyitottak.(vezetői, óvodapedagógusi interjú)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját a következő ciklusra ki kell dolgozni és megküldeni a fenntartónak.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével lettek kialakítva. Az intézmény infrastruktúrája támogatja a tanulási-tanítási folyamatot és a pedagógiai célok elérését. Az intézmény a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapdokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban 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 általkiadott Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjában foglaltakkal.

A stratégiai dokumentumok koherenciát mutatnak az ONAP feladat és célrendszerével, valamint az országos német nemzetiségi nevelés irányelveivel. (Pedagógiai program, SZMSZ, Házirend)

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

A Pedagógiai Program rögzíti azt a jogszabályi hátteret, amely értelmében a nevelési-tanulási feladatok megfogalmazódnak. A kitűzött célok megfelelnek az intézmény sajátos elveinek és a nemzetiségi irányelveknek.

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

7.2.3. Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A Pedagógiai Programban megfogalmazott célok megjelennek az intézmény éves munkaterveiben, a feladatok megvalósulásának mértéke pedig nyomon követhető a beszámolókban.

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.

Az éves munkatervek tartalmazzák a nevelési évre tervezett tevékenységeket, azok hónapokra lebontott ütemezését, valamint felelőseit.

7.2.5. A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek az érdekelt felek számára hozzáférhetők, nyilvánosságuk biztosított.

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 jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulásukat jelző eredmények. A tervek és célok többnyire összhangban vannak. (éves munkatervek)

7.2.7. A humánerőforrás 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 továbbképzések tervezése alkalmazkodik a jogszabályi előírásokhoz és törvényi elvárásokhoz. Az óvodapedagógusok beiskolázása figyelembe veszi az intézményi célokat, valamint a pedagógusok egyéni érdeklődését.

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

A célok meghatározásánál figyelembe vették az adott feltételeket, nyitottak új módszerekre, melynek feltételrendszere, eszközei rendelkezésre állnak. (vezetői, óvodapedagógusi interjú)

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményi önértékelésen belül az átfogó ötéves ellenőrzési/intézkedési terv elkészítése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógiai programja koherens az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjával, és figyelembe veszi a német nemzetiségi nevelés irányelveit.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési - tanulási feladatait, céljait. Az intézmény a stratégiai célok megvalósulását folyamatosan nyomon követi, értékeli, felülvizsgálja, szükség szerint változtat. A tervekben követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök.

VI. Intézményi tanfelügyelet intézkedési terve 2018-2023.

Intézmény neve:	Janikovszky Éva Óvoda és Bölcsőde
Intézmény OM azonosítója:	202498
Intézményvezető neve:	Dobszai Istvánné/Szabó Péterné
Intézményvezető oktatási azonosítója:	78342966434
Intézkedési terv neve/azonosítója:	Intézkedési terv 2018-2023.
Intézkedési terv kezdő dátuma:	2018.09.01.
Intézkedési terv befejező dátuma:	2023.06.30.

1. Pedagógiai folyamatok	
Kiemelkedő terület	A teljes pedagógiai folyamat nyomon követhető a tevékenységi tervekben, a csoportnaplókban, valamint a gyermek produktumokban. Az óvodapedagógusok a gyermekek fejlődéséről folyamatosan visszacsatolnak a szülőknek. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésében, fejlesztésében ezen belül is a SNI, BTMN, HH, HHH gyermekek felzárkóztatásában, esélyegyenlőségének növelése terén nagy szakmai tapasztalattal, gazdag módszertani repertoárral, jó gyakorlatokkal rendelkeznek. A

	pedagógiai folyamatok a szülők maximális megelégedettségét szolgálják, kiemelik az óvoda egységes nevelési eljárásait, nyitott munkáját, és a változásokhoz alkalmazkodó pedagógiai szakmai felkészültséget (szülői interjú).	
Fejleszthető területek	Az intézményben folyó nevelési munka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszer egységesítése az intézményen belül.	
Intézkedés neve:	A gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó egységes fejlődési lapok bevezetése intézményi szinten, és annak elhelyezése a PP-ben.	
Intézkedés célja, indokoltsága:	Az óvodapedagógusok különböző fejlődési lapokat alkalmaznak a gyermekek adottságainak és képességeinek félévenkénti mérésére.	
Intézkedés mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Mérföldkövek 1. Különböző fejlődési lapok tartalmának megbeszélése. 2. Fejlődési lap kiválasztása. 3. Beépítése a PP-be. 4. Gyakorlati alkalmazás.	Ellenőrzési pontok 1. Aktív részvétel 2. Nevelőtestületi elfogadás 3. PP-ben való megjelenés. 4. Félévenként kitöltött, és a szülőkkel ismertetett, aláíratott fejlődési lapok.
A célok eléréséhez szükséges feladatok		
Feladat:	A nevelőtestület által elfogadott fejlődési lap kiválasztása, tartalmának megbeszélése, gyakorlati alkalmazásának bevezetése, PP-be való beépítése.	
Módszer:	Nevelőtestületi megbeszélés, PP kiegészítése, ellenőrzés, értékelés.	
Elvárt eredmény:	Minden óvodapedagógus a PP-be beépített fejlődési lapokon értékelje a gyermekek adottságait, és képességeit.	
Feladatok ütemezése:	2018.09.01 - 2018.09.30. 2018.10.01 – 2019.02.01. 2019.09.01 – 2019.06.30.	2019.09.01.-2020.06.30. 2020.09.01.-2021.06.30 2021.09.01.-2022.06.30. 2022.09.01.-2023.06.30.
Bevontak köre/felelősök:	óvodavezető, óvodavezető- helyettes, fejlesztő pedagógusok, óvodapedagógusok.	

