

Oláh Klára Mária

Feladó: "Mihályné Tóth-Ilkó" <tothilko3@gmail.com>
Dátum: 2018. augusztus 11. 16:11
Címzett: "Oláh Klára Mária" <polgarmester@kartal.hu>; <kartalph@kartal.hu>; <office@drgyongy.hu>; <bognarlaszlo38@gmail.com>; "Éva Szásziné Györi" <szaszieva65@gmail.com>; <sz.zoltan1976@gmail.com>; <kalcsotibor01@gmail.com>; <szarvascsaba0514@gmail.com>; "info" <info@versegtuzep.hu>
Melléklet: Intézményvezető tanfelügyeleti értékelés.docx; Önfejlesztési terv intézményvezető PDF.pdf; Intézményi önértékelés Jegyzőkönyv.pdf; Intézményi értékelés.docx; Intézkedési terv (1) PDF-intézményi.pdf
Tárgy: Tanfelügyeleti értékelések, fejlesztési tervek - Játéksziget Napköziotthonos Óvoda

Tisztelt Polgármester Asszony!

Tisztelt Jegyző Asszony!

Tisztelt Képviselő Testület!

5 éves vezetői megbízásom lejár.

Az Oktatási Hivatal által kiírt intézményvezetői tanfelügyeletről, és az óvoda, mint intézmény tanfelügyeletéről tájékoztatom Önöket a mellékletben csatolt dokumentumok által.

Az intézményi tanfelügyeletet megelőzte az intézményi önértékelés, melynek "Önértékelési jegyzőkönyve" is felcsatolásra került az OH felületére. Az értékelések mellett az általam elkészített - nevelőtestület által jóváhagyott - 5 éves intézményi fejlesztési terv is szerepel.

A tanfelügyeleti ellenőrzések, az intézményi önértékelés, központi útmutatók alapján készültek, adott indikátorrendszer alapján.

Az intézményvezetőt az alábbi kompetenciaterületeken értékelte a kijelölt bizottság:

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása
4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása
5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az intézményt az alábbi kompetenciaterületeken értékelte a kijelölt bizottság:

1. Pedagógiai folyamatok
2. Személyiség-és közösségfejlesztés
3. Eredmények
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

bp. &oldal, összesen: 2

5. Az intézmény külső kapcsolatai

6. A pedagógiai munka feltételei

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

Csatolmányok:

1. Intézményvezető tanfelügyeleti ellenőrzésének eredménye (2017.)

2. Intézményvezető önfejlesztési terve 2018. augusztus 31-ig

3. **Intézményi önértékelési jegyzőkönyv** (közösen a nevelőtestülettel)

4. Játéksziget Napköziotthonos Óvoda tanfelügyeleti ellenőrzésének eredménye (2018.)

5. **Öt éves intézkedési terv (2018-2023)**

Felsorolt dokumentumok az Oktatási Hivatal hivatalos oldalán szerepelnek.

Köszönöm a figyelmüket a dokumentáció tanulmányozásában!

Tisztelettel:

Tóth I. Mihályné óvodavezető

2018.08.14.

Pedagógus neve:

Tóth-Ilkó Mihályné

Folyamatazonosító:

T763752187702017AVez

Oktatási azonosító:

76375218770

Eredmény rögzítésének dátuma:

2017.04.22.

Kompetenciák értékelése

Indikátorok értékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

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

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

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

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

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

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

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

Fejleszhető területek

- Az intézmény működésében, a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában kapjon nagyobb hangsúlyt a mérési adatok, eredmények felhasználása.
- Az éves munkatervben jelenjen meg a gyermekek egyéni megfigyelésének és mérésének módszere, visszacsatolásként az éves beszámolókból a nevelési évben szerzett tapasztalatok összegzése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 2.1.2. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését.
- 2.1.3. Az intézményi jövőkép és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak
- 2.2.4. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.
- 2.2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.
- 2.3.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.
- 2.4.9. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.

Fejleszthető területek

- Az éves munkatervben megjelölt felelősök a feladatmegosztás szerint beszámolóikban visszacsatolásként értékeljék a vezető által közvetített aktuális feladatok megvalósulását. Az összegzés a pedagógiai, módszertani megvalósulásra összpontosítson.
- Az óvodapedagógusok szakmai munkáját segítő munkaközösség értékelje a pedagógiai munka fejlesztését, a tervezett feladatok megvalósulását, határozza meg azokat a fejlesztendő területeket, melyeket a következő nevelési évben tervezniük kell.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 3.1.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.
- 3.1.3. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli. 3.2.4. Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.
- 3.2.6. Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)
- 3.3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Fejleszthető területek

Nincs fejlesztendő terület

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.
- 4.2.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.
- 4.4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.
- 4.7.16. Olyan nevelési/tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok)

Fejleszthető területek

Nincs fejlesztendő terület

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő területek

- 5.1.2. Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.
- 5.3.6. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: sportlétesítmények eszközei, főzőkonyha).
- 5.6.12. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

Fejleszthető területek

Nincs fejlesztendő terület

Önfejlesztési terv

Intézményvezetői megbízatásom 2018. augusztus 31-ig szól. Mivel a 40 éves szolgálati időt 2015-ben elértem, a megbízás lejártá után nyugdíjba vonulok. Ez indokolja, hogy a törvény által előírt 5 éves önfejlesztési terv időtartamát nem tudom tervezni. Helyette 2018. augusztus 31-ig készítem el reális célokkal a dokumentumot.

Az önfejlesztési tervet a 2017-ben végzett intézményvezetői tanfelügyelet megállapításaira alapozva készítettem el.

Intézményvezető neve	Tóth Ilkó Mihályné
Intézményvezető oktatási azonosítója	76375218770
Önfejlesztési terv kezdő dátuma	2017. április 7.
Önfejlesztési terv befejező dátuma	2018. augusztus 31.
Projekt neve	Intézményvezetői önfejlesztési terv
Projekt célja, indokoltsága	A vezetői önértékelés, kérdőívesítés (pedagógus, szülői), és a tanfelügyeleti ellenőrzés során kiszűrt vezetői hiányosságok, gyengeségek kiemelése. A fejlesztendő területek megerősítése.
Projekt mérföldkövei, ellenőrzési pontjai	1. mérföldkö 2017. szeptember 1. 2. mérföldkö 2018. június 1.

A célok eléréséhez szükséges feladatok	
<p>1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p>Fejleszthető terület</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az intézmény működésében, a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában kapjon nagyobb hangsúlyt a mérési adatok, eredmények felhasználása. • Az éves munkatervben jelenjen meg a gyermekek egyéni megfigyelésének és mérésének módszere, visszacsatolásként az éves beszámolóban a nevelési évben szerzett tapasztalatok összegzése. 	<p>A 2016-17-es nevelési év beszámolóiban jelenjenek meg az mérési adatok, eredmények. Az óvodapedagógusok hasonlítsák össze iskola alkalmassági méréseiket egymással. Szűrjék ki a standardizálható elemeket.</p> <p>A 2017-18-as nevelési évben tervezett átfogó intézményi értékelésben kiemelt szempont a mérési módszerek, s azok visszacsatolása, felhasználása a következő évben.</p> <p>Módszerek: dokumentumelemzés, egyéni fejlődési naplók elemzése, csoporteredmények átláthatóbb kimutatása, módszertani megoldások összehasonlítása.</p>
<p>A feladat elvárt eredménye</p>	<p>Intézményi szintű adekvát adatok. Reflektív önértékelés fejlődése. Felhasználható adatok megszoszorozása.</p>
<p>A feladat tervezett ütemezése</p>	<p>2017. szeptember 1. Éves nevelési tervben meghatározva. Eredmények értékelése 2018. június 1.</p>

A feladat végrehajtásába bevontak köre	Vezető-helyettesek, munkaközösség vezető, a nevelőtestület tagjai. Fejlesztő pedagógusok.
<p>2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása</p> <p>Fejleszthető terület</p> <ul style="list-style-type: none"> • Az éves munkatervben megjelölt felelősök a feladatmegosztás szerint beszámolóikban visszacsatolásként értékeljék a vezető által közvetített aktuális feladatok megvalósulását. Az összegzés a pedagógiai, módszertani megvalósulásra összpontosítson. • Az óvodapedagógusok szakmai munkáját segítő munkaközösség értékelje a pedagógiai munka fejlesztését, a tervezett feladatok megvalósulását, határozza meg azokat a fejlesztendő területeket, melyeket a következő nevelési évben tervezniük kell. 	
A feladat végrehajtásának módszere	<p>Jegyzőkönyvezés, írásos beszámoló, összefoglalók. Az operatív feladatok végrehajtása mellett írásos nyoma legyen a pedagógiai, módszertani gyakorlati elemzésének. A csoportnaplókban és az év végi csoportértékelésekben az erősítendő területre kapcsolható reflexiókat kiemelten kezeljük. Az óvónők megbeszéléseinek jegyzőkönyveit csatolni kell, amiből év végén összesíthető a valóságban ábszért módszertani kérdés.</p> <p>A munkaközösség terv szerint dolgozik. Az év végi beszámoló kiter az eredmények bemutatására, javaslatokat tesz a további intézkedésekhez.</p>
A feladat elvárt eredménye	A figyelem a hiányterületre koncentráldódik, a gyakorlatban megvalósuló eredményeket írásban, kimutathatóan kezeljük.
A feladat tervezett ütemezése	Értékelés: 2017. június 1. és 2018. június 1.

A feladat végrehajtásába bevontak köre	Intézményvezető, hospitáló kollégák, a nevelőtestület tagjai. Fejlesztő pedagógusok.
--	--

Kartal, 2017. március 30.

Tóth Ilkó Mihályné
Óvodavezető

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelt azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Dokumentumelemzés
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01.03.

A dokumentumelemzés szempontjai és tapasztalatai

1. Az előző intézményellenőrzés (ek) (tanfelügyelet) intézkedési terve (i) és az intézményi önértékelés értékelő lapjai, valamint a kapcsolódó intézkedési tervek

1. Melyek a kiemelkedő és melyek a fejleszthető területek?

Az Oktatási Hivatal által elrendelt intézményi ellenőrzés nem történt az előző években, amelyhez konkrét összehasonlítást tehetnénk. Volt viszont 2015-ben, a fenntartó által az Aszódi Kistérségi Társulás keretében egy szakmai ellenőrzés, a munkaidő beosztások, a szakmai dokumentumok megfelelősége tárgyában. Az ellenőrzés javítandó hibákat nem talált – nem az OH által kiadott kompetenciaterületek alapján történt az ellenőrzés.

Összesítve az utóbbi OH által ütemezett ellenőrzéseket: 5 fő megfelelő szakvizsga alapján feltölthette portfólióját 2014-ben. Közülük egy kolléga minősítése esett szervezés alá, a többiek ellenőrzését törölték.

2015-16-17-es nevelési évek során 5 pedagógusminősítés, 2 pedagógus tanfelügyelet, 1 intézményvezetői tanfelügyelet, 4 szaktanácsadás történt. 3 pedagógus helyi önértékelését végeztük el 2017. tavaszán, egy fő önértékelése 2017.őszi esett.

Igen sok alkalom adódott arra, hogy a pedagógusok előmeneteléhez elkészített Önértékelési-, Tanfelügyeleti kézikönyvei alapján tudatosan figyeljük, majd megtanuljuk saját munkánk reflektív elemzését, erősségeink, gyengébb területeink bemérését. Bár rengeteg izgalommal, megfelelési kényszerrel mentünk keresztül a szakértői vizsgálatokon, mégis megfogalmazható eredményeket hozott nevelőtestületünk számára.

A tanfelügyeleti ellenőrzések egyértelmű javaslatokat tesznek a vizsgálat végén. Egy-egy minősítés, folyamatában mutatta meg az érintett kolléganőnek, hogy mire figyeljen jobban, de megélhette kiemelkedő erősségeit is. 98-100%-os eredmények születtek. Közben felmérhettük az IKT eszközök használatának hiányát, az egyénre szabott mérések, fejlesztési lehetőségek tudatosabb tervezésének, a reflektív gondolkodásnak szükségességét, az inkluzív gondolkodás fontosságát.

Kiemelkedő vonás szerencsére sokkal több a teljes nevelőközösségre vonatkoztatva. A nevelést segítők szellemiségét is idesorolhatjuk. A gyermekekkel való érzelmi bánásmód, a türelmes, felnőttek közötti összehangolt munka, nyugodt, biztonságos hangulat jellemző. Képesek vagyunk előítélet mentesen bánni a gyermekekkel, a szülők esetenkénti antiszociális beállítottságától függetlenül. A magunk által kialakított Pedagógiai Program szemléletét mindenki legjobb tudása szerint igyekszik követni.

Az alkalmazotti közösség összetartását gátolták az utóbbi 2-3 év eseményei. A negatív hatások ártottak, az intézményi szintű aktivitást visszafogták. Megállapítható, hogy a felnőttek egymáshoz való viszonyán, sokat lehet még javítani. Mindezek ellenére a csoportokban végzett nevelő tevékenység, a színes, változatos napirendek nem változtak.

2. Az egyes területeken mely tartalmi szempontok vizsgálatához kapcsolódóan születtek a fenti eredmények?

Általános gyakorlatunkban megjelent a tudatosabb önértékelés, az OH iránymutatásiból adódó szempontsorok mélyebb tanulmányozása. Intézményünkben az elvárás rendet a Pedagógiai Program, az IMIP, és a további alapidokumentumok megfogalmazták.

A pedagógusokra, vezetőre, az intézmény re vonatkozó elvárások megfogalmazódtak.

Az 1. pontban tett megállapítások az intézmény önértékelési kérdőívei, az intézményvezető 2017- évi tanfelügyeleti ellenőrzést kísérő önértékelése, a klímatesztek, az önértékelő

kérdőívek, egyéni javaslatok, eredmények, s a mindennapi gyakorlat elemzése során születtek. Önfelnevelési tervünkben felhasználjuk.

A csoportnaplók, csoportdokumentumok, bejegyzések, beszámolók, vezetői ellenőrzések bizonyítják a szakmai munka szintjét.

3. Milyen irányú változás látható az önértékelési eredményekben a korábbi tanfelügyeleti eredményekhez képest az egyes területeken?

Pedagógiai vonatkozású változások felismerhetők a szemléletben. Általánosan elmondható, hogy a tudatosság megerősödött bennünk. Az önértékelések, a felügyeleti ellenőrzések a mérés-értékelés folyamatára erősebben ráirányították figyelmünket. Az IKT eszközök, különösen a számítógép használata javult. Az internetről szerzett szakmai segédanyagok, szakmai információk használatában fejlődünk. A kommunikációba lassan beépül a reflektív gondolkodásmód. A 2000-ben kialakított minőségbiztosítási rendszerben kiemelt fontosságú PDCA ciklus, most tisztább értelmezést kap, logikusabban valósítható meg a tervezésben, a szervezetfejlesztésben, s minden más területen.

4. Milyen az intézkedési tervek és az értékelési eredmények közötti kapcsolat?

Az értékelési eredmények nagyobb hangsúlyt kapnak, mint néhány évvel ezelőtt. Nagyobb hangsúllyal igyekszünk a következő intézkedési terveknél ezeket figyelembe venni. A központi elváráshoz képest még nem tudtuk egységesen meghatározni az óvodai szintű eredmény kimutatás tárgyát, tartalmát. Az általunk rendszeresen gyűjtött eredményeket számon tartjuk, meg tudjuk határozni legtöbb területen, de nem vagyunk biztosak abban, hogy a jelenlegi szintnél kell-e konkrétabb kimutatásokat készítenünk? Feladat, kitekinteni az országos gyakorlatra, összehasonlítás céljából.

2. Az óvodapedagógus-önértékelés eredményeinek összegzése

1. Milyen átlagos eredménnyel zárultak az értékelések az egyes területeken?

A pedagógusok minősítésének eredménye, a nyolc kompetenciaterületet értékelve 98-100%-os eredménnyel zárultak. (5 fő)

A két tanfelügyelt kolléganő számára kijelölt fejleszthető terület: módszertani felépítés, a napirendben a kezdeményezések kitolódása, az optimális időtartam megtartása. Dokumentumokban reflektívabb értékelés. IKT eszközök használata, egyéni fejlesztési tervek. Az önértékelésben résztvevő pedagógusok: IKT eszközök használatában még nem érzik eléggé felkészültnek magukat. A tehetséges gyermekek képességeinek kibontakoztatása okoz gondot. A mérés – értékelés - visszacsatolás gyermekekre vonatkoztatva, szinte senkinél sem kap maximális pontszámot. Az innovációban, pályázatírásban kevésbé vesznek részt. Vannak, akik csak a csoportra koncentrálnak állapítanak meg fejlesztési lehetőségeket. A szervezetben való aktivitással, feladatvállalással kapcsolatban kevésbé. Az új kutatási módszerek, ismeretek követésében érzik gyengébbnek magukat. A közvetlenül nevelést segítő kollégákkal való kapcsolatok értékelésében nem mindenki ad maximális pontot.

Erősségeink az egyénekre általában jellemzőek: módszertani felkészültség, befogadó szemlélet, a gyermek egyéni képességeinek figyelembe vétele, a biztonságos, nyugodt, tartalmas napirend biztosítása, a játékos tanulás megvalósítása. A csoporttervek készítésénél együttműködés a kolléganővel. Az önképzésnek, információszerzésnek internetes lehetőségeit többen használják. Az önértékelési interjúk megerősítik az igényt a szakmai ismeretátadás gyakoriságára.

A „Jó gyakorlat”-ok összegyűjtésére, bemutatására adott alkalmat. Így pl.: testvércsoportok látogatása, szülői munkadélutánok, meseelőadások, bábelőadások, árnyjáték saját csoportban, testvércsoportnak, szülőknek. Márton napi készülődés, lámpáskészítés, libás ételek készítése, lámpás felvonulás. „Tök-jó” hét. Facebook csoportok működtetése, abban való aktív részvétel. Partnerkapcsolat építése céljából Karácsony Est szülőkkal, gyerekekkel (karácsonyi hangulat előkészítése). Partnerkapcsolat erősítése Karácsony Ház látogatása, SZMK által szervezett busszal. Nyílt napok szervezése farsang idején.