2. Személyiség- és közösségfejlesztés	
Kiemelkedő terület	Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát. Az óvodapedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a gyermekek személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető. Az óvodapedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott óvodai csoportok, közösségek fejlesztését. A szülők részvétele a közösségfejlesztésben, közös programokon, a kölcsönös kétoldalú, támogató, segítő kapcsolat.(munkatervek, interjú a szülőkkel, a pedagógusokkal)
Fejleszthető területek	A gyermekek személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszerek, eszközök, technikájának kidolgozása, egységesítése az óvodapedagógusok között.

Intézkedés neve:	Azonos megfigyelési szempontok, tartalmak meghatározása, melyek alkalmasak a gyermekek személyes és szociális képességeinek felmérésére.	
Intézkedés célja, indokoltsága:	Az óvodapedagógusok eddig nem azonos szempontok és tartalmak alapján mérték a gyermekek személyes és szociális képességeit.	
Intézkedés mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Mérföldkövek 1. Ötletbörze. 2. Megfelelő szempontok, tartalmak meghatározása. 3. Egységes szempontok, tartalmak beépítése a fejlődési lapokba. 4. Tapasztaltok megbeszélése.	Ellenőrzési pontok 1. Aktív részvétel. 2. Közös vélemény kialakítása. 3. Egységes szempontok, tartalmak alkalmazása a méréshez. 4. Vélemények összegzése.
A célok eléréséhez szükséges feladatok		
Feladat:	A nevelőtestület által meghatározott szempontok, tartalmak beépítése a fejlődési lapokba, és gyakorlati alkalmazása.	
Módszer:	Nevelőtestületi ötletbörze, fejlődési lap kiegészítése, ellenőrzés, értékelés.	

Elvárt eredmény:	Az óvodapedagógusok tudatosan figyeljék és értékeljék a fejlődési lapokon a gyermekek személyes és szociális képességeit. Szükség esetén kérjék szakember segítségét, a szülőkkel való elfogadtatás után.
Feladatok ütemezése:	2018.09.01 - 2018.09.30. 2019.09.01-2020.06.30. 2018.10.01 – 2019.01.31. 2020.09.01.-2021.06.30. 2019.02.01 – 2019.06.30. 2021.09.01.-2022.06.30. 2022.09.01.-2023.06.30.
Bevontak köre/felelősök:	óvodavezető, óvodavezető- helyettes, óvodapedagógusok.

3. Eredmények		
Kiemelkedő terület	Az óvoda – iskola átmenetének, a gyermekek után követése során a partnerkedvezményekkel való kapcsolattartás. A gyerekek nyomon követését kiemelten kezelik az iskola és az óvoda között. Nemzetiségi hagyományápolás és identitás megőrzése és átörökítése az intézmény pedagógiai szakmai munkájában. Az intézmény elnyerte a Zöld Óvoda címet, mely tudatos értékközvetítés eredménye, mellyel a közvetlen partnerek szemléletformálására is törekednek. Az intézménynek a Pedagógiai Programban meghatározott kiemelt nevelési célokhoz kapcsolódó eredményei. A szülői elégedettségmérés eredményei. (intézményi önértékelési kérdőív, interjú a szülőkkel)	
Fejleszthető területek	A gyermekek fejlődésének nyomon követésére kialakított rendszernek az egységesebb használata, nyomon követhetősége az írásbeli dokumentációban. (fejlődési naplók) Az összegző Difer mérési eredmények tartalmazzák az erősségeket, a fejlesztendő területeket.	
Intézkedés neve:	Az egységes fejlődési lapokon, a gyermekek értékeléseként jelenjenek meg folyamatosan (félévenként) a fejlesztendő területek, és az erősségek is gyermekenként.	
Intézkedés célja, indokoltsága:	A gyermekek fejlesztendő területeinek és erősségeinek meghatározása segíti az óvodapedagógusokat a gyermekek fejlesztésének és tehetséggondozásának megvalósításában.	
Intézkedés mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Mérföldkövek 1. A cél tudatosítása az óvodapedagógusoknál. 2. Gyakorlati alkalmazása.	Ellenőrzési pontok 1. Elfogadtatás. 2. Tudatos odafigyelés.