Évzáró műsor beépítése az éves anyagba. A gyermekekről, csoport életéről felvételek készítése, amit a szülőknek be lehet mutatni. Ismerkedési délután a szülőkkel.

Évzáró a mini csoportban, ölbeli játékokkal.

Hagyományörzés: Márton nap, Egy tök jó délután, közös karácsony szülőkkel, a magyar népmese napja, anyanyelv napja – projekt hetek, mézes nap – projekt nap, Október 23-a, "Vándormaci"

Az intézményvezető tanfelügyeleti értékelésében az alábbi fejleszhető területeket kell figyelembe venni az önfejlesztés során. (erre törekedtem a 2016-17. évi értékelésnél, majd a 2017-18-as nevelési év tervezésénél).

Fejleszhető területek

„• Az intézmény működésében, a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában kapjon nagyobb hangsúlyt a mérési adatok, eredmények felhasználása. • Az éves munkatervben jelenjen meg a gyermekek egyéni megfigyelésének és mérésének módszere, visszacsatolásként az éves beszámolóokban a nevelési évben szerzett tapasztalatok

• Az éves munkatervben megjelölt felelősök a feladatmegosztás szerint beszámolóokban visszacsatolásként értékeljék a vezető által közvetített aktuális feladatok megvalósulását. Az összegzés a pedagógiai, módszertani megvalósulásra összpontosítson. • Az óvodapedagógusok szakmai munkáját segítő munkaközösség értékelje a pedagógiai munka fejlesztését, a tervezett feladatok megvalósulását, határozza meg azokat a fejlesztendő területeket, melyeket a következő nevelési évben tervezniük kell.

2. Van-e olyan fejlesztésre megjelölt terület, amely valamennyi vagy a legtöbb értékelt óvodapedagógus esetében azonos?

- IKT eszközök alkalmazása
- Szülőkkel való kommunikáció
- Konfliktuskezelés
- Egyéni bánásmód – egyéni fejlesztés – differenciálás
- Mindennapos mozgásos tevékenységek

3. Van-e olyan erősség, kiemelkedő terület, amely valamennyi vagy a legtöbb értékelt óvodapedagógus esetében azonos?

- Szakmailag képzett pedagógusok
- Szakirányú képzettséggel rendelkező pedagógusok
- Tárgyi feltételek
- Gyermekközpontúság
- Hagyományápolás
- Jól működő intézményvezetés – empátikus vezető

4. Az óvodapedagógusok értékelésének eredményei között van-e egyéb összefüggés, megfigyelhető-e az azonos szakmai munkaközösségben dolgozó óvodapedagógusok kiemelkedő és fejleszthető területeinek azonossága, az eltérő csoportszervezésben dolgozó óvodapedagógusok eredményei közötti eltérések, a módszertani felkészültség erősségeinek, fejleszthető területeinek azonossága, van-e jelentős eltérés egyes óvodapedagógusok tanfelügyeleti és önértékelése között?

Intézményünkben a különböző szakmai csoportok jól együttműködnek (munkaközösségek, belső ellenőrző csoportok). A belső tudás-megosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A pedagógusok szakmai csoportjai munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Önálló munkaterv szerint dolgoznak. A továbbképzések során szerzett jó gyakorlatokat, ötleteket megosztják. Az egészségnevelési munkacsoport kijelölt felelős hiányában nem a terveknek megfelelően működik, de megszüntetni nem szeretnénk. Ezért ez is a fejlesztendő területek közé tartozik. A csoportok összetétele, a gyermekek egyéni és életkori sajátosságai miatt, az óvodapedagógusok különféle tevékenységekben alkalmazott módszerei eltérőek lehetnek: egyéniségtől függően. A vegyes csoportokban lévő gyermekek szociális érzékenysége, magasabb szintű, mint a homogén csoportoké. Csoportszervezési jó gyakorlatunk: a két vegyes csoport azonos korú gyermekeinek összevonásával mikro-csoportos tevékenységek szervezése. Módszertani felkészültségünket tükrözik a folyamatos továbbképzések, önképzések, szakmai anyagaink újítása, bővítése interneten vagy egyéb fórumon keresztül. Jellemzőek a párhuzamosan folyó mikro-csoportos tevékenységek, és egyéni fejlesztések.

A tanfelügyeleti és a pedagógus önértékelések között néhol kissé eltérő megállapítások vannak. A hiányosságok területén egészen hasonló a „külső” és a (pedagógus önértékelés) saját vélemény.

3. Pedagógiai program

- 1. Mi az óvoda pedagógiai hitvallása, van-e olyan pedagógiai elv, amelyet kiemelten képvisel? Szerepel-e olyan nevelési-tanítási feladat benne, amely az óvoda specialitása?**

Hitvallásunk: “A gyökerek persze nem látszanak, de tudod, azok tartják a fát!” (görög költő)
Tiszteletben tartjuk a gyermekek egyéniségét, érdeklődését, önállóságát, autonómiáját, személyiségük harmonikus fejlődését. Alapelvünk a gyermeki tevékenység szabadsága, amelyben útmutató a gyermek egyéni fejlődési üteme. Specialitásunk: óvodánk integráltan befogad sajátos nevelési igényű gyermeket is. Nálunk sikeresen tevékenykedhet, alkothat a hátrányos helyzetű és a tehetséges gyermek egyaránt.

A Pedagógiai Programban kiemelten kezeljük a mozgásfejlesztést, a környezeti kultúra alakítását, a felzárkóztatást, a tehetség gondozást. Utolsó kettőhöz rendelkezünk megfelelő szakértelemmel: gyógypedagógus, fejlesztő pedagógusok, gyógy-testnevelők, gyermektánc oktató-, illetve zenei-, kézműves nevelési területen kiemelkedő adottságú óvónőkkel

- 2. Hogyan kapcsolódnak az intézmény által megfogalmazott célok a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásokhoz és más jogszabályi elvárásokhoz? 363/2012 (XII. 17.)**

Minden megfogalmazott célunknak az alapja az Óvodai nevelés országos alapprogramja, és a 2011. évi CXCV. Nemzeti Köznevelésről szóló törvény. Nekünk is fő célunk az egészséges életvitel megalapozása, testi fejlődés elősegítése, az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés biztosítása, anyanyelvi-, értelmi fejlesztés és nevelés. Egyéb fontos céljaink: néphagyományok megismerése, ápolása.

Az Alapprogram szerint az óvodai nevelésben megjelenhetnek a különböző - köztük az innovatív - pedagógiai törekvések. Biztosítja az óvodapedagógusok pedagógiai nézeteinek, értékrendjének és módszertani szabadságának érvényesülését, megkötéseket csak a

gyermek érdekének védelmében tartalmaz. Az intézményben aktivizáló, motiváló tényezőként kezeljük az Alapprogram ezen meghatározását.

Pedagógiai programunkat magunk készítettük ez is biztosíték arra, hogy szakmai önállóságunk, az óvodai nevelésünk sokszínűsége mellett érvényesülhetnek azok az általános szakmai igények, amelyeket velünk szemben közvetlen társadalmi környezetünk támaszt. Elveinket, céljainkat a gyermekek harmonikus fejlődése érdekében fogalmaztuk meg.

Minden nevelési területen az Alapprogram elveire, feladatrendszerére építettünk. Tárgyi-, személyi- feltételeinknek, a pedagógusok képzettségének, tudásának megfelelően, és egyéb pozitív környezeti hatások beazonosításával készítettük el.

3. A programban meghatározott, az intézményben folyó nevelő-tanító munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai konkrétak-e, rendelhető-e hozzájuk tevékenység, megfelelnek-e az intézmény lehetőségeinek, reálisak-e?

A Pedagógiai Programban konkrétan megfogalmazzuk a nevelési feladatokat, melyeket mindennapi tevékenységünkbe építünk be. Ezek az intézmény lehetőségeinek megfelelnek, reálisak.

Intézményünk specialitásait napirendünkbe beépítve és az intézmény lehetőségeit kihasználva sport-délelőttöt szervezünk. Képzett szakemberink segítségével a gyerekek fejlődését elősegítjük.

A Program átvilágítása, kisebb-nagyobb módosítása közös elvek szerint, gyakran történik. A változó (többnyire pozitív) körülményekhez hozzárendeljük az újabb lehetőségeket.

4. A meghatározott célok megvalósításához szükséges feltételrendszert számba vették-e?

Igen. Tárgyi-, személyi feltételeink jók. Az évenként változó csoportlétszámok sem korlátozzák mindennapi életünket. Nevelést segítő munkatársak között 3 pedagógiai asszisztens segít a gyermekek gondozásában, szakmai anyagok elkészítésében, az elmélyültebb elemző munkában. Ennek egyenes következménye, hogy az óvónők az egyéni fejlődési ütemet a gyermekeknél jobban megfigyelhetik, egy-egy kezdeményezést nyugodtabban, koncentráltabban folytathatnak. Több idejük marad információgyűjtésre. Építünk szakemberink tudására és a továbbképzési lehetőségekre.

A fenntartóval nagyobb pályázatok útján feltételeink kifejezetten jól alakulnak. Éppen egy eszközbeszerzéses pályázat van folyamatban, ami nagyon kell a hosszú évek alatt sekélyesedő készlet felújításához. Sportszerinket, udvari játékainkat, informatikai eszközeinket rendszeres pályázás útján szereztük be, később belépett anyagi forrásként az óvoda támogatására alakult alapítvány.

4. SZMSZ

1. A szervezet felépítése és működésének jellemzői milyen módon kapcsolódnak az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazottakhoz?

A szervezet felépítése a Köznevelési törvény és annak végrehajtási rendeleteinek megfelelő. A Szervezeti és Működési szabályzatban alapvetően meghatározott. A 2003-ban kidolgozott Minőségirányítási program aktuális szakaszait érvényben tartottuk az IMIP-ben. (2010).

Meghatározó dokumentumaink tisztán bemutatják a működés egymásra épülő elemeit. Minden dokumentumot tartalmilag alárendeltünk a Pedagógiai Program céljainak megvalósításához – ami a pedagógiai-, szakmai működést illeti. Az intézményi működés szabályait egyéb területekre lebontva, részletesen kidolgoztuk.

2. Az egyes intézményi közösségek és a szakmai közösségek milyen súllyal jelennek meg a szervezet életében?

Az óvodai munkát segítő belső közösségek hatáskörei, feladatai kiemelten megjelennek a Szervezeti és Működési Szabályzatunkban. Intézményi közösségek: - Szülői szervezet, - Közalkalmazotti Tanács. Szakmai közösségek: - Munkaközösségek (Általános szakmai munkaközösségek, Környezeti-, és egészségnevelési munkaközösség) – Nevelőtestület.

Legfontosabb intézményi közösség a nevelőtestület. Kiemelt jogokkal rendelkezik.

Az intézményvezető és két helyettese egy szűkebb irányító közösségként működik.

A vezetőséghez tartozik bizonyos hatáskörökkel az általános munkaközösség vezetője, a Közalkalmazotti tanács vezetője. A munkaközösség vezetőjének szorosabb együttműködése folyamatosan rendeződik, a már néhányszor említett 2015. évi konfliktus óta. A Közalkalmazotti Tanács, mint jogokkal felruházott testület, gyenge aktivitással működik,

függetlenül a vezetőváltástól. Az óvónők a szakmai feladatok mögé sorolják, nem érzik jelentőségét.

Az általános munkaközösség (intézményvezetői megbízatásom 25 évében) mindig szervezeten, tartalmasan végezte munkáját. Ma is így van. A nevelőközösség minden tagja részt vesz.

A környezeti és egészségnevelési munkacsoport 4 éve alakult. Egyelőre nincs kinevezett vezetője. A tagok az éves munkatervben kijelölt témákkal foglalkoznak, majd az évváró értekezleten beszámolnak munkájukról. Az intézményi önértékelés nevelőtestületi elemzése során felmerült, hogy azért nem eléggé hatékony a csoport működése, mert nincs vezető.

A feladatellátás finanszírozásának csekély mértéke nem ösztönzi eléggé az egyéneket, hogy a csoport vezetésének kiváló elvégzése mellett, egyéb kutatómunkával járó feladatot vállaljon.

3. Mennyire egyértelműek az SZMSZ-ben rögzített hatás- és jogkörök?

SZMSZ-ben konkrétan meg vannak határozva a különböző hatás- és jogkörök. Rögzítve van az óvodavezető, általános vezető-helyettes, tagóvoda-vezető, nevelőtestület, a szakmai munkaközösségek, a munkaközösség-vezető, a szülői szervezet valamint a Közalkalmazotti Tanács hatás- és jogköre.

4. Milyen, az információátadással, belső és külső tájékoztatással kapcsolatos szabályokat rögzít az SZMSZ?

Az SZMSZ-ben az intézmény belső és külső kapcsolatrendszerénél kapunk erre választ. Konkrétan megfogalmazódnak a kapcsolattartás formái a tagintézménnyel, a vezetők egymás közti kapcsolattartási rendje, a munkaközösségek kapcsolattartási rendje, a nevelőtestület és a szülők kapcsolattartásának rendje valamint az óvodapedagógusok és a szülők kapcsolattartási formái.

5. Milyen panaszkezelésre vonatkozó szabályokat rögzít az intézményi dokumentumokban?

Nem találtunk az SZMSZ-ben erre utaló részt. Fejlesztendő feladat a panaszkezelés ügyrendjének elhelyezése az SZMSZ szülői-, és alkalmazotti szabályozáshoz csatolva.

5. Egymást követő 2 nevelési év munkatervei és az éves beszámolók (a munkaközösségek munkaterveivel és beszámolóival együtt)

1. Milyen az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

A stratégiai és operatív dokumentumok koherens kialakítását az intézmény vezetése irányítja. A fenntartóval együttműködve, az elvárásoknak megfelelően, a vonatkozó törvények betartásával készülnek. Az operatív tervezés minden esetben az intézmény stratégiai céljaira épül.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megvalósul. A nevelési év lezárásaként intézkedési terv javaslatokat készítünk. A nevelőtestület konszenzussal fogadja el.

Az intézményi elvárás rend szempontjait követjük, törekszünk a megvalósítására.

A stratégiai tervek megvalósítását részenként bontjuk nevelési évekre. A stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv, ellenőrzések, értékelések ütemezése, munkaközösségi tervek stb. aktuális célok, feladatokat.)

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. Kiválasztjuk a megfelelő módszereket, feladatokat, eljárásokat, s azok alkalmazását.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. Az operatív tervezés a dokumentumokban nyomon követhető.

A megfigyelési, értékelési, folyamatok során azonosítjuk a fejlesztendő területeket. A nevelőtestülettel közösen határozzuk meg az egyéni, csoportos vagy intézményi szintű teendőket.

Éves munkaterv tartalmazza a komplex nevelési, és működést segítő feladatokat. Tartalmaz egy aprólékosan kidolgozott feladattervet, amely mindenki számára érthető egyéni feladatokat határoz meg. Az operatív tervek megvalósulása után-követéssel zajlik, ami lehet egyéni vagy csoportos beszámoló, eseti vezetői ellenőrzés, a kijelölt felelős ellenőrzése. Rugalmasan változtatunk a részfeladatok szervezésében, ha szükséges.

2. Hogyan jelenik meg az intézményi munkaterv és a munkaközösségek éves terveinek egymásra épülése?

Az intézmény éves munkatervei tartalmazzák a munkaközösségek terveit. A nevelési terv év végi értékelése pedig a munkaközösségek beszámolóit is. A beszámolóban megjelennek a továbbgondolásra javasolt kérdések, a következő nevelési évre szóló feladatok. Mindez a nevelőtestület bevonásával történik.

Évek hosszú gyakorlata volt, hogy összehangoltuk a munkaközösségek terveit a nevelési értekezletek, vezetői ellenőrzések témáival. Így év végére körbejártuk a kiemelt területet. Hatásosan működött.

A pedagógusok előmeneteli rendszerének bevezetése, a portfóliók megírása, a kompetenciaterületek értelmezése, a reflektív gondolkodásmód alakítása, az újabb vezetői feladatok, a nevelőtestületi, a munkaközösségi tájékoztatók, az önértékelési rendszer, tanfelügyeleti rendszer bevezetése az elemző munkát ebbe az irányba vitte el. Kissé háttérbe szorultak a helyi, módszertani megbeszélések, a gyermekcsoportban végzett nevelés szupervíziója. Azóta is összehangoljuk az éves terveket, de szükségét érezzük, hogy a munkaközösség az óvodapedagógusokat jobban érdeklő módszertani, jó gyakorlatokkal, új információk átadásával foglalkozzon. Bevált az elgondolás. A pedagógusok figyelme elsősorban a gyermekre irányul, s csak azok után koncentrálnak szervezetfejlesztési, az Oktatási Hivatal által elvárt feladatok teljesítésére. Az intézményvezetőnek sokat kell vállalnia az egyének tájékoztatásában, részvételük aktivizálásában. A Környezeti -, és egészségnevelési munkacsoport is szakmai kérdésekkel foglalkozik. Az önértékelést támogató csoportnak értékelési feladatai vannak.

3. Az előző évi értékelésre építve milyen fejlesztő célú elemek, nevelési, tanítási feladatok jelennek meg a munkatervekben? Milyen aktuális feladatok fogalmazódnak meg a munkatervben, mint kiemelt nevelési, tanítási, és egyéb feladatok?

A nevelési évet értékelő beszámolóban összegyűjtjük a csoportok éves értékeléseit, a munkaközösségek, munkacsoportok beszámolóit, a záró nevelési értekezleten az óvónők egyénileg is beszámolnak jó gyakorlatokról. Az értékelés során keressük a hiányterületeket vagy éppen a népszerűsíthető gyakorlatokat. A nevelőközösséggel egyetértésben vesszük be a fontosabb változtatásokat, kidolgozandó szakmai témákat, beépíthető nevelési, tanulási

modelleket. Ilyen például a mindenki számára lépésenként fejlesztendő gyermekek mérése, értékelése, visszajelzés lehetőségei. Más példával, a szelektív hulladékgyűjtés gyakorlatának kiterjesztése minden csoportra. Továbbá az újabb hagyományteremtő élmény-, és ismeretnyújtás lehetősége. Pl.: „tök jó” napokon szülőkkel töklámpás készítése, jó hangulatú szülő-gyermek délután szervezése stb.

4. Egyértelműen megjelenik-e az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője?

A Szervezeti és Működési Szabályzat egyértelműen meghatározza a mindenkire vonatkozó általánosan érvényes feladatokat, hatásköröket. Érvényes munkaköri leírások tartalmazzák azokat a feladatokat, amelyeket nem kell évenként munkatervben rögzíteni. A Pedagógiai Program bőségesen hivatkozik minden nevelési területen az óvodapedagógusok nevelési-, egészségnevelési-, felzárkóztató-, tehetséggondozó-, a gyermekek fejlődését követő és egyéb más felelősségre, feladatra. Az elfogadott IMIP nevelési területekre megfogalmazott mérési lehetőségeket és időpontokat jelöl.

Az éves munkatervekben a munkaközösségek, munkacsoportok meghatározzák saját munkatervük végrehajtásához a felelősöket, időpontjaikat, majd év végén írásos beszámolót csatolnak az intézményi értékeléshez. Emellett szóban is beszámolnak a nevelőtestületnek. Megnőtt a jelentősége az Önértékelést támogató csoportnak, ahol kiosztott feladatok és határidők vannak a kijelölt pedagógus önértékeléséhez.

Minden tervhez évek óta csatolunk kisebb feladatok leosztását is tartalmazó listást, felelősök megjelölésével, határidőkkel. Fejlődünk kell a visszaellenőrzés, számonkérés terén. Ez szigorúbb feladatleosztást és következetesebb számonkérést feltételez.

5. Hogyan jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben?

A Pedagógiai Programban meghatározott jeles napok rendje beépül a nevelő munkába. A bemutatott jó gyakorlatokkal folyamatosan bővül. A kiemelt ünnepkörök tervezési, szervezési rendjét a Pedagógiai Programban meghatároztuk. Ezeket nem tervezzük újból évenként. A pedagógiai szabadságának teret adva az óvónők motiváltabbá válnak. A csoportok életkorához alkalmazott módszereket tudatosan választják meg.

6. A munkatervben meghatározott tartalom megvalósítása reális volt-e?

Általában igen. Előfordul, hogy váratlan törvényi változások vagy aktuálisabb, a továbblépés érdekében hasznosabb témák, feladatok miatt rugalmasan módosítunk, de irreális, túltervezett éves programot még nem készítettünk. Előfordul, hogy az intézkedési terekből néhány halasztásra kerül vagy időközben elvesztette fontosságát. Ritkán előfordult, hogy a személyekre osztott témát nem sikerült kellő mélységben elemezni, átgondolni. Ezeket nyár folyamán pótoljuk a szükségnek megfelelően.

7. A beszámolókból megjelennek-e a munkatervre vonatkozó reflexiók?

A kitűzött feladatok végrehajtása megtörténik, a beszámolók egyre reflektívebbek és javaslattétellel élnek. Az utóbbi években a felügyeleti rendszer elvárásainak megfelelően, terjedelemben kibővültek az éves munkatervék, az összes melléklet felfűzése miatt. Ezért a csoportnaplókba már nem helyezhető be, mint régen. Szükséges egy rövid kivonatot készíteni, a legfontosabb adatokkal, hogy az óvónők az év során bármikor rátekinthessenek.

6. Továbbképzési program – beiskolázási terv

1. Hogyan jelennek meg a pedagógiai programban meghatározott elvek, célok, az intézmény fejlesztési céljai a továbbképzési programban, beiskolázási tervben?

Az óvoda jelenleg rendelkezik, több szakirányú végzettségű pedagógussal, akik alkalmasak a Pedagógiai programban meghatározott speciális fejlesztési feladatok ellátására. A további tervek között szerepel újabb szakképesítések megszerzése.

Kezdetben a központi költségvetésből felhasználható támogatási költségekkel, a fenntartó támogatásával kiegészítve biztosítottuk a másoddiplomák megszerzését. A 30-60-120 órák teljesítését 100%-ban támogattuk. Ekkor, tudatos vezetői terv szerint, a (akkor még) Nevelési Program céljaival összhangban történt a képzések ütemezése. 8 másoddiplomást tudunk segíteni a tovább tanulásban, az intézmény érdekeinek megfelelően: pszichopedagógus-gyógypedagógiai tanár, két fejlesztő pedagógus, két gyógy-testnevelő, egy fő logopédus, tanügy-igazgatási szakértő, egy gyermektánc oktató. 60 órás gyógytestnevelés képzést az egész nevelőtestület számára szerveztünk, kétévi költségvetésből, helyben.

A későbbiekben elfogyott a központi támogatás, az önkormányzat eladósodott, s továbbképzési terv ellenére, ritkult az egyéni, önköltséges tanulási hajlandóság. Átmenetileg kevés lehetőséget használtunk ki. Az utóbbi években javul a támogatott vagy ingyenes képzések igénybevétele. Lehetőség szerint úgy választanak témát a kollégák, hogy annak tartalmáról beszámolhassanak. Informálják társaikat, ezzel új ismereteket nyújtva. Helyben az intézményi költségvetés terhére vagy pályázati forrásból, néhány órás képzéseket szerveztünk. Az utóbbi két évben 50%-os támogatással vehetnek részt az óvónők terv alapján továbbképzéseken. Az ingyenes lehetőségeket is számon tartjuk. Egy óvónő rendelkezik, egy pedig 2018-ban szerzi meg a Közoktatási vezető diplomát.

2. Az óvodapedagógusok szakmai megújító képzéseken való részvételét megfelelően biztosítja-e a továbbképzések tervezése?

A kötelező, 7 évenkénti 120 órás továbbképzés lehetőségét biztosítja. A fenntartó felőli anyagi támogatás függvényében vesznek részt képzéseken az óvónők. Az önköltségen végzett képzéseket is támogatja az intézmény, a ráfordított idő biztosításával.

Az öt évre szóló továbbtanulási tervben nehéz stabil adatokat előre meghatározni. Az éves beiskolázási tervet elkészítve, a helyettesítések várható költségeit szinte kiváltja a törvényben meghatározott heti 4 óra helyettesítés díjazás nélkül. Előfordulnak személycserék a tervekhez képest.

7. Mérési eredmények adatai, elemzése (a helyben szokásos megfigyelések, mérések, eredménye öt nevelési évre visszamenőleg)

1. Hogyan viszonyul az óvoda mérési teljesítménye (ha van megfelelő adat) az országos átlaghoz és a hozzá hasonló átlagához Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?

Nincs országos átlag, nincs mihez viszonyítani. Saját mérési rendszere van az óvodának.

Nevelőtestületünk folyamatos megújulásra törekszik ezen a téren.

A gyermekek fejlődésének követése, egyéni képességeik tervszerű fejlesztése évek óta helyi elvárás rend szerint működik. Fejlődés mutatható ki az utolsó években ezen a téren.

Tudatosabb a jegyzetek reflektivitása, konkrétabbak a megfigyelési területek. Kidolgozott dokumentumok szolgálnak a részletesebb elemzéshez, vizsgálatokhoz. Az iskola alkalmassági méréseket nem standardizált formában, de hiteles módszerekkel, megfelelő óvónői odafigyeléssel végzik a kollégák. A lemaradó, és a különös bánásmódot igénylő gyermekeket számon tartják. Szükség esetén konzultálnak a fejlesztő pedagógusokkal. Lehetőség szerint a kiemelkedő adottságú gyermekeket tehetséggondozásra javasolják. A szülők felé tudatosabb a gyermek fejlődési üteméről a tájékoztatás. A további fejlődést az intézményvezetés is, s a nevelőtestület tagjai is fontosnak tartják.

2. Megállapítható-e abban az esetben, ha az óvoda több telephelyen működik, hogy mennyire elkötelezett az óvoda szociokulturális háttérének megismerésében?

Kartal település összlétszáma megközelíti a 6000 főt. Az óvodás gyermekek száma általában kb. 210. Nincs a két tagintézmény között nagy távolság és meghatározott körzetek sincsenek kijelölve. A település nem számít hátrányos helyzetűnek. Viszonylag alacsony az igazán szegény családok száma, amit az önkormányzaton és a gyermekvédelmi hálózaton keresztül megismerünk időben, beiratkozás idején. Viszont feladatot jelent számunkra az egyre több beköltöző család szociokulturális viszonyainak megismerése. Ők más településekről jönnek, nincs információnk róluk. A helyiekről több információval rendelkezünk ismeretség, előzőleg nagyobb testvérek ellátása alatt szerzett tapasztalatok alapján.

Csoportlátogatások, megfigyelések, beszélgetések során törekszünk a gyermek nevelése szempontjából szükséges adatokat, körülményeket megismerni.

3. Megállapítható-e az óvoda szociokulturális hátránykompenzáló hatása? Megállapítható-e az óvoda fejlesztő hatása?

A válaszhoz egyik kolléganő önértékelő lapjából idézek. Fontosnak tartja:

“A közösségben lévő egyének sokszínűségének és különbözőségének elfogadását. Eltérő nevelési igényekre pozitívan reagálni. Hátrányos gazdasági- társadalmi helyzetű és a sajátos nevelési igényű gyermekek együtt nevelését. Az ismeretanyag rugalmas alakítása, integrált oktatással. HHH-s gyermekek esetében nagyon fontos- pályám elején megtapasztaltam ezt (roma gyermekek esetében). Inklúzió=befogadás. A gyermekek egyedi igényeihez való alkalmazkodás az egyéni differenciálás fő feladatom.”

„A nevelőmunkánkat átható nyitottság, szeretetteljesség, bizalom, elfogadó, segítő, támogató attitűd következetesség, tolerancia jellemzi. Nevelő, fejlesztő munkánkban kiemelten fontos, hogy figyelembe vesszük a gyermekek egyéni képességét, tehetségét, fejlődési ütemét, szociokulturális hátterét.” (PP)

4. Az azonos csoportszervezés esetén összevont intézmények (tagintézmények, több épületegységen működő intézmények) eredménye, (teljesítménye) mennyire eltérő? Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?

Számokkal, egyéb objektív adatokkal kimutatható eltérés nincs a központi óvoda, és a tagintézmény között. Azonos pedagógiai programból dolgozunk. A mérési szempontrendszer is ugyanaz. Az intézményi elvárás rendszer által kiemelt értékelések kötelezettsége talán jobban megmutatja majd néhány területen a különbségeket. Nem biztos, hogy azokból messzemenő következtetéseket lehet majd levonni a különbségeket tekintve.

5. Milyen az óvodában a többiekhez kifejezetten leszakadó gyermekek aránya?

Településünkön leszakadó család az önkormányzat kimutatása szerint minimális arányban lelhető fel. A betelepülők is hasonló életkörülmények között élnek, mint Kartalon az átlag.

A gyermekek körében ugyanez az arány mutatkozik meg.

Mivel a programban leírtak szerint óvodánk integráltan is befogad sajátos nevelési igényű gyermekeket, ezért a róluk való speciális gondoskodásban sokat tudunk segíteni.

7. Milyen az óvodában a többiekhez képest kifejezetten jobb eredményt elérő gyermekek aránya?

A tehetség „csírák” helyett az óvodában inkább a kiemelkedően jó adottságokat figyelhetjük meg. Azok a felmérések, amelyeket alkalmazunk, nem adnak objektív információt számadatokról. A „kiemelkedően jó adottságot” is relatíve értelmezhetjük. Mihez, kihez képest? Mely területen? A témával egyre többet foglalkozunk. Az óvónők természetesen ismerik a gyermekek adottságait, képességeit, és megfelelő helyen jelzik azt.

Az óvodánkban évek óta működő tehetséggondozó programokon részt vevő gyermekek száma növekvő tendenciát mutat. A programokba való bekerülés lehetősége válogatás és javaslat alapján történik. Fejlesztési célunk: saját óvónőinkkel tehetségműhelyek vezetése.

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelt azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Interjúk
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01. 03.

1. Az intézményi önértékelés során a vezetővel készített interjú javasolt kérdései

1. Milyen az Ön intézménye? Fogalmazzon meg (emeljen ki) öt intézményi jellemzőt!

- Korszerű infrastruktúrával rendelkezik, beleértve a helyi főzőkonyhát. Tiszta, rendezett a technikai személyzet jóvoltából.
- Az alkalmazotti közösség igen sok tagja néhány éve dolgozik csak közöttünk, a régi kollégák nyugdíjba vonulása miatt. Elsősorban nevelést segítőkről és konyhai dogozókról van szó. Az előző alkalmazotti kör sok évet töltött el közösen, összetartó, aktív, szakmailag törekvő, igényes munkában. Szerencsés válogatással sikerült fiatalokkal úgy pótolni őket, hogy a kialakult nevelési színvonalhoz képesek igazodni. Etikai probléma kevés. A nevelőtestületben is történtek hasonló okok miatt változások. Ez már jobban befolyásolja a szervezeti kultúra elért fejlettségi fokának megtartását, a felnőtt közösség szoros, jó hangulatú, egységes összmunkáját.
- A gyermekek játékba ágyazott, nyugodt, tervezett napirendje minden csoportban tapasztalható. Nagyon pozitívnak tartom, hogy vezetésem alatt nem volt olyan óvodapedagógus, de technikai dolgozó sem, aki durván - rosszabb esetben, bántalmazón kezelte volna a gyermekeket. A nevelési év során mindig bukkan fel egy-egy nagyon jó csoportkezdeményezés, jó gyakorlat, viszont ennek önzetlen, segítő szándékú, ítélkezés

mentes átadása nevelőtestületi szintre, nem mindig működik. Mostanság elindult egy pozitív változás.

- A hosszú vezetői időszak alatt sikerült kialakítani, hogy minden kisebb-nagyobb megoldandó ügyre ne a vezető bólintson. Saját hatáskörben a dolgozók megoldanak problémákat, figyelembe véve, hogy az intézményvezető az adott helyzetről hogyan gondolkodik. Vannak persze egyéni érdekeket szolgáló megoldások, másik kolléga hátrányára, de a folyamatos működésben nem ez a jellemző. Általában véve sok mindenben „önálló” a közösség. Vannak „kulcsemberek” szerencsére többen is, akik okos, önálló munkával, diszkrét viselkedéssel segítik a vezető munkáját, sőt egész jól átlátják az intézményvezetés operatív feladatait. Számomra vezetőként nagyon fontos az etikus magatartás megtartása, elsősorban ennek hiánya okozza konfliktusaimat.
- A nevelőtestület képes a közös gondolkodásra. A segítő szándékú, nyílt véleménynyilvánítást – még ha hibát tár is fel – sokkal építőbbnek tartom a kritizálásnál, elégedetlenségnél. Szakmai témákban ez működni tud. Az utóbbi időben csökken az önkéntes feladatvállalás. Az igény viszont meglenne több csoport tartalmass együttműködésére.

2. Melyek az intézmény kiemelt sajátos céljai?

Célunk a gyermek életkori és egyéni sajátosságainak figyelembe vételével a teljes személyiség fejlesztése, kiemelten:

- egészséges életvitel megalapozása
- gyermek-környezet közötti érzelmi kötődés kialakulása
- környezethez kapcsolódó értékek alakulása
- a gyermek biztonságos eligazodásának segítése a környezetében
- néphagyományok megismerése, ápolása
- anyanyelv megszerettetése
- lassúbb fejlődésű gyermekek segítése
- tehetséggondozás
- Környezeti nevelés: A tematikus tervet komplexen az adott környezeti témához igazítjuk. Helyi adottságokat kihasználva lehetőséget biztosítunk a környezet tevékeny

megismerésére. Fontos számunkra a környezettudatos magatartásforma alapozása, alakítása (szelektív hulladékgyűjtés, komposztálás).

- Mozgásfejlesztés területén: A gyermekek szabad mozgását a délelőtti és a délutáni játékidőben, teremben, udvaron egyaránt biztosítjuk. Hetente 1 alkalommal bevezetésre került a „sport-délelőtt”, ami a szabad és irányított mozgás együttese. Biztosítjuk a mindennapi testedzés lehetőségét: zenés torna, mozgásos játékok, futás, kocogás, gimnasztikai gyakorlatok. Ellátogatunk a sportpályára, tenispályára valamint rövidebb, hosszabb túrákat szervezünk.
- Hagyományápolás: Óvodánkban a néphagyományörzés folyamatosságát a mindennapok hagyományörző tevékenységei és a jeles napok tevékenységei adják.
- Anyanyelvi fejlesztés-, és nevelés területén: Életkort és egyéni képességeket figyelembe véve mindennapos játékos, mozgásos hangutánzó, beszédszerveket ügyesítő, légző- és fújási gyakorlatokat, ajak- nyelvtorna, hallásfejlesztő, egyszerűbb kommunikációs játékokat és hangfelismerési, hallási figyelem és emlékezetfejlesztő játékokat szervezünk.
- Alapító okiratunk alapján fogadhatunk különös gondozást igénylő gyermekeket
- Az inkluzív szemléletű nevelés

3. Milyen rendszere van az intézményben folyó nevelő-tanító munkát meghatározó dokumentumok elkészítésének? Hogyan jelennek meg ezekben az intézmény sajátos jellemzői? (Stratégiai dokumentumok, az éves munkát meghatározó dokumentumok.)

A helyi Nevelési Program elkészítése előtt, a nevelőtestület hosszasan tanulmányozta, elemezte, megvitatta az adaptálható alternatív nevelési programok elveit, tartalmát.

- Komplex prevenció pedagógiai program – Porkolábné Balogh Katalin kidolgozásában,
- Óvodai nevelés a művészetek eszközeivel,
- Tevékenység központú óvodai nevelés,
- Epochális óvodai nevelés,
- Freinet pedagógia,
- Waldorf pedagógia,
- Hagyományörző nevelési program és más, kidolgozott programok.