	3. Fejlesztés, tehetséggondozás.	3. Fejlesztés igénylése, vagy külön foglalkozásra irányítás.
A célok eléréséhez szükséges feladatok		
Feladat:	Az óvodapedagógusok tudatosan figyeljék a gyermekek fejlesztendő területeit, és erősségeit, jelenítsék meg ezt a fejlődési lapokon. Tudatosan fejlesszék a gyermekeket csoportos, és egyéni tevékenységekkel. Szükség esetén kérjék szakember segítségét.	
Módszer:	Nevelőtestületi megbeszélés, ellenőrzés, értékelés.	
Elvárt eredmény:	Valamilyen területen fejlesztést igénylő gyermekek csoporton belüli fejlesztése tudatosan, szükség esetén szakemberhez irányítása. A kiemelkedő területek ismeretében külön foglalkozásra irányítása, tehetséggondozás.	
Feladatok ütemezése:	2018.09.01 - 2018.09.30. 2018.10.01 – 2019.01.30. 2019.02.01 – 2019.06.30.	2019.09.01.-2020.06.30. 2020.09.01.-2021.06.30. 2021.09.01.-2022.06.30. 2022.09.01.-2023.06.30.
Bevontak köre/felelősök:	óvodavezető, óvodavezető- helyettes, óvodapedagógusok, szülők.	

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	
Kiemelkedő terület	Az óvodapedagógusok szakmai együttműködése. (pedagógus interjúk, önértékelés során kitöltött kérdőívek) Az információátadást támogató hatékony eljárásrend. (vezető interjú, munkaterv) A nevelő-oktató munka érdekében jól működő, megújulásra képes közösség. (interjúk) Az óvodapedagógusok hatékony együttműködése a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a gyermekek fejlődése érdekében.
Fejleszthető területek	Nincs ilyen. Ezen a területen az intézmény az általános és a saját elvárás rendszerének is teljes mértékben megfelel. Folyamatosan fejlődő szervezetként elvárásaik és céljaik is az adott időszak tapasztalatainak megfelelően változnak.

5. Az intézmény külső kapcsolatai	
Kiemelkedő terület	Az intézményi dokumentumokban szabályozott az együttműködés tartalma, a kapcsolattartás rendje, a kapcsolatok rendszere, az együttműködés formája, módja. Az intézmény aktívan részt vesz a város különböző programjain. Tudásmegosztásra törekednek, folyamatosan fogadnak gyakorlati tevékenységre főiskolai hallgatókat, akiket meglévő pedagógiai szakmai ismereteikkel és tapasztalataikkal támogatnak. Kapcsolatot tartanak a régió óvodáival, akikkel megosztják jó gyakorlataikat.
Fejleszthető területek	Az intézmény panaszkezelési szabályozásának elkészítése.

Intézkedés neve:	Az intézmény panaszkezelési szabályozásának elkészítése.	
Intézkedés célja, indokoltsága:	A panaszkezelési szabályzat célja, hogy partnereink elégedettsége és igényeinek magasabb szintű kielégítése érdekében a fontos visszajelzéseket tartalmazó panaszok kezelésének, kivizsgálásának, nyilvántartásának és értékelésének rendje szerves részévé váljon intézményi tevékenységünknek.	
Intézkedés mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Mérföldkövek 1. Panaszkezelési szintek meghatározása. 2. Egyeztetési, visszacsatolási módok lehetőségeinek számbavétele. 3. Panaszkezelési módok számbavétele. 4. Panasznyilvántartás menetének megbeszélése.	Ellenőrzési pontok 1. Döntés a hivatali útról. 2. Kivizsgálás visszacsatolásának meghatározása. 3. Panaszkezelések menetének megbeszélése. 4. Panasznyilvántartó lap, és Panaszkezelési Szabályzat elkészítése.
A célok eléréséhez szükséges feladatok		
Feladat:	Panaszkezelési módokhoz, felelősök kijelölése, panaszkezelési eljárásrend elkészítése.	
Módszer:	Nevelőtestületi megbeszélés, ellenőrzés, értékelés.	
Elvárt eredmény:	Panaszkezelés módjának, szintjeinek megbeszélése, felelőseinek kiválasztása, eljárásrend elkészítése, elfogadtatása a nevelőtestülettel.	
Feladatok ütemezése:	2018.09.01 - 2018.09.30. 2018.11.01-2019.06.30.	

	2018.10.01 – 2018.10.30.	2019.09.01.-2020.06.30 2020.09.01.-2021.06.30. 2021.09.01.-2022.06.30. 2022.09.01.-2023.06.30.
Bevontak köre/felelősök:	óvodavezető, óvodavezető- helyettes, óvodatitkár, bölcsődevezető.	