Döntöttünk saját elveinket, saját arculatunkat tükröző szabályzó dokumentum szerkesztéséről. Nevelési Programunk 1996- ban, konszenzussal készült. A részterületek kidolgozását kisebb csoportokban készítettük el, majd mindent újból alaposan áttekintve döntöttünk a dokumentum véglegesítéséről. Folyamatos módosítása mindig a nevelőtestület közös munkáján alapszik. 2012-ben dogoztuk át az Országos Óvodai alapprogram alapján. Majd néhány éve a címe Pedagógiai Program lett.

Ugyanez a munkamódszer vonatkozik a gyermekek fejlődési naplójának folyamatos fejlesztésére, módosítására. Eredmények, hiányosságok, törvényi szabályzók követésével rendszeresen visszatérünk ezekre a területekre értékelés céljából. A nevelőtestület által elfogadott módosításokat meg tesszük.

A csoportnaplók kialakításánál saját formát dolgoztunk ki. Gyakorlati beválás alapján évek óta megmaradt az elosztása. Egy-egy adattartalommal, kiegészítő dokumentummal bővül (pl.: a szülői vélemények, észrevételek bejegyzése, az egyéni foglalkozásra járók névsora, az éves munkaközösségi tervek, éves munkaterv becsatolása stb.). A csoportnapló olyan munkaeszköz számunkra, amelyben praktikusán egységben kell látnunk a csoport nevelési folyamatát, a legfontosabb adatokat és az év stratégiai célkitűzéseit.

Az IMIP stratégiai céljainknak megfelelő részeit megtartottuk, a nevelőtestület elfogadta (pl.: a nevelési területek mérési lehetőségei, kompetenciák...). A dokumentumot elsősorban az intézményvezető készítette, az egyes szakmai területek kidolgozásába vonta be a kollégákat. A kiegészítő függelék tartalmazta eredetileg a minőségbiztosítás során kialakított elégedettségmérő kérdőíveket, klímateszteket, Etikai kódexet). Néhány éve a minőségirányítási program kötelezősége megszűntével mi is átértékeljük saját dokumentumunkat. Aktualizáltuk a szükséges részeket megtartva. Ennek irányítója a vezető volt, a nevelőtestület véleményének kikérésével, a végleges forma elfogadtatásával.

A csoportnaplók szükséges lapjait az óvónők rakják össze minden év elején a korcsoportnak megfelelően.

A munkaközösség saját munkatervet készít, az óvónők javaslataiból kiindulva, egyeztetve az intézményvezető szakmai céljaival. A témaköröket, az időpontokat a munkaközösség vezetője határozza meg. Rugalmasan eltérhet, szükség esetén.

A munkacsoportok – Egészségnevelési-, Önértékelést segítő csoport, kinevezett vezető nélkül működnek az aktuális szakmai igény-, illetve az önértékelésben szükséges folyamat ellátásához igazodva.

Egy-egy feladatra kisebb létszámú csoportokat kér fel az intézményvezető, akik alkalomszerűen végzik ezt el.

4. Az intézmény stratégiájának tervezésekor figyelembe vették-e a települési környezet a köznevelés-irányítás elvárásának változásait?

Igen. Pl.: a településen elhelyezkedő a 7 illetve 2 csoportos két épületben az adottságok miatt és a nevelőtestület döntése alapján vegyes és osztatlan csoportok működnek. Vagy pl. 5 éve épült közvetlen szomszédságunkban a modern bölcsőde, ahonnan évenként 18-22 kisgyermek jön, nem a családi környezetből. Megváltozott az óvodát kezdő gyermekek „előélete”. Differenciált módszerek szükségesek az előzetes tájékozódásban.

A környezeti elvárásokhoz állandó monitoringozás módszerével próbálunk, a gyermekek mindenkori érdekét figyelembe véve igazodni.

Stratégiai tervezésmódosítást kell végrehajtani az intézményi önértékelés végén kialakítandó öt éves önfejlesztési tervben. A kiemelt fejlesztési területek irányadók a változtatásban.

5. Hogyan történik az aktuálisan megjelenő új feladatok ellátása az intézményben? (Pl. alapító okirat módosításakor stb.)

Első lépésben az intézményvezető tájékoztatja a nevelőtestületet az újabb kötelezettségről. Felhívja a figyelmet a kiadott dokumentumokra pl.: Minőségügyi kézikönyv, Tanfelügyeleti kézikönyv. Nevelési értekezleten tervezetten kitér a feladat részletezésére. Attól függően, hogy a feladat hatáskörhöz, feladatkörhöz kapcsolódik-e, egyénileg, vagy kisebb munkacsoportban történik a megvalósítás. Ha az intézményvezető kötelessége, pl. SZMSZ Alapító Okirat változtatása, akkor a vezető bemutatja, elfogadtatja a nevelőtestülettel, esetleg csak tájékoztatja a végleges eredményről. Amennyiben kisebb csoportban dolgozunk fel anyagot, a csoportok bemutatják előkészítő munkájukat a nevelőtestületnek, a döntés konszenzuson alapul. Szakmai kérdésekben minden esetben részt vállalnak az óvodapedagógusok.

6. Mi jellemzi az intézményben a feladat-, hatáskör- és felelősség megosztást?

A Szervezeti és Működési Szabályzat részletesen tartalmazza a vezető-, a vezető helyettesek-, a munkaközösség vezetők feladatmegosztását. A munkaközösségek, hatáskörét is. Az egyéni munkaköri leírásokban megjelenik a „speciális” munkaköri feladat. A nevelési év munkatervében feladatlista tartalmazza a vonatkozó feladatokat, melyeket jó gyakorlatként havi lebontásban közre adunk. A feladatlistát a csoportnaplókban, vagy a csoportban jól látható helyen elhelyezik az óvónők.

A hatásköri szabályozás megfelelő, a gyakorlati alkalmazásban erősíteni kell. A pedagógusok általános leterheltségük miatt elsősorban a csoportban való megfelelésre törekednek. Az intézményvezetés részéről is szempont a túlterhelés elkerülése. Ennek viszont következménye, hogy kevesebb a szupervízió, nem eléggé látható a pedagógusok egyéni értékelése. Áttolódik az intézményvezetőre a feladatellátás. Az intézmény öt évre szóló intézkedési tervében a hatáskörök, felelősségi körök betartását ki kell emelni. Az ellenőrzés rendjét konkretizálni, bővíteni kell.

7. A munkaközösség-vezetők hol, milyen tevékenység formájában kapcsolódnak be a vezetés munkájába?

Szakmai témák áttekintésében, az óvónők továbbképzésekről szóló beszámolóinak közreadásában, munkaanyagok előkészítésében. Szervezési feladatokban. Munkáltatói döntések előtt eseti vélemény nyivánításban. 2015-ben lemondott az „általános” munkaközösség vezetője. 2016-ban egy évig vállalta a vezetését másik kolléganő, majd nem szerette volna a feladatot tovább ellátni, így 2016. szeptemberétől új kolléganő vette át, aki aktívan kapcsolódott be az együttműködésbe. A munkáltatói döntések előkészítésében újból részt tud venni, a szakmai feladatok mellett.

8. Hogyan működik az intézményben az ellenőrzés? (Ki, mit, milyen gyakorisággal, céllal, eszközökkel ellenőriz?)

Feladatlista tartalmazza az operatív ellenőrzési feladatokat. Lehetőleg egyenletesen osztjuk el az alkalmazottak között. A szakmai ellenőrzést elsősorban az intézményvezető végzi, amin változtatni kell a továbbiakban. A hospitálások jegyzőkönyveit felhasználjuk a pedagógusok önértékeléséhez. Az általános vezető helyettes 2016-17-ben elsősorban az adminisztrációs

feladatait tudta végezni, mivel csak fél állásban volt váltótársa. A munkaközösség vezető ellenőrzési hatáskörét nem használjuk ki. Konkrétan a csoportlátogatások ütemezésén kell változtatni, kiterjeszteni hatáskörökre. Az intézményi önértékelés, a tanfelügyeleti ellenőrzések, a pedagógus önértékelési kötelezettség központi elvárás rendje erősíteni fogja ezt a folyamatot.

9. Az intézményi önértékelés rendszer működtetése milyen támogatást jelent a vezetés, az óvodapedagógusok számára?

Az intézményvezetés számára konkrét iránymutatást ad különösen az ellenőrzés-, értékelés-, a hamarosan hatályba lépő éves pedagógusértékelés kötelezettségével. A kompetenciaterületek konkretizálása, mindenki számára való egyértelműsítése könnyíti az ellenőrzés szempontjainak rendszerét. A jelenlegi intézményi önértékelés tapasztalatai, eredményei azt mutatják, hogy a pedagógusoknak egyénenként még több információra van szüksége az intézményvezetés munkájáról. A véleményekből kitűnik, hogy a szakmai kérdésekben egységesek vagyunk, de az egyéb, intézményben zajló tevékenységek terén nem mindenki rendelkezik megfelelő tájékozottsággal. Pl.: a pedagógusértékelésben kevésbé veszik figyelembe a pedagógusminősítésekben, az egyének tanfelügyeletében, szaktanácsadásában, a hospitálások jegyzőkönyveinek tanulmányozásában, az eseti megfigyelésekben, programokban, évzáró-, anyák napi műsorokban rejlő ellenőrzési lehetőségeket. Inkább koncentrálnak a csoportlátogatások fontosságára. Az intézményvezetőnek erősítenie kell az egyéni értékelés rendszerét, a folyamatos visszacsatolás gyakorlatát.

10. Hogyan történik az ellenőrzések, értékelések, eredmények visszacsatolása?

Arányában többször történik nevelőtestületi szintű eredmények visszacsatolása. Az egyéni pozitív visszacsatolás nagyobb súlyt kap, mint a negatív. Az értékelés hatáskörökre való kiszélesítésével javítható az egyének munkájának megismerése nevelőtestületi szinten. Erre törekedni kell a továbbiakban.

A pedagógus kérdőívekből az derül ki, hogy többen igénylik a többszöri ellenőrzést, határidők betartatását, visszajelzést. A differenciált bérezés lehetősége szükség szerint meg fogja változtatni eddigi gyakorlatunkat, hiszen nagyon szigorú szempontrendszerre van szükség

ahhoz, hogy az évek óta nem működő differenciálási, jutalmazási rendszer után újból visszatérjünk erre az eljárás módra.

11. Hogyan használják fel a gyermeki ellenőrzési, mérési, értékelési eredményeket?

A gyermekek fejlődési naplójában jól követhetőek az egyéni eredmények. Az év végi csoport értékelések mutatják a fejlődést. Elsősorban az óvónők beszámolóí határozzák meg, hogy mire helyezzük a figyelmet a gyermekek megfigyelésében, értékelésében. Konkrét mérési eredmény a 2016-17-es nevelési év végén: a logopédiai ellátás kevés óraszámmal történik, ennek következtében első évben mutatható ki az iskolába menő gyermekek között a beszédhibák gyakorisága. Sajnos sokkal több gyermek maradt el a beszédhibák javításában az eddigi évekhez képest.

A fenntartó felé az intézményvezető feladata jelezni a problémát. Az óvónők feladata az anyanyelvi nevelés tudatosabb beépítése a mindennapi tevékenységbe. A szülők figyelmét fel kell hívni az otthoni gyakorlásra. A továbbképzési tervben kiemelten kell támogatni a logopédus másoddiploma vagy a nyelv-, és beszédfejlesztő képzést. A fenntartótól kérni kell plusz keretet a plusz logopédiai foglalkozások finanszírozására.

12. Mi a tapasztalata azzal kapcsolatban, hogyan befolyásolja az integráció az intézményben folyó munkát?

Óvodánk alapító okirata alapján fogad SNI-s gyermekeket. A környezetben csak mi vagyunk alkalmasak a feladat ellátására. A környékbeli gyermekek számára a Budapesti Tanulási Képességeket Vizsgáló Szakértői Bizottság rendszeresen minket jelöl ki befogadó intézménynek. Sajnos nem tudjuk, csak a helyi gyermekeket fogadni. Gyógypedagógusunk másoddiplomás, oligofrén szakon. Fejlesztő pedagógusunk is van, de ők elsősorban saját csoportjukban hasznosítják tudásukat. Autista és enyhe értelmi fogyatékos gyermekeket saját gyógypedagógusunkkal, szükség szerint logopédussal, gyógytestnevelővel látunk el. Az autista specifikus zavarral küzdő gyermekekhez csak az elmúlt évtől kezdve alkalmazunk megbízással autista specifikus gyógypedagógust.

Pedagógiai Programunk iránymutatást ad az integrált neveléshez. A sajátos nevelést igénylő gyermekek számára tartalmaz elveket, feladatokat. A Pedagógiai Szakszolgálattal tartjuk a szakmai kapcsolatot. Szakvéleményükre alapozva építjük fel az adott gyermekek nevelési,

fejlesztési tervét. A gyógypedagógus és a fejlesztő pedagógusok éves feladatmegosztás alapján eseti konzultációkat tartanak egymással és a csoport óvónőivel. Nehéz a kötelező fejlesztő foglalkozásokat összehangolni, hiszen az érintett másoddiplomás óvónők kötelező óraszámukat csoportban töltik. Ez különösen akkor probléma, amikor egy évben több problémás gyermeket kell ellátni.

13. Hogyan kísérik figyelemmel a gyermekek továbblépését, az iskolában a tanulásk útját?

Az iskolába menetel előtt előre egyeztetett időpontban az első osztályt indító tanító nőekkel a nagycsoportos óvónők hosszasan átbeszélik gyermekekenként az adottságokat, személyiségjegyeket, különös figyelemmel arra, ami a gyorsabb megismerést segíti a pedagógusok számára.

A tanévkezdést követő egy-két hónap után – egyeztetés szerint – a gyermekek volt óvónői óralátogatáson vesznek részt az első osztályokban, majd a tanítónőekkel átbeszélik a gyermekek beilleszkedéséről, fejlődéséről gyűjtött tapasztalatokat.

A tanítónőekkel kétévenként elégedettségmérő kérdőívet kérünk kitölteni az óvoda felkészítő munkájával kapcsolatban. Ezeket a visszajelzéseket nevelőtestületi szinten kiértékeljük, és a számunkra teljesíthető elvárásokhoz igyekszünk igazodni.

14. Milyen az intézmény, az óvodapedagógusok viszonya az új módszerekhez, nevelési/tanulásszervezési eljárásokhoz?

Az Óvodai nevelés című szaklapot, az Óvodai Jogfutárt, Búvár című lapot járattuk óvoda szinten, az Óvodai nevelést az óvónők többsége is megrendeli, olvassa. Jellemző az internetes ötletek keresése, helyi megvalósítása. Nem egységesen jellemző az új módszerek kutatása, és annak megosztása a kollégákkal. Van, aki kutat, kipróbál és átadja tapasztalatait. A nevelőtestület tagjai szívesen meghallgatják az új ismereteket, a megvalósítás szintjére saját motivációjuk mérvadó. A jó gyakorlatokat, alkalmazható újabb módszereket intézményi szinten a vezető nem kötelezi, kivárja, hogy az óvónők saját maguk elfogadják az újdonságokat és egymás sikerén felbuzdulva lépjenek az alkalmazók körébe. Vezetői szempont: „ha nem belső készítésre végzi a pedagógus a mindennapi munkában az innovatív, újszerű, kutató jellegű tevékenységeket, kényszerítéssel, szigorú számonkéréssel

csak látszatszerű a hozzáállás. A pedagógiai szabadság sokszínűbbé teszi az intézményben folyó nevelési folyamatokat.

Más a helyzet azokban a kérdésekben, ahol többségben úgy dönt a nevelőtestület, hogy mindenki számára teljesítendő, új módszereket, feladatokat, szemléletet építsünk.

15. Mennyire kezdeményezők az óvodapedagógusok a fejlesztések területén?

Csoportonként önálló kezdeményezések jellemzik az óvodapedagógusokat. Egymáshoz szívesen csatlakoznak, korosztályonkénti vagy a felnőttek egymás közötti jobb személyes kapcsolat szerint. A dokumentumok kidolgozásában, módosításában a leosztott feladatokat elvégzik. Ha szakmai témában kell együtt dolgozni, abban mindenki aktívabb. Jellemző ránk az összehangolt szakmai munka.

Aktívan működik plusz feladatként a könyvadás, fényképezés, melyek jutalékát a csoportok saját igényeik szerint használják fel. Anyagi segítséget jelentenek az alapítványi bevételek is. Ezeknek a pénzeknek a felhasználásában teljes szabadságot kapnak az óvónők. Okosan, célszerűen rendelkeznek vele.

Informatikai fejlődés terén többségben tudatosult a szükségszerűség. Így az online kapcsolattartás is beléphet az információk átadásába.

16. Milyen módszerei használatosak az intézményen belüli tudásmegosztásnak?

Egymás közötti dokumentumcsere, tapasztalatcsere. Egyéni beszélgetések. A munkaközösség terv szerinti tudásmegosztása. Nevelőtestület előtti beszámolók továbbképzések anyagáról, újabb módszerekről. Az óvónők megbeszélései, amelyek szervezése akkor a legsikeresebb, ha konkrétan kijelölt felelőse van. Az előre tervezett időpontok betartásával jobban működik, mint ha alkalmi esetmegbeszéléseket tartunk.

17. Melyek az óvodapedagógus továbbképzési program és éves terv összeállításának szakmai szempontjai?

- Az óvodai szakmai szükségletek elsődlegesek.
- Évente figyeljük a hét évenkénti óraszám állását, s elsőbbséget élveznek azok, akiknek hamarosan lejár a meghatározott időszak.

- Kiemelt előnyt élvez a nevelés ellátásához szükséges másoddiploma megszerzésének szándéka.
- Mivel a költségvetési keret évekig a fenntartó adósságállománya miatt szoros volt, ezért kerestünk ingyenes képzéseket is, ami viszont nem a legkedvezőbb témakört kínálta.
- Tapasztalat szerint a kollégák nem mindig figyelik saját teljesítésüket.
- A kormányrendeleti szándék szerint az órák beszámítása a pedagógus előmenetelét befolyásolja majd, s akkor talán érdekeltőbbek lesznek a pedagógusok.

18. Milyen módszerei, formái valósulnak meg az intézményen belüli információátadásnak?

- Az éves nevelési terv globálisan megadja a keretét az alapinformációknak.
- Gyakori az intézményvezető által kiadott körlevél. Visszajelzések szerint jól működik.
- A körlevelekben sokszor kérek be véleményeket. Több segítő, problémafelvető, feladatvállaló visszajelzésre számítanék.
- Az éves feladatlistában három alkalmi üzenetközvetítőt is kijelölünk, akik, nem a vezető-helyettesek.
- A technikai dolgozók között egy csoportvezető továbbítja az üzeneteket, jelzi a problémákat.
- Egyéni beszélgetések, egyéni információk közlése rendszeres.
- Az információk elakadásán, és a vezetőség felé történő azonnali jelzések, visszajelzések rendszerességén javítani kell.

19. Hogyan értékeli az intézmény hagyományápoló/hagyományteremtő munkáját?

A helyi Pedagógiai Programban a hagyományörző tevékenységeket, a jeles napokat a legelső dokumentum készítésénél kijelöltük. Mindenki tervezi, beépíti munkatervébe. A szülőket változatos formában bevonják, az óvónők, a gyermekek érdekeit figyelembe véve. Egymástól is átveszik a gyakorlatot, az ötleteket. Hagyományteremtés folyamatánál is érvényes: új elem beépülése egy csoportban, bemutatása kollégák számára, annak átértékelése, hogyan vehető át másik csoportban. A nevelőtestület megegyezésén múlik a kiterjesztése minden csoportra.

20. A nevelő-tanító munka szempontjából milyen partnerekkel való együttműködést tartja a leghasznosabbnak? Mi a tartalma a kapcsolatoknak?

- Az együttműködésben első a család. Figyelembe kell vennünk a szülői generációk nevelési stílusának, a szülők viselkedés kultúrájának változását. A törvényi kötelezettség, a 3 évet betöltött gyermekek óvodáztatása. Néhány szülőnél a szülő-gyermek kapcsolat erősítésének igényét nem tapasztaljuk. Erre gondosan ügyelnünk kell! Nevelési mintával, szakmai tekintélyünkkel, tanácsokkal kell szolgálnunk.
- A bölcsőde kialakításával előtérbe került a kapcsolat bővítése, hiszen a beíratott gyermekek majdnem felét onnan kapjuk. Nagyon fontos a kisgyermekről nyert tapasztalatok megosztása az óvodai kezdés előtt. Tapasztalat, hogy a családból jövő gyermekek és a bölcsődéből jövők között viselkedésbeli különbség fedezhető fel. A bölcsődei gyermekközösség szokásrendje más befogadási módszereket igényel, mint a családból érkezők esetében. Számolni kell azzal is, hogy a bölcsődés gyermekek előbb kerültek el az anyuka mellől, ezért érzelmileg korábban találkoztak az elválás negatív hatásaival.
- Az iskolával a kapcsolattartást tartalmi vonatkozásában akkor lehetne bővíteni, ha az óvodai neveléshez az iskolai oktatás elvárásai jobban közelítenének.
- A fenntartóval a nevelő munka szempontjából azért lenne több beszámolási, bemutatkozási lehetőségre szükség, hogy jobban átlássák a képviselők az óvoda belső működését, tartalmi munkáját. Ne csak „egy kérés” legyen, amikor indokolt szakmai kérdésben kell dönteni.
- A Pedagógiai Szakszolgálattól több segítséget várnánk eseti probléma megoldásában.
- A családsegítő kapcsolatot viszonylag ritkán kell igénybe vennünk. Szerencsére a családok helyzete kis százalékban indokolja a segítségkérés szükségességét.

21. Hogyan tájékoztatják a partnereket az intézmény eredményeiről?

- A szülőket az óvónők rendszeresen tájékoztatják gyermekük fejlődéséről. Személyes beszélgetések, fogadó órák keretében. Szülői értekezletet évenként 2 alkalommal tartanak. A nagycsoportosok iskola alkalmassági mérésről is szerveznek óvónők szülői értekezletet. Nem általános, de fogadó órán az óvónők aláíratták a nagycsoportosok szüleivel a tájékoztatás tényét.

- Írásos formában személyre szólóan vagy a hirdető táblán mindenről értesítjük a szülőket, ami a gyermekkel, a csoport tevékenységeivel kapcsolatos.
- Óvodai csoporton belüli facebook csoportok működnek.
- Az iskolát a tanítónőkkel történő megbeszéléseken tájékoztatjuk.
- A fenntartót szóban vagy írásban évenként, de szükség szerint alkalmanként is.
- Az Oktatási Hivatalt a törvényi kötelezettség szerint.
- Honlapunk frissítése és saját facebook oldal elindítása jól szolgálja bővebb körben a tájékoztatást.

22. Milyen szakmai közéleti szerepeket tölt be az intézmény?

- Rendszeresen részt veszünk – elosztva a csoportok között – települési rendezvényeken.
- Helyet adunk a módszertanilag, szakmailag általunk megfelelőnek tartott tehetséggondozásnak.
- Régebben az egész alkalmazotti körrel részt vettünk Majálisokon, egészségnapokon. Rendeztünk óvónő bálokat, adtunk elő meséket a Művelődési Házban. Saját, gyés-es óvónőink vezették a Csiri-biri játszóházat, amíg a bölcsőde fel nem épült. „Mozdulj rá!” címmel többször hangoltuk össze az egész település gyermekeinek, felnőtteinek különböző sportversenyét, mozgásos játékokait, egészséges életmódról szóló ismeretterjesztő előadásokat.
- Megszerveztük a Pest megyei óvodások gyermektánc találkozóját.
- A vezető helyettes „Fióka” című ovi újság szerkesztését vállalta önként.
- Fejlesztő pedagógusunk minden nyáron részt vesz a könyvtár által szervezett nyári táborok szervezésében és 2 hetes Karitasz táboroztatásban.
- A Karitasz táborokban rendszeresen saját konyhai alkalmazottaink főznek.
- Az óvodavezető 3. éve részt vesz az óvodásokat és az iskolásokat érintő zenei tehetséggondozásban, ami díjmentes, a Kristály alapítvány nyertes pályázatából valósul meg.
- A Magyar Vöröskereszt Kartali Csoportjaként működünk 5 taggal.
- A civil szervezetek felkérésére szívesen segítünk szervezéssel, műsorral.
- A „Futakartal” mozgalmat szülőkkel közösen a vezetőség indította el Kartalon.

23. Mennyire élénk és rendszeres a szakmai szervezetek munkájában vagy a helyi közéletben való személyes / munkaközösségi részvétel?

- Fenti kérdésnél már említett személyes részvételek.
- A Gödöllői Kistérségen működő hagyományörző munkaközösség munkájában többen részt vettünk.
- Az óvodai alapítványban Gregus Istvánné kuratórium elnöke kiemelkedő munkát végez. A papír-, illetve más hulladékok gyűjtésében aktívan segítenek a szülők és a kolléganők.
- A 2016-17-es nevelési évben a szakmai „kitekintés” igénye fogalmazódott meg.
- A Fóti óvodával elindítottuk egy testvérkapcsolat kiépítését, sajnos nem sikerült közös együttműködési alapokat találni. A versegi óvodával tartjuk a szakmai kapcsolatot.

24. Vannak-e olyan intézményi alkalmak, díjak, amelyekkel elismerik a partnerek kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét?

Nincsenek ilyen alkalmak.

Saját alkalmazotti körben 8-9 éve szünt meg az „Év pedagógusa”, „Az év technikai dolgozója” cím, amivel járt bizonyos összegű pénzjutalom is.

2. Az intézményi önértékelés során az óvodapedagógusok képviselőivel készített interjú javasolt kérdései

1. Ha jellemezni kellene az intézményét, mely három jellemzőt emelné ki?

- Az intézményünk pedagógiai céljai összhangban állnak az Óvodai nevelés országos alapprogramjával és a saját Pedagógiai Programunkkal.
- Pedagógusainkat magas szintű szakmai felkészültség és a minőségi munkavégzésre való igény jellemzi.
- Pedagógiánkat érzelmi biztonságot nyújtó, szeretetteljes, gyermekközpontú óvodai légkör jellemzi.

2. Melyek az intézmény kiemelt céljai?

Célunk a gyermek életkori és egyéni sajátosságainak figyelembe vételével a teljes személyiség fejlesztése, kiemelten:

- egészséges életvitel megalapozása
- gyermek-környezet közötti érzelmi kötődés kialakulása
- környezethez kapcsolódó értékek alakulása
- a gyermek biztonságos eligazodásának segítése a környezetében
- néphagyományok megismerése, ápolása
- anyanyelv megszerettetése.

3. Hogyan jelennek meg ezek a célok a mindennapi pedagógiai gyakorlatban?

Anyanyelvi fejlesztés-, és nevelés területén: Életkort és egyéni képességeket figyelembe véve mindennapos játékos, mozgásos hangutánzó, beszédszerveket ügyesítő, légző- és fújási gyakorlatokat, ajak- nyelvtorna, hallásfejlesztő, egyszerűbb kommunikációs játékokat és hangfelismerési, hallási figyelem és emlékezetfejlesztő játékokat szervezünk.

Mozgásfejlesztés területén: A gyermekek szabad mozgását a délelőtti és a délutáni játékidőben, teremben, udvaron egyaránt biztosítjuk. Hetente 1 alkalommal bevezetésre került a „sport-délelőtt”, ami a szabad és irányított mozgás együttese. Biztosítjuk a mindennapi testedzés lehetőségét: zenés torna, mozgásos játékok, futás, kocogás, gimnasztikai

gyakorlatok. Ellátogatunk a sportpályára, tenispályára valamint rövidebb, hosszabb túrákat szervezünk.

Környezeti nevelés: A tematikus tervet az adott környezeti témához igazítjuk. Helyi adottságokat kihasználva lehetőséget biztosítunk a környezet tevékeny megismerésére. Fontos számunkra a környezettudatos magatartásforma alapozása, alakítása (szelektív hulladékgyűjtés, komposzt).

Hagyományápolás: Óvodánkban a néphagyományörzés folyamatosságát a mindennapok hagyományörző tevékenységei és a jeles napok tevékenységei adják.

4. Hogyan, milyen módszerekkel történik az intézményben az egyes gyermekek képességeinek megismerése?

A mindennapi tevékenységek során alkalmazzuk a beszélgetés, beszélgetés, cselekedtetés, megfigyelés, megfigyeltetés, tapasztalatszerzés, gyakorlás, gyakoroltatás, magyarázat, ösztönzés, segítségnyújtás, ellenőrzés, értékelés módszerét. A gyermekekről a megadott szempontok szerint, rendszeresen fejlődési naplót vezetünk és a nagycsoportosoknál iskolaérettségi vizsgálatot végzünk.

5. Milyen formái vannak az egyes gyermekek képességfejlesztésének (különös tekintettel a sajátos nevelési igényű, beilleszkedési-, tanulás-, és magatartási problémákkal küzdő és kiemelten tehetséges gyermekekre)?

SNI-s és BTM-es gyermekeknél:

- egyéni foglalkozások
- csoportos foglalkozások
- szülői tanácsadás

Kiemelten tehetséges gyermekeknél:

- Óvodai csoportjainkban a napi tevékenységekbe ágyazva
- Kreativitást fejlesztő „tehetséggondozó” külön foglalkozások keretében.
- Szülők tájékoztatása

6. Hogyan történik a gyermekek szociális helyzetének megismerése?

Beiratkozáskor Anamnézis lap kiadása, új beíratós gyermekek szüleinek szülői értekezlet – családlátogatás. Beszoktatás a szülőkkel együtt. Továbbiakban napi szintű kommunikáció.

7. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányának enyhítése (különös tekintettel a hátrányos helyzetű és a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekekre)?

Szeretetteljes, befogadó légkör megteremtése a gyermek másságának elfogadtatása a csoporttal.

Jelzés a gyermekvédelmi felelősnek. Csoporton belül, a család szociális hátrányát enyhítő csomag (pl. ruhanemű, játék, tartós élelmiszer).

8. Mi a tapasztalata azzal kapcsolatban, hogyan befolyásolja az integráció az intézményben folyó munkát?

Nehezítő tényezők: nagyobb odafigyelést, toleranciát, elfogadást kíván a gyermekektől, a pedagógusoktól, valamint a munkákat segítő felnőttektől is. Az eddigi tapasztalatok szerint többféle szakember segítségét igénylik, ami intézményünkben nehézségekbe ütközik. Az egyre növekvő beintegrált gyermeklétszám miatt, korlátozódnak a lehetőségeink: idő, szakember, anyagi fedezet.

9. Milyen módon történik a nevelés/tanulás támogatása?

Az egyéni fejlettségi szinteket figyelembe véve, komplex módon, differenciáltan alkalmazzuk a különböző módszereket. A pedagógus módszertani szabadságát megtartva épít a gyermek egyéni érdeklődésére, tapasztalatára. Figyelembe véve a gyermek előzetes tudását, életkori sajátosságait, az adott környezeti lehetőségeit, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamat szem előtt tartásának fontosságát kiemelve, elegendő időkeret biztosításával.

10. Az intézményben mi történik a gyermekeket érintő megfigyelési, mérési eredményekkel, hogyan hasznosítják azokat?

A mérési eredményekre építve, egyéni fejlesztési terv készítése, a szülők tájékoztatása, a helyi szakemberekkel való konzultálás, majd a felmerülő problémás esetekben az adott gyermek irányítása a megfelelő pedagógiai szakszolgálathoz.

11. Milyen közösségépítő tevékenységek, programok vannak az óvodában?

Túrák, séták, kirándulások – lakóhelyünkön belül és kívül. Néphagyományokra és ünnepekre épülő programok; - őszi ünnep (tagóvoda) – Mikulás, Karácsony, Farsang, Anyák napja, Évzáró – Ballagás; Márton napi libanapok, Tökfaragás, Szülők ismerkedős délutánja, munkadélutánok, játékvásár (szülők + óvónők) saját készítésű díszek.

12. Ebben a nevelési évben milyen óvodai csoport és óvodán kívül szervezett tevékenységen vesznek részt a gyermekek?

Óvodán kívül szerzett tevékenységek ebben a nevelési évben az óvoda középsős és nagycsoportos gyermekei vettek részt (Tulipán, Nefelejcs, Margaréta, Süni, Pitypang és Boglárka csoport). Színházlátogatás, könyvtárlátogatás, gödöllői piaclátogatás, helyi foglalkozások megnézése, helyi gazdaságok megnézése, környezetünkben lévő közlekedési eszközökkel utazás, erdei túra.

13. A nevelőtestület szakmai együttműködésének milyen lehetőségei vannak az intézményben? (szakmai munkaközösségek, projektcsoportok, azonos életkorú gyermekeket nevelők/tanítók munkacsoportja, stb.)

- Intézményünkben a szakmai együttműködés évek óta a legjobban működő formája a szakmai munkaközösség. Nevelőtestület és a vezető által közösen egyeztetett témákat havi szinten dolgozzuk fel a munkaközösség vezető irányításával.
- Egészségnevelési csoportunk nem a terveinknek megfelelően működik ebben a nevelési évben kijelölt felelős hiánya miatt. A nevelőtestület közös döntése alapján megszüntetni nem szeretnénk, és ezért törekszünk arra, hogy a jövőben ez az egyik fejlesztendő területünk legyen.
- Az Önértékelési csoport az Intézményi Önértékelésben aktívan részt vett.

További lehetőségek a szakmai együttműködésre:

- hospitálások az azonos életkorú csoportokban,
- továbbképzések tapasztalatainak megbeszélése mikro-csoportokban,
- egymás tervezett programjain segítőkészség részvétel (pl.: szülő-gyermek programok, Karácsonyi rendezvények, évzáró-ballagás, farsangi rendezvények),testvér csoportokkal szervezett közös programok.

14. Hogyan történik az intézményben a belső tudásmegosztás?

- A továbbképzéseken szerzett tapasztalatok elméleti és gyakorlati bemutatása.
- Bevált, jó gyakorlatok megismertetése, átadása értekezletek és munkaközösségi megbeszélések alkalmával.
- Mikrocsoportos formában eseteírások megbeszélése.
- Személyes tapasztalatszerések.

15. Hogyan viszonyulnak az óvodapedagógusok az új módszerek bevezetéséhez, az új nevelési, tanulászervezési eljárások működtetéséhez?

Az óvodapedagógusok nyitottak, érdeklődők az új módszerek alkalmazására. Az előzőleg megbeszélte jó tapasztalatokat gyakorlati munkájukban szívesen alkalmazzák. Folyamatosan próbálnak fejlődni a technikai (IKT) eszközök használatában, ami még fejlesztendő területünk.

16. Hogyan értékelik a módszerek beválását, hatásosságát, és mit kezdenek az értékelés eredményével?

Munkaközösségi megbeszélés során tervezett témaként a nevelőtestület a pozitív és negatív tapasztalatokat megosztja egymással. Értekezleteken és mikrocsoportos megbeszéléseken, reflektálás után javaslatokat tesz a további változtatásra, vagy más módszerek kipróbálására. A bevált módszereket folyamatosan fejlesztjük, alkalmazzuk.

17. Milyen az óvodapedagógusok viszonya az innovációhoz? (Vannak-e óvodapedagógusok által elindított fejlesztések?)

Az óvodapedagógusok igen nyitottak az új információkra, lehetőségekre, módszerekre. Központi támogatott képzések csökkenő lehetőségei miatt, előtérbe került az önképzés, szakirodalom keresés, vásárlás, ajánlás, elektronikus információs csatornák használata, online képzések igénybe vétele. Több óvodapedagógus rendszeresen próbálkozik újításokkal, pl. új típusú, témájú rendezvényszervezéssel, óvodán kívüli programok szervezésével, mérési eszközök újításával, kipróbálásával, szülőkkel való kapcsolattartás és a szülők tájékoztatásának újabb módjaival, (elektronikus) iskola előkészítés területeit segítő újszerű fejlesztőjátékok kipróbálásával, óvodai környezet megújításával. (csoport, udvar, stb.) A

célok megvalósítása érdekében kisebb csoportok képesek az együttgondolkodásra, együttműködésre.