6. A pedagógiai munka feltételei	
Kiemelkedő terület	Az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével lettek kialakítva. Az intézmény infrastruktúrája támogatja a tanulási-tanítási folyamatot és a pedagógiai célok elérését. Az intézmény a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapdokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.
Fejleszthető területek	Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját a következő ciklusra ki kell dolgozni és megküldeni a fenntartónak.

A feladatot az intézményi tanügy-igazgatási ellenőrzés után azonnal elkészült és 2018. július 03-án megküldésre került a fenntartónak.

VII. Motivációs kérdőív

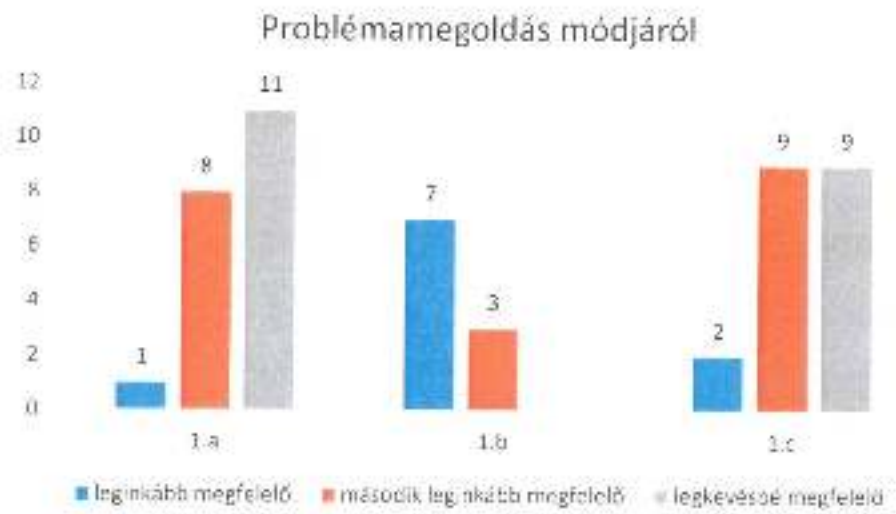
A kérdőív mindegyik sorszámmal jelölt egysége három kijelentést tartalmaz. A pedagógus feladata az volt, hogy az egységeken belül rangsorolja a kijelentéseket aszerint, hogy milyen mértékben felelnek meg a munkáról, illetve az általa munkában tanúsított viselkedéséről alkotott véleményének, érzéseinek.

A kijelentések jobb oldalán 1-essel jelölte a leginkább megfelelő, 2-essel a második leginkább megfelelő és 3-assal a legkevésbé megfelelő kijelentést. Némely állítás feltételezte, hogy a pedagógus vezetői feladatokat is ellát; ha valójában nem volt az, úgy oly módon értékelte az állításokat, mintha vezető lenne.

Rangsorolás közben nem a jó vagy rossz válasz, csak eltérő módon dolgozó emberek vannak!

1)

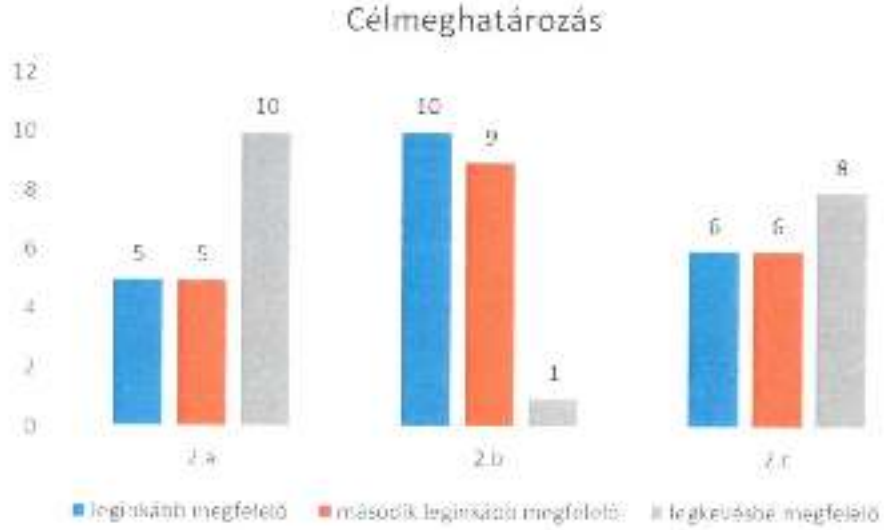
a) Amikor a problémát meg kell oldani, szeretek egyedül dolgozni és egyedül felelősséget vállalni a megoldásért.
b) Amikor egy problémát meg kell oldani, szeretek teamben/csoportban/ dolgozni, és közös megoldást találni.
c) Amikor egy problémát kell megoldani, szeretek teamben/csoportban/ dolgozni, de csak ha én vezetem a csoportot.



A válaszadók, a problémákat teamben, csoportban dolgozva, közös megoldást találva szeretnék megoldani. Az egyedüli felelőséget kevésbé priorizálták, bár látható, hogy vannak csoport vezetésre aspirálók.

2)

a) A vezető feladata, hogy izgalmas, kihívó célokat tüzzön ki beosztottjai elé.
b) A célokat a team tagok kölcsönös megegyezése útján kell megállapítani
c) Fontos úgy megállapítani a célokat, hogy átlagos személyes kapacitással el lehessen érni őket.



A célmeghatározást a beosztottakkal közösen szerencsés meghatározni kölcsönös megegyezések útján, úgy hogy a személyes kapacitásokat figyelembe kell venni.

3)

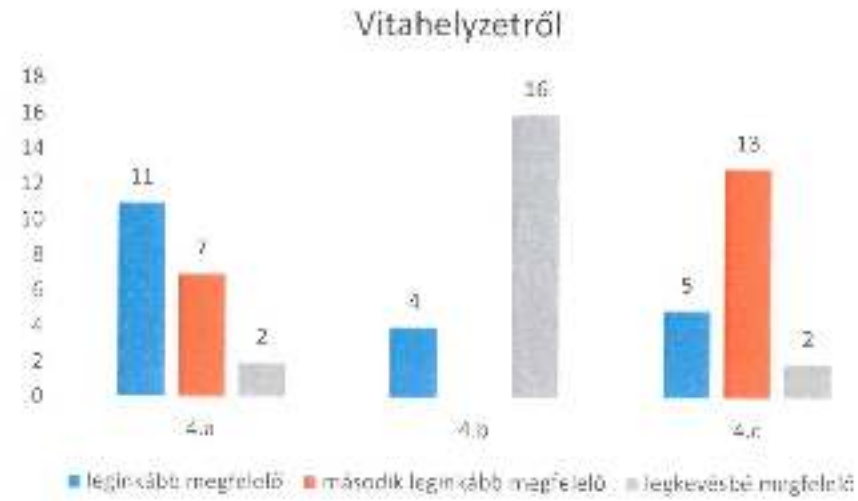
a) Kollégáim úgy jellemezhetnének engem, mint aki odafigyel másokra.
b) Az emberek azt mondhatják rólam, hogy jól tudok beszélni.
c) Hajlamos vagyok arra, hogy a munkahelyemen leginkább a munkával, a feladatokkal összefüggő dolgokról beszéljek.



A kollégák nagy része odafigyelő magatartást tanúsít társaival szembe, bár ez jellemzően az egymás közti kommunikációra következtethető. Nagy része a válaszadóknak a munkahelyen nem feltétlenül a munkából eredően beszélget.

4)

a) Élvezem azokat a vitákat, amelyek problémamegoldó célzatúak.
b) Előfordul, hogy egy vitában ellentétes álláspontra helyezkedem, mert ez az érdekem.
c) Élvezem azokat a vitákat, amelyek lehetővé teszik a kollégáim jobb megismerését.



A viták nagy része a probléma megoldására irányul, amely során nem érdek az ellentétes álláspont igazolása, mintsem, hogy jobban megismerjék egymás véleményét.

5)

a) Örülök annak, ha észreveszik rajtam, hogy egy kollektívához tartozom.
b) Egy kollektívához tartozás nem bír különösebb jelentőséggel számomra.
c) Örülök annak, hogy egyéniség vagyok; nem vágyom arra, hogy egy kollektíva tagjának lássanak.



Minden válaszadónak nagyon erős a kollektívához való kötődése, melynek jelentősége abban rejlik, hogy meg tudják tartani egyéniségükből fakadó voltukat.

6)

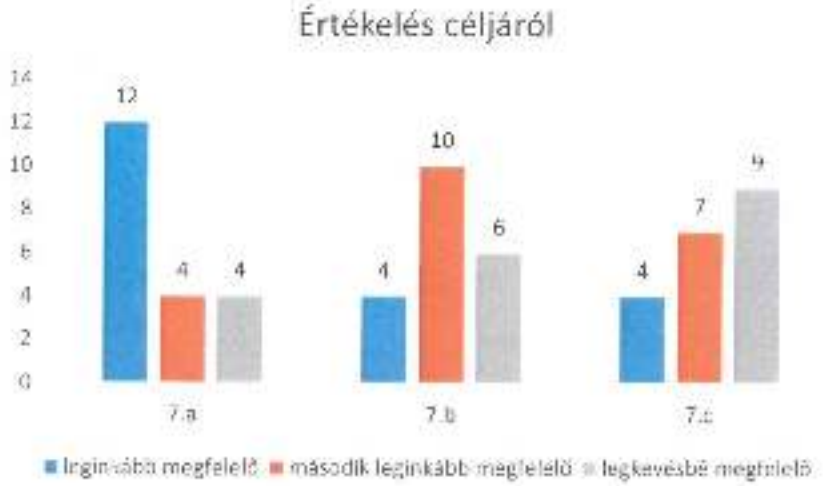
a) Szeretem, ha visszajelzést kapok arról, hogy egy teamben milyen jól működtem együtt másokkal.
b) Szeretek konkrét visszajelzést kapni arról, hogy milyen jól hajtottam végre a feladatot.
c) Én tudom a legjobban megítélni, hogy miképpen hajtottam végre egy feladatot; a fizetésemelés és az előléptetés számomra a legfontosabb visszajelzés.