18. Milyen lehetőségei vannak az óvodapedagógusoknak a szakmai megújulásra fejlődésre (képzések, projektnapok, „jó gyakorlat” kipróbálása, stb.)? A munkaközösségek és a nevelőtestület véleményét milyen tervezésben, fejlesztésben, milyen döntések előkészítésében veszi figyelembe a vezetőség?

Helyben szervezett továbbképzések, szakmai előadások, ha nem is túl sűrűn, de rendszeresen vannak. Ezeken a részvétel biztosított minden óvodapedagógus, a helyi társintézmények, a szülők, és a szakmai érdeklődők számára. Egyre erősödik a hospitálási rendszer, így a közös elvek megújítására, vagy módosítására, a jó példák továbbadására való igény. Külső szakmai képzéseken résztvevők, munkaközösségi vagy nevelési értekezleti keretek között, továbbadják tapasztalataikat, új ismereteiket. A jó gyakorlatokra többen nyitottak, példák vannak arra, hogy a sikeres ötleteket az óvónők átveszik egymástól. (Márton napi felvonulás, Mézes nap, rendezvények stb.) A pedagógiai szabadság lehetősége adott az intézményben.

A munkaközösségek, egyben a nevelőtestület véleményét rendszeresen kéri, beépíti a vezetőség a nevelési év indításakor a célok, feladatok kijelölésével kapcsolatban (pl. feladatlisták kialakítása, pedagógiai témák kijelölése). Kéri a nevelési év lezárásakor a beszámolókat a megvalósulások értékelésekor. Egyéb esetekben fontos, vagy váratlan szervezési, munkaszervezési kérdésekben, önkormányzat pályázatok intézményt érintő, szakmai részének kialakításához (pl. épület, eszköz). Kéri a véleményeket karbantartási, balesetvédelmi feladatok összegyűjtéséhez, azok kivitelezésének módjához (pl. udvarrendezés). Csoportelosztások, dokumentummódosítások, belső önértékelések során. A véleménynyilvánításra egyénileg, csoportosan, kollektíve lehetőséget kapnak a pedagógusok, az értekezleteken, megbeszéléseken. Az értekezletek előtti és az aktuális körlevelek, rendszeresen tartalmaznak véleménykérő kérdéseket, akár a technikai dolgozók felé is. A vezetőség a többségi vélemények figyelembevételével módosít tervein.

19. Az értekezletek összehívása milyen céllal és milyen rendszerességgel történik meg?

A nevelési értekezletek időpontja, éves aktuális témája, év elején tervezve van. Évente min. 4-5 alkalommal. Eseti értekezletek (teljes létszám, vagy több csoportban váltva) egy évben, az

aktualitástól függően 3-5 alkalommal. A munkaközösségeknek minden pedagógus tagja, így ezen a fórumon is van lehetőség rendszeres egyeztetésekre. Rendszeressége havi 1 alkalom. Munkatársi értekezlet a nevelési év indításakor (körülmények függvényében, feladatok meghatározása) és lezárásakor kerül megszervezésre (beszámolók, értékelések). Munkaszervezési vagy pl. konfliktusos helyzetek kezelésére szánt értekezleteket, a hatékony, összetartó munkavégzés érdekében a technikai dolgozók számára is összehívunk. Évi 2-3 alkalom.

20. Milyen a vezetői ellenőrzés gyakorlata az intézményben, milyen formában kap visszajelzést a munkájáról?

A vezető rendszeres kommunikációra törekszik a csoportokkal, dolgozókkal. Az intézményben nyitott szemmel jár, az így szerzett tapasztalatait, benyomásait megosztja az illetékesekkel. (pl. tisztaságért, igényes környezetért, baleset megelőzésért felelősökkel) Az óvodapedagógusok munkáját figyelemmel kíséri az intézmény napi életében. Észreveszi, szóvá teszi pl. a csoporthangulatot, a szép dekorációkat, a készített eszközöket, akár a véletlenül elkapott sikeres óvónői pedagógiai módszereket, a szülőkkel való kommunikáció módszereit, műsoraink, rendezvényeink értékeit. Az összes csoportdokumentációt éves szinten, kiszámítható módon, rendszeresen ellenőrzi, elemzi. Tapasztalatait a vezetőséggel és a testülettel, a technikai dolgozókkal egyeztetve összegzi és kijelöli azokat a területeket, amik jobbításra szorulnak (pl. ünnepek életkori sajátosságnak való megfelelése, udvari, épületbeli területek takarításának felülvizsgálata stb.). Ellenőrzéshez való hozzáállása általában megelőlegezett bizalomra épül. A nem megfelelő munkavégzést általában nem személyre hegyezi ki, hanem a teljes érintett szakmai csoportot igyekszik a helyes irányvonalon megerősíteni (eseti értekezletek). Jelenléte meghatározó, indirekt elvárásai módszerei hatnak, hiszen az intézményben nincsenek szélsőséges hiányosságok a munkamorál területén. Kiegyensúlyozott, igényes szakmai munka folyik. Szükséges személyes, rendszeres jelenléte, a tagintézménnyel való kapcsolatokban is. Az ő esetükben általában a tervezett és az eseti értekezletek, a megbeszélések a visszajelzések formái. Ezeken túl, a minősítések a tanfelügyeleti eljárások aktív résztvevője. Személyes értékelései, alapvetően befolyásolják az illető pedagógus eredményeit.

21. Az intézményben folyó nevelő-tanító munka melyik területén/területein látja fontosnak a fejlesztést?

- Gondozási, önellátási tevékenységekhez kapcsolódó helyiségek, eszközök, korszerűsítését (mosdók, ágyak, ágyneműk, stb.).
- Szakmai, korszerű módszertani munkát segítő, csoportban használható IKT eszközök beszerzése, hálózatfejlesztés (táblagépek, laptopok, Internet hozzáférés).
- Ezek használatának közös szabályozása.
- Épület elektromos hálózatának felújítását (külső, belső világítás, riasztó rendszer).
- Dolgozók számára motivációs alapok megteremtése (Erkölcsei, anyagi elismerés, munkaruházat, cafetéria bővítése).

22. Az intézmény fejlesztésének tervezésekor megfelelő módon figyelembe veszik-e a települési környezet, a köznevelés irányítás elvárásainak változását?

Mivel a település önkormányzata az intézmény fenntartója, annak lehetőségeit, elvárásait, maximálisan figyelembe kell venni a fejlesztések tervezésénél. Akár szakmai, akár működtetési fejlesztésről beszélünk, mindennek anyagi vonzata is van. Nagy fejlődést biztosító pályázatokra az önkormányzatnak van lehetősége, a kisebb szakmai pályázatokhoz is szükséges az elvi engedély az önrészek miatt. Így azok a területek fejlődnek, amire az önkormányzat pályázni tud, és amire pénzt kap. Nem feltétlenül az, amelyik a legfontosabb. De mi mindennek örülünk, az önkormányzat más beruházásai is hasznosak számunkra, a fejlődés folyamatos (pl. óvoda akadálymentesítése, energetikai korszerűsítése, települési játszótér, Bölcsőde).

A köznevelési elvárásokhoz alkalmazkodunk, igyekszünk eleget tenni a sűrűn változó törvényi előírásoknak. Működnek a minősítések, a tanfelügyeleti eljárások, önértékelések, a külső-belső ellenőrzések. Az óvoda, mint köznevelési intézmény működését szabályzó törvényi előírásokat betartjuk, ennek megfelelően szervezzük pedagógiai, munkáltatói, együttműködési feladatainkat. (Oktatási, Hivatal, Önkormányzat, Szakszolgálat, SzMK, egyéb intézmények).

3. Az intézményi önértékelés során a szülők képviselőivel készített interjú javasolt kérdései

1. Mi volt a döntő szempont, amikor ezt az intézményt választotta a gyermeke számára?

A szülők többségének fontos szempont az óvoda közelsége. Előzetesen sok pozitív véleményt hallottak róla. Többen ismerik az óvoda nevelési programját. A jó szakemberek hírneve is sokat számított a döntésben. Az intézmény környezete, épülete, udvara szintén fontos és hívogató kitétel a szülők döntésében.

2. Az óvoda megfelel-e az előzetes elvárásainak?

Igen, minden szempontból megfelel.

3. Ön szerint az intézményben mekkora hangsúlyt kap a nevelés?

Az óvodai nevelés megfelelően elősegíti a szocializációs folyamatot. Kiemelten élik meg a szabad játékot, és a példákön keresztüli tanulást, környezeti nevelést, egészségtudatosságot.

4. Milyen a nevelő, tanító munka színvonala az Ön megítélése szerint?

A nevelői munka színvonala nagyon magas. Felkészült, lelkiismeretes, kedves pedagógusok foglalkoznak a gyerekekkel. Figyelembe veszik az életkori sajátosságokat. Látszik a gyerekeken a fejlődés, a pozitív viselkedésbeli változások.

5. Milyen felzárkóztató, fejlesztő foglalkozások működnek az intézményben?

Logopédia, gyógytestnevelés (tagóvodában). Napirendbe épített egyéni fejlesztések működnek minden csoportban. Nagyobb lemaradásoknál igénybe veszik a speciálisan képzett szakembereink és a Pedagógiai Szakszolgálat segítségét.

6. Az intézményben működő tehetségfejlesztésnek milyen módjairól tud?

A csoporton belül a tehetségesebb gyerekek külön figyelmet kapnak. Több területen lehetőség van a tehetség kibontakoztatására. (zeneterápiás foglalkozás, ovi-fovi, fitt-kid, angol)

7. Milyen az óvodai csoport és óvodán kívüli foglalkozásokon vesz részt a gyermeke?

A csoportokban a napirend keretein belül játékos kezdeményezések vannak: mese, vers, környezetismeret, ének, rajzolás, testnevelés foglalkozások. Séták, kirándulások is színesítik az óvodai életet. Óvodán kívüli tevékenységek: hittan, angol, zeneterápia, fitt-kid. Az óvodán kívüli foglalkozásokon az 5-6 éves korosztály vesz részt.

8. Az intézmény bevonja-e a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába? Ha igen, milyen formában teszi ezt? (játékonysági vásár, játszónap, munkadélután, bál, stb.)

Igen, bevonja az intézmény a szülőket. A kisebbeknek lehetőségük volt részt venni a Mikulás ünnepségen. A nagyobbak szerveztek az őszi folyamán Márton napi lámpás felvonulást, karácsonyi készülődést munkadélután formájában. Közös karácsonyi ünnepséget is. Az egész óvodára jellemző az év végi évzáró és anyák napi műsorok bemutatása. Csoportonként jellemző az év végi közös kirándulás. A tagóvodában hagyomány az őszi ünnep.

9. Hogyan ajánlaná az intézményt mások számára?

Felkészült, lelkiismeretes óvónők, kedves, segítőkész gondozók, megfelelő környezet, tágas udvar várja a gyerekeket. A szakmai felkészültség és a gyermekközpontú nevelés az egész óvodára jellemző.

10. Milyen további köznevelési intézményt, továbbtanulást képzel el gyermeke számára? Kap-e ehhez segítséget az óvoda részéről?

A szülők többsége a helyi általános iskolát választja gyermekének. Kecsegtető számukra a zenei- vagy sporttagozat. Döntésükben nagy hangsúlyt kap az óvó nénik véleménye és javaslata.

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelt azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Megfigyelés
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01. 03.

1. A pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése

1. Az intézmény kiemelt nevelési céljainak való megfelelés hogyan érhető tetten fizikális formában? (Pl. környezettudatos nevelés.)

- Az évszaktervek a környezeti témák, jeles napok köré épülnek, komplexen a többi nevelési területtel.
- Mozgásfejlesztés – sport délelőttök a napirendben, a tenisz klub pályájának korlátlan használata, úszásoktatás megszervezése. Testnevelés helyi ütemterv kidolgozva korcsoportokra (kollégák munkája).
- Környezettudatos nevelés: szelektív hulladékgyűjtés, komposztálás, a környezeti nevelésbe ágyazott környezetvédelmi szemlélet alakítása.
- A gyermekek kötelező oktatása minden balesetveszélyes, különös figyelmet igénylő tevékenység előtt (kirándulások, barkácsolás stb.).
- A néphagyományörzés hiteles magyarázattal társul és látványos, élménnyel teli programokban erősödik.
- Anyanyelvi játékgűjtemény.
SNI-s és BTM-es gyermekeknél:
- Egyéni foglalkozások

- Csoportos foglalkozások

- Szülői tanácsadás

Kiemelten tehetséges gyermekeknél:

- Óvodai csoportjainkban a napi tevékenységekbe ágyazva

- Kreativitást fejlesztő „tehetséggondozó” külön foglalkozások keretében.

- Szülők tájékoztatása

2. Milyen a gyermekek nevelési, tanulási környezete?

Két épületben működünk. 7 illetve 2 csoportos elosztásban. A kisebbik tagintézmény felújítása első körben 2000-ben vis major támogatással, majd később a tetőtér teljes beépítése az óvodai nevelés céljainak megfelelően 2006-ban. A központi épület első ütemben 2003-ban lett bővítve teljes emeletréépítéssel, a nevelési céloknak megfelelően. Ezzel lehetőségeink is bővültek. 2015-ben akadály mentesítve lett, ezzel együtt ki tudtuk alakítani kisudvaraink előtető rendszerét, és le tudunk burkolni védett felületeket. 2017-ben az alsó szinten teljes nyílászárócsere, fűtés, meleg vízellátás korszerűsítése történt meg.

Mindkét épület rendelkezik tornateremmel, egyéni fejlesztő szobával, a központi óvoda nevelői szobával is. Mindkét épületnek a gyermekek létszámához viszonyítva nagy, árnyékos udvara van. Megfelelő udvari játékokkal (hinták, mászóakák, csúszdák stb) ellátottak, kiegészítve hordozható udvari eszközökkel.

Az infrastruktúra megfelel a csoportok megfelelő elkülönülésére. A központi épület emeleti szintjén egy csoport mosdóhelyisége távolabb esik a csoportszobától. Ez kisebb korcsoportban növeli az odafigyelést az óvónők részéről. A szokásrend alakításával szépen áthidalják a hiányt.

A gyermekek program szerinti foglalkoztatásához az alapvető eszközök rendelkezésre állnak. Különösen a mozgásfejlesztéshez rendelkezünk bőséges eszköztárral. Ayress terápiás eszközök, magasugró készlet, óriás labdák, egyensúlyozó eszközök – persze frissíteni, bővíteni való mindig esedékes.

A központi eszköztárat néhány évig fenntartói költségvetés szűkössége miatt nem tudtuk fejleszteni, nagyon sokat a Játéksziget lakói óvodai alapítvány támogatásából, könyv-, fénykép jutalékokból pótolnak az óvónők, saját igényeik és szakmai szükségletük szerint. A beszerzésekre talán nyílik nagyobb lehetőség.

3. Ha van közösségi tér az intézményben, azt hogyan, mire használják?

Nincs közösségi tér egyik épületben sem. Az épületek elrendezése nem ad lehetőséget erre. A központi óvoda bővítésével nyert főbejárati előterét nem használjuk ki a gyermekek számára. Bár éppen most kaptunk engedélyt egy mikrocsoportos foglalkoztató kialakításhoz. Ovi galéria, „olvasó sarok” és hasonló ötletek csak nagyon rövid életűek voltak.

4. Milyen feltételekkel rendelkezik az intézmény a mindennapi mozgásra, esetleg a napi sportolás megvalósítására?

A tornatermek – különösen a központi óvodai, biztosítják a sport délelőttök rendszeres megtartását (programunk tartalmazza), sőt a napirend optimális szervezésében a tízórai utáni időszakban is felváltva tornázhatnak a gyermekek. Gyógytestnevelés, ének-zenei foglalkozások, játék időben szervezett mozgás, mind biztosított. Az udvaron a szabadtéri tornához rendelkezésre állnak természetes kellékek, mellette különféle eszközök, melyeket az óvónők tetszés szerint, terveiknek megfelelően kivihetnek. A kisebbik óvodában is hasonlóak a tárgyi feltételek.

Felújításra szorul a kerékpárút, kialakításra vár egy rollerút, de várni kell a fenntartó segítségére. KRESZ pálya kialakítását is régóta tervezzük. Most van folyamatban egy fenntartói pályázat, ami éppen az eszközpótlást célozza. Mindkét épület fejlesztését biztosítja.

5. Hogyan felel meg az intézmény tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelésének, tanításának?

A felzárkóztató fejlesztésre szoruló gyermekek számára speciális nagymozgás fejlesztéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak. Egyéb fejlesztő eszközöket is összegyűjtöttek az óvónők. Egyéni foglalkozásra alkalmas mindkét épület, csak a szervezésen múlik. Sajnos a tárgyi feltételek mellett nehezen tudjuk megoldani a speciálisan képzett óvónőink csoport melletti foglalkoztatását. A fenntartónak kell biztosítani az anyagi fedezetét.

A kiemelkedő képességű gyermekek számára az óvónőn múlik, hogy mely tehetségterületen mit, milyen módszerrel talál alkalmasnak. A kreatívabbak nagyon változatos lehetőségekkel élnek ezen a területen, jó gyakorlattá fejlesztve egy-egy ötletet.

Pl.: egy képzőművészet felé jó adottságot mutató gyermek esetében kevés anyag áll rendelkezésre. Ebben az alapítvány költségvetéséből számíthatnánk pótlásra. Vagy egy

zeneileg tehetségesebb, muzikális gyermek számára az óvoda szintetizátorának megmutatása lehetséges. Kisebb készlet alaphangszerekből megtalálható, de várom a kollégák ötleteit, hogy a rengeteg ritmushangszer féléből melyiket vásároljuk meg, melyiket látják hasznosnak.

A tárgyi környezet okos kihasználásához szükség lenne a nevelési területeken nagyon jó adottságú óvó nénik műhelymunkájára. Egyelőre fizetett, külsős szakemberek foglalkoznak a jobb adottságú gyermekekkel.