A visszajelzés minden pedagógusnak fontos az együttműködés minőségéről, melynek formáját érdemes lenne megbeszélni a kollégákkal; mi a számukra leg elfogadottabb elismerési „nyelv" egyéni vagy kollektíva szintjén.

7)

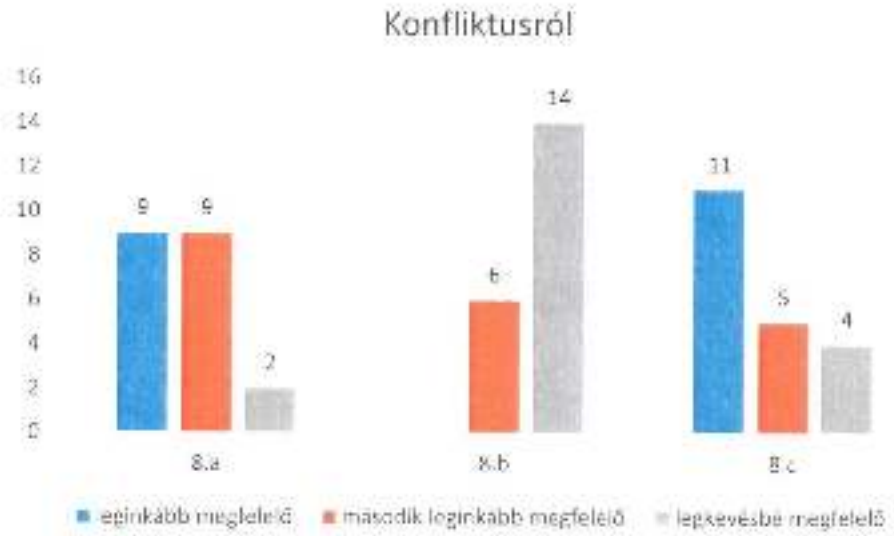
a) A legfontosabb értékelési szempont egy beosztottnál a cél, a feladat megvalósítása.
b) A legfontosabb értékelési szempont egy beosztottnál az ő jövendő fejlődése.
c) Az értékelés célja annak megállapítása, hogy a beosztott mit csinált helyesen, és milyen hibákat követett el.



Az értékelés célja a feladat megvalósulása mellett a jövendő fejlődésben is igényként jelentkezik, mellőzve a hibák keresését. A pozitív megerősítés és az erősségek elismerése hatékony lehet a szervezetben.

8)

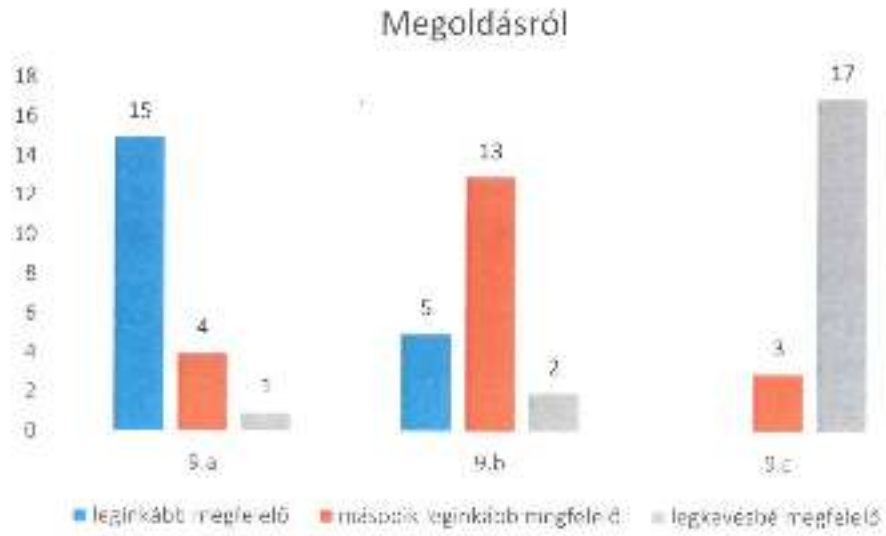
a) A konfliktus eszköz, amelyet arra lehet használni, hogy egy probléma lehető legjobb megoldásához jussunk el.
b) A konfliktus nagyon egészséges lehet: az embereket serénységre ösztönzi.
c) A konfliktust kézben kell tartani; egy közösség egymás között vitatkozó tagjai ritkán termékenyek.



Markánsan megfogalmazták a kollégák, hogy a konfliktusokkal kell foglalkozni a legjobb megoldás megtalálásával és a vitatkozás mellőzésével.

9)

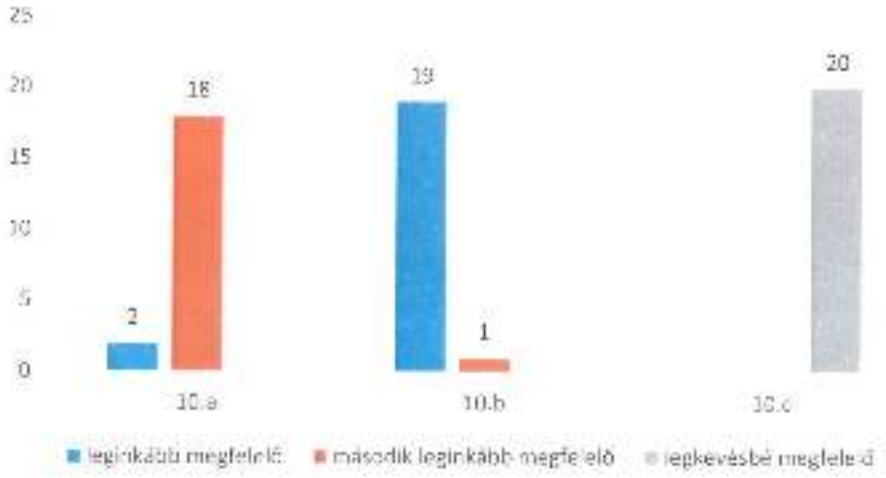
a) Bármely megoldás fontos tényezője: elfogadhatósága annak a csoportnak a számára, amelynek végre kell hajtania azt.
b) Ha meg vagyok győződve arról, hogy egy megoldás működni fog, akkor elvárom a végrehajtását, és vállalom a felelősséget a következményekért.
c) Ha az a véleményem, hogy egy megoldás működni fog, akkor én akarom végrehajtani; további megvitatása a közösség tagjaival rendszerint csak időpocsékolás.



Adott megoldás működő képességének a megvitatása a közösség tagjaival markánsan megjelenik, bár a felelősségvállalás tekintetében óvatosabban válaszoltak a megkérdezettek.

10)

a) Ha egy beosztottam elhibáz valamit, akkor megmutatom neki, hogy miképpen javítsa ki a hibát.
b) Ha egy beosztottam elhibáz valamit, akkor megbeszélem vele a helyzetet, és megegyezünk a kijavításban.
c) Ha egy beosztottam elhibáz valamit, közlöm vele, hogy javítsa ki a hibát.



A beosztottak számára az az elfogadható, ha a vezető megbeszéli velük a helyzetet és megmutatja azt, hogy hogyan kell azt kijavítani. Az mindenki számára elfogadhatatlan, hogy a beosztottra hárítsa a vezető a hiba kijavítását segítség nélkül.

11)

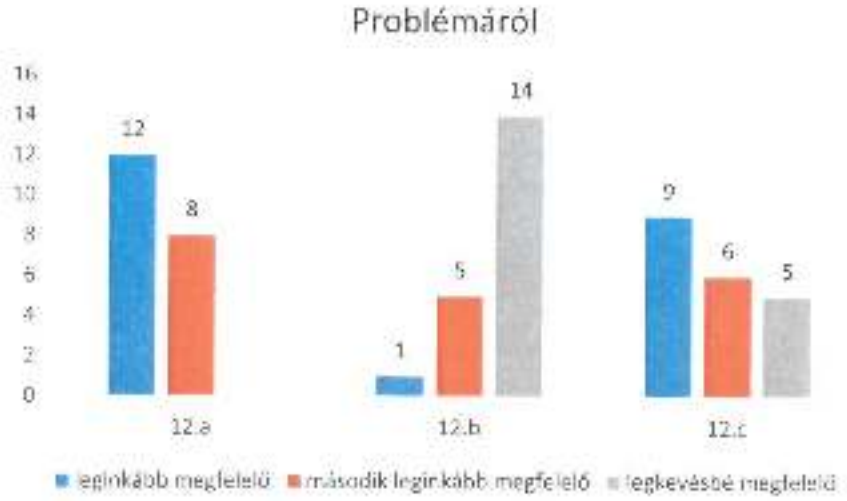
a) Az kellene, hogy az emberek számára a hibák a tanulás eszközét jelentsék, és így tökéletesítsék önmagukat.
b) Elkövetek hibákat, de ameddig az esetek többségében igazam van, addig eleget teszek a feladatomnak.
c) Nem szeretek tévedni; nem követem el kétszer ugyanazt a hibát.