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelt azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Dokumentumelemzés
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01.03.

A dokumentumelemzés szempontjai és tapasztalatai

1. Az előző intézményellenőrzés (ek) (tanfelügyelet) intézkedési terve (i) és az intézményi önértékelés értékelő lapjai, valamint a kapcsolódó intézkedési tervek

1. Melyek a kiemelkedő és melyek a fejlesztendő területek?

Az Oktatási Hivatal által elrendelt intézményi ellenőrzés nem történt az előző években, amelyhez konkrét összehasonlítást tehetnénk. Volt viszont 2015-ben, a fenntartó által az Aszódi Kistérségi Társulás keretében egy szakmai ellenőrzés, a munkaidő beosztások, a szakmai dokumentumok megfelelősége tárgyában. Az ellenőrzés javítandó hibákat nem talált – nem az OH által kiadott kompetenciaterületek alapján történt az ellenőrzés.

Összesítve az utóbbi OH által ütemezett ellenőrzéseket: 5 fő megfelelő szakvizsga alapján feltölthette portfólióját 2014-ben. Közülük egy kolléga minősítése esett szervezés alá, a többiek ellenőrzését törölték.

2015-16-17-es nevelési évek során 5 pedagógusminősítés, 2 pedagógus tanfelügyelet, 1 intézményvezetői tanfelügyelet, 4 szaktanácsadás történt. 3 pedagógus helyi önértékelését végeztük el 2017. tavaszán, egy fő önértékelése 2017.őszi esett.

Igen sok alkalom adódott arra, hogy a pedagógusok előmeneteléhez elkészített Önértékelési-, Tanfelügyeleti kézikönyvei alapján tudatosan figyeljük, majd megtanuljuk saját munkánk reflektív elemzését, erősségeink, gyengébb területeink bemérését. Bár rengeteg izgalommal, megfelelési kényszerrel mentünk keresztül a szakértői vizsgálatokon, mégis megfogalmazható eredményeket hozott nevelőtestületünk számára.

A tanfelügyeleti ellenőrzések egyértelmű javaslatokat tesznek a vizsgálat végén. Egy-egy minősítés, folyamatában mutatta meg az érintett kolléganőnek, hogy mire figyeljen jobban, de megélhette kiemelkedő erősségeit is. 98-100%-os eredmények születtek. Közben felmérhettük az IKT eszközök használatának hiányát, az egyénre szabott mérések, fejlesztési lehetőségek tudatosabb tervezésének, a reflektív gondolkodásnak szükségességét, az inkluzív gondolkodás fontosságát.

Kiemelkedő vonás szerencsére sokkal több a teljes nevelőközösségre vonatkoztatva. A nevelést segítő szellemiségét is idesorolhatjuk. A gyermekekkel való érzelmi bánásmód, a türelmes, felnőttek közötti összehangolt munka, nyugodt, biztonságos hangulat jellemző. Képesek vagyunk előítélet mentesen bánni a gyermekekkel, a szülők esetenkénti antiszociális beállítottságától függetlenül. A magunk által kialakított Pedagógiai Program szemléletét mindenki legjobban tudása szerint igyekszik követni.

Az alkalmazotti közösség összetartását gátolták az utóbbi 2-3 év eseményei. A negatív hatások ártottak, az intézményi szintű aktivitást visszafogták. Megállapítható, hogy a felnőttek egymáshoz való viszonyán, sokat lehet még javítani. Mindezek ellenére a csoportokban végzett nevelő tevékenység, a színes, változatos napirendek nem változtak.

2. Az egyes területeken mely tartalmi szempontok vizsgálatához kapcsolódóan születtek a fenti eredmények?

Általános gyakorlatunkban megjelent a tudatosabb önértékelés, az OH iránymutatásiból adódó szempontsorok mélyebb tanulmányozása. Intézményünkben az elvárás rendet a Pedagógiai Program, az IMIP, és a további alapidokumentumok megfogalmazták.

A pedagógusokra, vezetőre, az intézményre vonatkozó elvárások megfogalmazódtak.

Az 1. pontban tett megállapítások az intézmény önértékelési kérdőívei, az intézményvezető 2017- évi tanfelügyeleti ellenőrzést kísérő önértékelése, a klímatesztek, az önértékelő

kérdőívek, egyéni javaslatok, eredmények, s a mindennapi gyakorlat elemzése során születtek. Önefejlesztési tervünkben felhasználjuk.

A csoportnaplók, csoportdokumentumok, bejegyzések, beszámolók, vezetői ellenőrzések bizonyítják a szakmai munka szintjét.

3. Milyen irányú változás látható az önértékelési eredményekben a korábbi tanfelügyeleti eredményekhez képest az egyes területeken?

Pedagógiai vonatkozású változások felismerhetők a szemléletben. Általánosan elmondható, hogy a tudatosság megerősödött bennünk. Az önértékelések, a felügyeleti ellenőrzések a mérés-értékelés folyamatára erősebben ráirányították figyelmünket. Az IKT eszközök, különösen a számítógép használata javult. Az internetről szerzett szakmai segédanyagok, szakmai információk használatában fejlődünk. A kommunikációba lassan beépül a reflektív gondolkodásmód. A 2000-ben kialakított minőségbiztosítási rendszerben kiemelt fontosságú PDCA ciklus, most tisztább értelmezést kap, logikusabban valósítható meg a tervezésben, a szervezetfejlesztésben, s minden más területen.

4. Milyen az intézkedési tervek és az értékelési eredmények közötti kapcsolat?

Az értékelési eredmények nagyobb hangsúlyt kapnak, mint néhány évvel ezelőtt. Nagyobb hangsúllyal igyekszünk a következő intézkedési terveknél ezeket figyelembe venni. A központi elváráshoz képest még nem tudtuk egységesen meghatározni az óvodai szintű eredmény kimutatás tárgyát, tartalmát. Az általunk rendszeresen gyűjtött eredményeket számon tartjuk, meg tudjuk határozni legtöbb területen, de nem vagyunk biztosak abban, hogy a jelenlegi szintnél kell-e konkrétabb kimutatásokat készítenünk? Feladat, kitekinteni az országos gyakorlatra, összehasonlítás céljából.

2. Az óvodapedagógus-önértékelés eredményeinek összegzése

1. Milyen átlagos eredménnyel zárultak az értékelések az egyes területeken?

A pedagógusok minősítésének eredménye, a nyolc kompetenciatérületet értékelve 98-100%-os eredménnyel zárultak. (5 fő)

A két tanfelügyelt kolléganő számára kijelölt fejlesztendő terület: módszertani felépítés, a napirendben a kezdeményezések kitolódása, az optimális időtartam megtartása. Dokumentumokban reflektívabb értékelés. IKT eszközök használata, egyéni fejlesztési tervek. Az önértékelésben résztvevő pedagógusok: IKT eszközök használatában még nem érzik eléggé felkészültnek magukat. A tehetséges gyermekek képességeinek kibontakoztatása okoz gondot. A mérés – értékelés - visszacsatolás gyermekekre vonatkoztatva, szinte senkinél sem kap maximális pontszámot. Az innovációban, pályázatírásban kevésbé vesznek részt. Vannak, akik csak a csoportra koncentrálva állapítanak meg fejlesztési lehetőségeket. A szervezetben való aktivitással, feladatvállalással kapcsolatban kevésbé. Az új kutatási módszerek, ismeretek követésében érzik gyengébbnek magukat. A közvetlenül nevelést segítő kollégákkal való kapcsolatok értékelésében nem mindenki ad maximális pontot.

Erősségeink az egyénekre általában jellemzőek: módszertani felkészültség, befogadó szemlélet, a gyermek egyéni képességeinek figyelembe vétele, a biztonságos, nyugodt, tartalmas napirend biztosítása, a játékos tanulás megvalósítása. A csoporttervek készítésénél együttműködés a kolléganővel. Az önképzésnek, információszerzésnek internetes lehetőségeit többen használják. Az önértékelési interjúk megerősítik az igényt a szakmai ismeretátadás gyakoriságára.

A „Jó gyakorlat”-ok összegyűjtésére, bemutatására adott alkalmat. Így pl.: testvércsoportok látogatása, szülői munkadélutánok, meseelőadások, bábelőadások, árnyjáték saját csoportban, testvércsoportnak, szülőknek. Márton napi készülődés, lámpáskészítés, libás ételek készítése, lámpás felvonulás. „Tök-jó” hét. Facebook csoportok működtetése, abban való aktív részvétel. Partnerkapcsolat építése céljából Karácsony Est szülőkkel, gyerekekkel (karácsonyi hangulat előkészítése). Partnerkapcsolat erősítése Karácsony Ház látogatása, SZMK által szervezett busszal. Nyílt napok szervezése farsang idején.

Évzáró műsor beépítése az éves anyagba. A gyermekekről, csoport életéről felvételek készítése, amit a szülőknek be lehet mutatni. Ismerkedési délután a szülőkkel.

Évzáró a mini csoportban, ölbeli játékokkal.

Hagyományörzés: Márton nap, Egy tök jó délután, közös karácsony szülőkkel, a magyar népmese napja, anyanyelv napja – projekt hetek, mézes nap – projekt nap, Október 23-a, "Vándormaci"

Az intézményvezető tanfelügyeleti értékelésében az alábbi fejlesztendő területeket kell figyelembe venni az önfejlesztés során. (erre törekedtem a 2016-17. évi értékelésnél, majd a 2017-18-as nevelési év tervezésénél).

Fejlesztendő területek

„• Az intézmény működésében, a nevelés/tanulás szervezésében és irányításában kapjon nagyobb hangsúlyt a mérési adatok, eredmények felhasználása. • Az éves munkatervben jelenjen meg a gyermekek egyéni megfigyelésének és mérésének módszere, visszacsatolásként az éves beszámolóokban a nevelési évben szerzett tapasztalatok

• Az éves munkatervben megjelölt felelősök a feladatmegosztás szerint beszámolóokban visszacsatolásként értékeljék a vezető által közvetített aktuális feladatok megvalósulását. Az összegzés a pedagógiai, módszertani megvalósulásra összpontosítson. • Az óvodapedagógusok szakmai munkáját segítő munkaközösség értékelje a pedagógiai munka fejlesztését, a tervezett feladatok megvalósulását, határozza meg azokat a fejlesztendő területeket, melyeket a következő nevelési évben tervezniük kell.

2. Van-e olyan fejlesztésre megjelölt terület, amely valamennyi vagy a legtöbb értékelt óvodapedagógus esetében azonos?

- IKT eszközök alkalmazása
- Szülőkkel való kommunikáció
- Konfliktuskezelés
- Egyéni bánásmód – egyéni fejlesztés – differenciálás
- Mindennapos mozgásos tevékenységek

3. Van-e olyan erősség, kiemelkedő terület, amely valamennyi vagy a legtöbb értékelt óvodapedagógus esetében azonos?

- Szakmailag képzett pedagógusok
- Szakirányú képzettséggel rendelkező pedagógusok
- Tárgyi feltételek
- Gyermekközpontúság
- Hagyományápolás
- Jól működő intézményvezetés – empatikus vezető

4. Az óvodapedagógusok értékelésének eredményei között van-e egyéb összefüggés, megfigyelhető-e az azonos szakmai munkaközösségben dolgozó óvodapedagógusok kiemelkedő és fejleszhető területeinek azonossága, az eltérő csoportszervezésben dolgozó óvodapedagógusok eredményei közötti eltérések, a módszertani felkészültség erősségeinek, fejleszhető területeinek azonossága, van-e jelentős eltérés egyes óvodapedagógusok tanfelügyeleti és önértékelése között?

Intézményünkben a különböző szakmai csoportok jól együttműködnek (munkaközösségek, belső ellenőrző csoportok). A belső tudás-megosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. A pedagógusok szakmai csoportjai munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Önálló munkaterv szerint dolgoznak. A továbbképzések során szerzett jó gyakorlatokat, ötleteket megosztják. Az egészségnevelési munkacsoport kijelölt felelős hiányában nem a terveknek megfelelően működik, de megszüntetni nem szeretnénk. Ezért ez is a fejlesztendő területek közé tartozik. A csoportok összetétele, a gyermekek egyéni és életkori sajátosságai miatt, az óvodapedagógusok különféle tevékenységekben alkalmazott módszerei eltérőek lehetnek: egyéniségtől függően. A vegyes csoportokban lévő gyermekek szociális érzékenysége, magasabb szintű, mint a homogén csoportoké. Csoportszervezési jó gyakorlatunk: a két vegyes csoport azonos korú gyermekeinek összevonásával mikro-csoportos tevékenységek szervezése. Módszertani felkészültségünket tükrözik a folyamatos továbbképzések, önképzések, szakmai anyagaink újítása, bővítése interneten vagy egyéb fórumon keresztül. Jellemzőek a párhuzamosan folyó mikro-csoportos tevékenységek, és egyéni fejlesztések.

A tanfelügyeleti és a pedagógus önértékelések között néhol kissé eltérő megállapítások vannak. A hiányosságok területén egészen hasonló a „külső” és a (pedagógus önértékelés) saját vélemény.

3. Pedagógiai program

- 1. Mi az óvoda pedagógiai hitvallása, van-e olyan pedagógiai elv, amelyet kiemelten képvisel? Szerepel-e olyan nevelési-tanítási feladat benne, amely az óvoda specialitása?**

Hitvallásunk: “A gyökerek persze nem látszanak, de tudod, azok tartják a fát!” (görög költő) Tiszteletben tartjuk a gyermekek egyéniségét, érdeklődését, önállóságát, autonómiáját, személyiségük harmonikus fejlődését. Alapelvünk a gyermeki tevékenység szabadsága, amelyben útmutató a gyermek egyéni fejlődési üteme. Specialitásunk: óvodánk integráltan befogad sajátos nevelési igényű gyermeket is. Nálunk sikeresen tevékenykedhet, alkothat a hátrányos helyzetű és a tehetséges gyermek egyaránt.

A Pedagógiai Programban kiemelten kezeljük a mozgásfejlesztést, a környezeti kultúra alakítását, a felzárkóztatást, a tehetséggondozást. Utolsó kettőhöz rendelkezünk megfelelő szakértelemmel: gyógypedagógus, fejlesztő pedagógusok, gyógy-testnevelők, gyermektánc oktató-, illetve zenei-, kézműves nevelési területen kiemelkedő adottságú óvónőkkel

- 2. Hogyan kapcsolódnak az intézmény által megfogalmazott célok a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásokhoz és más jogszabályi elvárásokhoz? 363/2012 (XII. 17.)**

Minden megfogalmazott célunknak az alapja az Óvodai nevelés országos alapprogramja, és a 2011. évi CXCV. Nemzeti Köznevelésről szóló törvény. Nekünk is fő célunk az egészséges életvitel megalapozása, testi fejlődés elősegítése, az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés biztosítása, anyanyelvi-, értelmi fejlesztés és nevelés. Egyéb fontos céljaink: néphagyományok megismerése, ápolása.

Az Alapprogram szerint az óvodai nevelésben megjelenhetnek a különböző - köztük az innovatív - pedagógiai törekvések. Biztosítja az óvodapedagógusok pedagógiai nézeteinek, értékrendjének és módszertani szabadságának érvényesülését, megkötéseket csak a

gyermek érdekének védelmében tartalmaz. Az intézményben aktivizáló, motiváló tényezőként kezeljük az Alapprogram ezen meghatározását.

Pedagógiai programunkat magunk készítettük ez is biztosíték arra, hogy szakmai önállóságunk, az óvodai nevelésünk sokszínűsége mellett érvényesülhetnek azok az általános szakmai igények, amelyeket velünk szemben közvetlen társadalmi környezetünk támaszt. Elveinket, céljainkat a gyermekek harmonikus fejlődése érdekében fogalmaztuk meg.

Minden nevelési területen az Alapprogram elveire, feladatrendszerére építettünk. Tárgyi-, személyi- feltételeinknek, a pedagógusok képzettségének, tudásának megfelelően, és egyéb pozitív környezeti hatások beazonosításával készítettük el.

3. A programban meghatározott, az intézményben folyó nevelő-tanító munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai konkrétak-e, rendelhető-e hozzájuk tevékenység, megfelelnek-e az intézmény lehetőségeinek, reálisak-e?

A Pedagógiai Programban konkrétan megfogalmazzuk a nevelési feladatokat, melyeket mindennapi tevékenységünkbe építünk be. Ezek az intézmény lehetőségeinek megfelelnek, reálisak.

Intézményünk specialitásait napirendünkbe beépítve és az intézmény lehetőségeit kihasználva sport-délelőttöt szervezünk. Képzett szakemberink segítségével a gyerekek fejlődését elősegítjük.

A Program átvilágítása, kisebb-nagyobb módosítása közös elvek szerint, gyakran történik. A változó (többnyire pozitív) körülményekhez hozzárendeljük az újabb lehetőségeket.

4. A meghatározott célok megvalósításához szükséges feltételrendszert számba vették-e?

Igen. Tárgyi-, személyi feltételeink jók. Az évenként változó csoportlétszámok sem korlátozzák mindennapi életünket. Nevelést segítő munkatársak között 3 pedagógiai asszisztens segít a gyermekek gondozásában, szakmai anyagok elkészítésében, az elmélyültebb elemző munkában. Ennek egyenes következménye, hogy az óvónők az egyéni fejlődési ütemet a gyermekeknél jobban megfigyelhetik, egy-egy kezdeményezést nyugodtabban, koncentráltabban folytathatnak. Több idejük marad információgyűjtésre. Építünk szakemberink tudására és a továbbképzési lehetőségekre.

A fenntartóval nagyobb pályázatok útján feltételeink kifejezetten jól alakulnak. Éppen egy eszközbeszerzéses pályázat van folyamatban, ami nagyon kell a hosszú évek alatt sekélyesedő készlet felújításához. Sportszerinket, udvari játéinkat, informatikai eszközeinket rendszeres pályázás útján szereztük be, később belépett anyagi forrásként az óvoda támogatására alakult alapítvány.