A beosztottak a hibázást a tanulás eszközeként tekintik, mely az önfejlesztésben mutatkozik meg. Jól látható, hogy az adott területen sokan törekednek arra, hogy ne kövessenek el hibákat a munkájuk során, a feladataiknak eleget tesznek igazuk mellett kitartva.

12)

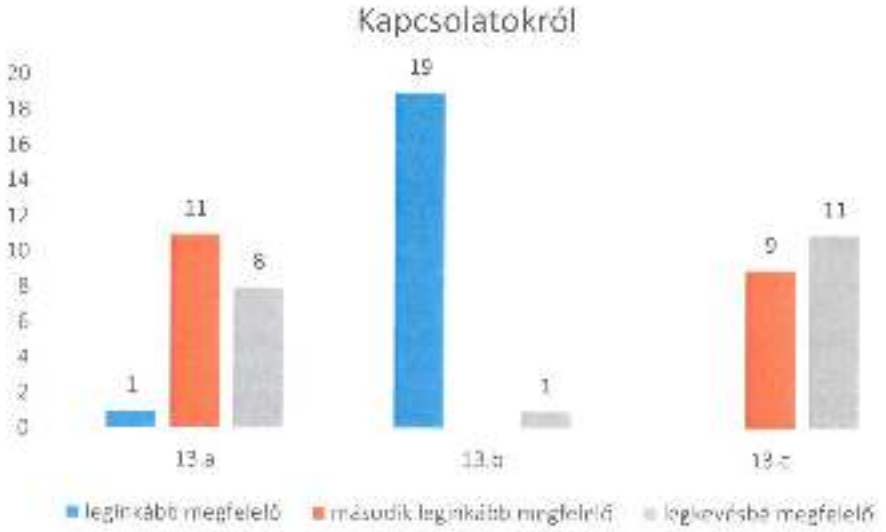
a) Kemény munkával és a vezetés megfelelő támogatásával az egyén túljuthat a legtöbb problémán.
b) A kemény munka túljuttathat a legtöbb problémán.
c) Az erős bizalom túljuttathat a legtöbb problémán.



A kemény munka nem feltétlenül oldja meg a problémán való felülemelkedést. Jellemzően az erősen bizalmi alapon működő probléma megoldásban látják a beosztottak a megoldást.

13)

a) Inkább az azonos szintű vezetőtársaimmal és a főnökömmel való személyes kapcsolatokra helyezem a hangsúlyt, mint a beosztottaimmal való kapcsolatokra.
b) Időt és energiát szánok a munkahelyi személyes kapcsolataim fejlesztésére és javítására.
c) A munkahelyemen csak akkor alakítok ki személyes kapcsolatokat, ha segítenek feladataim végrehajtásában.



A válaszadók közel egyenlő arányban gondolják azt, hogy időt és energiát nem nézve alakítsák a munkahelyen személyes kapcsolataikat. A 13./a. kérdésre adott választ, ha a beosztott szemszögéből néznénk, erös belső – csoportbéli stb. – kapcsolatokra utalhat. Viszont, ha a kérdőív elején megfogalmazott utasítás szerint nézzük – „.... ha valójában nem az, úgy próbálja oly módon értékelni az ilyen állítást, mintha vezető lenne – akkor ez egy jelzés lehet a vezetés felé a beosztottakkal való kapcsolattartás tekintetében.

VIII. Összegzés

Jelen szervezetfejlesztési terv segítségre lehet az új vezetőnek a tanfelügyeleti ellenőrzés során meghatározott fejleszthető területek, a pedagógiai program és a vezetői pályázatban leírtak összehangolásának. Javasolt figyelembe venni a motivációs kérdőívben vállalt vélemények alapján, hogy a beosztottak hogyan kívánnak ebben a fejlesztési folyamatban részt venni. Az egyes kérdéseket egyesével és összegészében áttekintve megfogalmazható, hogy a jövőben a továbbképzések szervezésénél vagy a nevelés nélküli munkanapot témaválasztásánál javasolt a következő témákat feldolgozni: önfejlesztés lehetőségei; probléma megoldó együtt gondolkodás fejlesztése; csapatépítési lehetőségek megteremtése; szervezetfejlesztési tréningen való részvétel. Továbbá bizonyos időközönként érdemes lesz visszamérni bizonyos területeket, melyek visszaigazolásként fontos szerepet játszhat az intézmény jövőképének alakulása szempontjából.

Kozármisleny. 2018. november 30.

Varga Éva

.....

Varga Éva
szakértő