4. SZMSZ

1. A szervezet felépítése és működésének jellemzői milyen módon kapcsolódnak az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazottakhoz?

A szervezet felépítése a Köznevelési törvény és annak végrehajtási rendeleteinek megfelelő. A Szervezeti és Működési szabályzatban alapvetően meghatározott. A 2003-ban kidolgozott Minőségirányítási program aktuális szakaszait érvényben tartottuk az IMIP-ben. (2010).

Meghatározó dokumentumaink tisztán bemutatják a működés egymásra épülő elemeit. Minden dokumentumot tartalmilag alárendeltünk a Pedagógiai Program céljainak megvalósításához – ami a pedagógiai-, szakmai működést illeti. Az intézményi működés szabályait egyéb területekre lebontva, részletesen kidolgoztuk.

2. Az egyes intézményi közösségek és a szakmai közösségek milyen súllyal jelennek meg a szervezet életében?

Az óvodai munkát segítő belső közösségek hatáskörei, feladatai kiemelten megjelennek a Szervezeti és Működési Szabályzatunkban. Intézményi közösségek: - Szülői szervezet, - Közalkalmazotti Tanács. Szakmai közösségek: - Munkaközösségek (Általános szakmai munkaközösségek, Környezeti-, és egészségnevelési munkaközösség) – Nevelőtestület.

Legfontosabb intézményi közösség a nevelőtestület. Kiemelt jogokkal rendelkezik.

Az intézményvezető és két helyettese egy szűkebb irányító közösségként működik.

A vezetőséghez tartozik bizonyos hatáskörökkel az általános munkaközösség vezetője, a Közalkalmazotti tanács vezetője. A munkaközösség vezetőjének szorosabb együttműködése folyamatosan rendeződik, a már néhányszor említett 2015. évi konfliktus óta. A Közalkalmazotti Tanács, mint jogokkal felruházott testület, gyenge aktivitással működik,

függetlenül a vezetőváltástól. Az óvónők a szakmai feladatok mögé sorolják, nem érzik jelentőségét.

Az általános munkaközösség (intézményvezetői megbízatásom 25 évében) mindig szervezetten, tartalmasan végezte munkáját. Ma is így van. A nevelőközösség minden tagja részt vesz.

A környezeti és egészségnevelési munkacsoport 4 éve alakult. Egyelőre nincs kinevezett vezetője. A tagok az éves munkatervben kijelölt témákkal foglalkoznak, majd az évről-évre értékelően beszámolnak munkájukról. Az intézményi önértékelés nevelőtestületi elemzése során felmerült, hogy azért nem eléggé hatékony a csoport működése, mert nincs vezető.

A feladatellátás finanszírozásának csekély mértéke nem ösztönzi eléggé az egyéneket, hogy a csoport vezetésének kiváló elvégzése mellett, egyéb kutatómunkával járó feladatot vállaljon.

3. Mennyire egyértelműek az SZMSZ-ben rögzített hatás- és jogkörök?

SZMSZ-ben konkrétan meg vannak határozva a különböző hatás- és jogkörök. Rögzítve van az óvodavezető, általános vezető-helyettes, tagóvoda-vezető, nevelőtestület, a szakmai munkaközösségek, a munkaközösség-vezető, a szülői szervezet valamint a Közalkalmazotti Tanács hatás- és jogköre.

4. Milyen, az információátadással, belső és külső tájékoztatással kapcsolatos szabályokat rögzít az SZMSZ?

Az SZMSZ-ben az intézmény belső és külső kapcsolatrendszerénél kapunk erre választ. Konkrétan megfogalmazódnak a kapcsolattartás formái a tagintézménnyel, a vezetők egymás közötti kapcsolattartási rendje, a munkaközösségek kapcsolattartási rendje, a nevelőtestület és a szülők kapcsolattartásának rendje valamint az óvodapedagógusok és a szülők kapcsolattartási formái.

5. Milyen panaszkezelésre vonatkozó szabályokat rögzít az intézményi dokumentumokban?

Nem találtunk az SZMSZ-ben erre utaló részt. Fejlesztendő feladat a panaszkezelés ügyrendjének elhelyezése az SZMSZ szülői-, és alkalmazotti szabályozáshoz csatolva.

5. Egymást követő 2 nevelési év munkatervei és az éves beszámolók (a munkaközösségek munkaterveivel és beszámolóival együtt)

1. Milyen az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

A stratégiai és operatív dokumentumok koherens kialakítását az intézmény vezetése irányítja. A fenntartóval együttműködve, az elvárásoknak megfelelően, a vonatkozó törvények betartásával készülnek. Az operatív tervezés minden esetben az intézmény stratégiai céljaira épül.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megvalósul. A nevelési év lezárásaként intézkedési terv javaslatokat készítünk. A nevelőtestület konszenzussal fogadja el.

Az intézményi elvárás rend szempontjait követjük, törekszünk a megvalósítására.

A stratégiai tervek megvalósítását részenként bontjuk nevelési évekre. A stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv, ellenőrzések, értékelések ütemezése, munkaközösségi tervek stb. aktuális célok, feladatokat.)

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. Kiválasztjuk a megfelelő módszereket, feladatokat, eljárásokat, s azok alkalmazását.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek. A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez. Az operatív tervezés a dokumentumokban nyomon követhető.

A megfigyelési, értékelési, folyamatok során azonosítjuk a fejlesztendő területeket. A nevelőtestülettel közösen határozzuk meg az egyéni, csoportos vagy intézményi szintű teendőket.

Éves munkaterv tartalmazza a komplex nevelési, és működést segítő feladatokat. Tartalmaz egy aprólékosan kidolgozott feladattervet, amely mindenki számára érthető egyéni feladatokat határoz meg. Az operatív tervek megvalósulása után-követéssel zajlik, ami lehet egyéni vagy csoportos beszámoló, eseti vezetői ellenőrzés, a kijelölt felelős ellenőrzése. Rugalmasan változtatunk a részfeladatok szervezésében, ha szükséges.

2. Hogyan jelenik meg az intézményi munkaterv és a munkaközösségek éves terveinek egymásra épülése?

Az intézmény éves munkatervei tartalmazzák a munkaközösségek terveit. A nevelési terv évi végi értékelése pedig a munkaközösségek beszámolóit is. A beszámolóban megjelennek a továbbgondolásra javasolt kérdések, a következő nevelési évre szóló feladatok. Mindez a nevelőtestület bevonásával történik.

Évek hosszú gyakorlata volt, hogy összehangoltuk a munkaközösségek terveit a nevelési értekezletek, vezetői ellenőrzések témáival. Így év végére körbejártuk a kiemelt területet. Hatásosan működött.

A pedagógusok előmeneteli rendszerének bevezetése, a portfóliók megírása, a kompetenciaterületek értelmezése, a reflektív gondolkodásmód alakítása, az újabb vezetői feladatok, a nevelőtestületi, a munkaközösségi tájékoztatók, az önértékelési rendszer, tanfelügyeleti rendszer bevezetése az elemző munkát ebbe az irányba vitte el. Kissé háttérbe szorultak a helyi, módszertani megbeszélések, a gyermekcsoportban végzett nevelés szupervíziója. Azóta is összehangoljuk az éves terveket, de szükségét érezzük, hogy a munkaközösség az óvodapedagógusokat jobban érdeklő módszertani, jó gyakorlatokkal, új információk átadásával foglalkozzon. Bevált az elgondolás. A pedagógusok figyelme elsősorban a gyermekekre irányul, s csak azok után koncentrálnak szervezetfejlesztési, az Oktatási Hivatal által elvárt feladatok teljesítésére. Az intézményvezetőnek sokat kell vállalnia az egyének tájékoztatásában, részvételük aktivizálásában. A Környezeti -, és egészségnevelési munkacsoport is szakmai kérdésekkel foglalkozik. Az önértékelést támogató csoportnak értékelési feladati vannak.

3. Az előző évi értékelésre építve milyen fejlesztő célú elemek, nevelési, tanítási feladatok jelennek meg a munkatervekben? Milyen aktuális feladatok fogalmazódnak meg a munkatervben, mint kiemelt nevelési, tanítási, és egyéb feladatok?

A nevelési évet értékelő beszámolóban összegyűjtjük a csoportok éves értékeléseit, a munkaközösségek, munkacsoportok beszámolóit, a záró nevelési értekezleten az óvónők egyénileg is beszámolnak jó gyakorlatokról. Az értékelés során keressük a hiányterületeket vagy éppen a népszerűsíthető gyakorlatokat. A nevelőközösséggel egyetértésben vesszük be a fontosabb változtatásokat, kidolgozandó szakmai témákat, beépíthető nevelési, tanulási

modelleket. Ilyen például a mindenki számára lépésenként fejlesztendő gyermekek mérése, értékelése, visszajelzés lehetőségei. Más példával, a szelektív hulladékgyűjtés gyakorlatának kiterjesztése minden csoportra. Továbbá az újabb hagyományteremtő élmény-, és ismeretnyújtás lehetősége. Pl.: „tök jó” napokon szülőkkel töklámpás készítése, jó hangulatú szülő-gyermek délután szervezése stb.

4. Egyértelműen megjelenik-e az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője?

A Szervezeti és Működési Szabályzat egyértelműen meghatározza a mindenkire vonatkozó általánosan érvényes feladatokat, hatásköröket. Érvényes munkaköri leírások tartalmazzák azokat a feladatokat, amelyeket nem kell évenként munkatervben rögzíteni. A Pedagógiai Program bőségesen hivatkozik minden nevelési területen az óvodapedagógusok nevelési-, egészségnevelési-, felzárkóztató-, tehetséggondozó-, a gyermekek fejlődését követő és egyéb más felelősségre, feladatra. Az elfogadott IMIP nevelési területekre megfogalmazott mérési lehetőségeket és időpontokat jelöl.

Az éves munkatervekben a munkaközösségek, munkacsoportok meghatározzák saját munkatervük végrehajtásához a felelősöket, időpontjaikat, majd év végén írásos beszámolót csatolnak az intézményi értékeléshez. Emellett szóban is beszámolnak a nevelőtestületnek. Megnőtt a jelentősége az Önértékelést támogató csoportnak, ahol kiosztott feladatok és határidők vannak a kijelölt pedagógus önértékeléséhez.

Minden tervhez évek óta csatolunk kisebb feladatok leosztását is tartalmazó listást, felelősök megjelölésével, határidőkkel. Fejlödnünk kell a visszaellenőrzés, számon kérés terén. Ez szigorúbb feladatleosztást és következetesebb számonkérést feltételez.

5. Hogyan jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben?

A Pedagógiai Programban meghatározott jeles napok rendje beépül a nevelő munkába. A bemutatott jó gyakorlatokkal folyamatosan bővül. A kiemelt ünnepkörök tervezési, szervezési rendjét a Pedagógiai Programban meghatároztuk. Ezeket nem tervezzük újból évenként. A pedagógiai szabadságának teret adva az óvónők motiváltabbá válnak. A csoportok életkorához alkalmazott módszereket tudatosan választják meg.

6. A munkatervben meghatározott tartalom megvalósítása reális volt-e?

Általában igen. Előfordul, hogy váratlan törvényi változások vagy aktuálisabb, a továbblépés érdekében hasznosabb témák, feladatok miatt rugalmasan módosítunk, de irreális, túltervezett éves programot még nem készítettünk. Előfordul, hogy az intézkedési terekből néhány halasztásra kerül vagy időközben elvesztette fontosságát. Ritkán előfordult, hogy a személyekre osztott témát nem sikerült kellő mélységben elemezni, átgondolni. Ezeket nyár folyamán pótoljuk a szükségnek megfelelően.

7. A beszámolókból megjelennek-e a munkatervre vonatkozó reflexiók?

A kitűzött feladatok végrehajtása megtörténik, a beszámolók egyre reflektívabbak és javaslattétellel élnek. Az utóbbi években a felügyeleti rendszer elvárásainak megfelelően, terjedelemben kibővültek az éves munkatervek, az összes melléklet felfűzése miatt. Ezért a csoportnaplókba már nem helyezhető be, mint régen. Szükséges egy rövid kivonatot készíteni, a legfontosabb adatokkal, hogy az óvónők az év során bármikor rátekinthessenek.

6. Továbbképzési program – beiskolázási terv

1. Hogyan jelennek meg a pedagógiai programban meghatározott elvek, célok, az intézmény fejlesztési céljai a továbbképzési programban, beiskolázási tervben?

Az óvoda jelenleg rendelkezik, több szakirányú végzettségű pedagógussal, akik alkalmasak a Pedagógiai programban meghatározott speciális fejlesztési feladatok ellátására. A további tervek között szerepel újabb szakképesítések megszerzése.

Kezdetben a központi költségvetésből felhasználható támogatási költségekkel, a fenntartó támogatásával kiegészítve biztosítottuk a másoddiplomák megszerzését. A 30-60-120 órák teljesítését 100%-ban támogattuk. Ekkor, tudatos vezetői terv szerint, a (akkor még) Nevelési Program céljaival összhangban történt a képzések ütemezése. 8 másoddiplomást tudtunk segíteni a tovább tanulásban, az intézmény érdekeinek megfelelően: pszichopedagógus-gyógypedagógiai tanár, két fejlesztő pedagógus, két gyógy-testnevelő, egy fő logopédus, tanügy-igazgatási szakértő, egy gyermektánc oktató. 60 órás gyógytestnevelés képzést az egész nevelőtestület számára szerveztünk, kétévi költségvetésből, helyben.

A későbbiekben elfogyott a központi támogatás, az önkormányzat eladósodott, s továbbképzési terv ellenére, ritkult az egyéni, önköltséges tanulási hajlandóság. Átmenetileg kevés lehetőséget használtunk ki. Az utóbbi években javul a támogatott vagy ingyenes képzések igénybevétele. Lehetőség szerint úgy választanak témát a kollégák, hogy annak tartalmáról beszámolhassanak. Informálják társaikat, ezzel új ismereteket nyújtva. Helyben az intézményi költségvetés terhére vagy pályázati forrásból, néhány órás képzéseket szerveztünk. Az utóbbi két évben 50%-os támogatással vehetnek részt az óvónők terv alapján továbbképzéseken. Az ingyenes lehetőségeket is számon tartjuk. Egy óvónő rendelkezik, egy pedig 2018-ban szerzi meg a Közoktatási vezető diplomát.

2. Az óvodapedagógusok szakmai megújító képzéseken való részvételét megfelelően biztosítja-e a továbbképzések tervezése?

A kötelező, 7 évenkénti 120 órás továbbképzés lehetőségét biztosítja. A fenntartó felőli anyagi támogatás függvényében vesznek részt képzéseken az óvónők. Az önköltségen végzett képzéseket is támogatja az intézmény, a ráfordított idő biztosításával.

Az öt évre szóló továbbtanulási tervben nehéz stabil adatokat előre meghatározni. Az éves beiskolázási tervet elkészítve, a helyettesítések várható költségeit szinte kiváltja a törvényben meghatározott heti 4 óra helyettesítés díjazás nélkül. Előfordulnak személycserék a tervekhez képest.

7. Mérési eredmények adatai, elemzése (a helyben szokásos megfigyelések, mérések, eredménye öt nevelési évre visszamenőleg)

1. Hogyan viszonyul az óvoda mérési teljesítménye (ha van megfelelő adat) az országos átlaghoz és a hozzá hasonló átlagához Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?

Nincs országos átlag, nincs mihez viszonyítani. Saját mérési rendszere van az óvodának.

Nevelőtestületünk folyamatos megújulásra törekszik ezen a téren.

A gyermekek fejlődésének követése, egyéni képességeik tervszerű fejlesztése évek óta helyi elvárás rend szerint működik. Fejlődés mutatható ki az utolsó években ezen a téren.

Tudatosabb a jegyzetek reflektivitása, konkrétabbak a megfigyelési területek. Kidolgozott dokumentumok szolgálnak a részletesebb elemzéshez, vizsgálatokhoz. Az iskola alkalmassági méréseket nem standardizált formában, de hiteles módszerekkel, megfelelő óvónői odafigyeléssel végzik a kollégák. A lemaradó, és a különös bánásmódot igénylő gyermekeket számon tartják. Szükség esetén konzultálnak a fejlesztő pedagógusokkal. Lehetőség szerint a kiemelkedő adottságú gyermekeket tehetséggondozásra javasolják. A szülők felé tudatosabb a gyermek fejlődési üteméről a tájékoztatás. A további fejlődést az intézményvezetés is, s a nevelőtestület tagjai is fontosnak tartják.

2. Megállapítható-e abban az esetben, ha az óvoda több telephelyen működik, hogy mennyire elkötelezett az óvoda szociokulturális háttérének megismerésében?

Kartal település összlétszáma megközelíti a 6000 főt. Az óvodás gyermekek száma általában kb. 210. Nincs a két tagintézmény között nagy távolság és meghatározott körzetek sincsenek kijelölve. A település nem számít hátrányos helyzetűnek. Viszonylag alacsony az igazán szegény családok száma, amit az önkormányzaton és a gyermekvédelmi hálózaton keresztül megismerünk időben, beiratkozás idején. Viszont feladatot jelent számunkra az egyre több beköltöző család szociokulturális viszonyainak megismerése. Ők más településekről jönnek, nincs információnk róluk. A helyiekről több információval rendelkezünk ismeretség, előzőleg nagyobb testvérek ellátása alatt szerzett tapasztalatok alapján.

Csoportlátogatások, megfigyelések, beszélgetések során törekszünk a gyermek nevelése szempontjából szükséges adatokat, körülményeket megismerni.

3. Megállapítható-e az óvoda szociokulturális hátránykompenzáló hatása? Megállapítható-e az óvoda fejlesztő hatása?

A válaszhoz egyik kolléganő önértékelő lapjából idézek. Fontosnak tartja:

“A közösségben lévő egyének sokszínűségének és különbözőségének elfogadását. Eltérő nevelési igényekre pozitívan reagálni. Hátrányos gazdasági- társadalmi helyzetű és a sajátos nevelési igényű gyermekek együtt nevelését. Az ismeretanyag rugalmas alakítása, integrált oktatással. HHH-s gyermekek esetében nagyon fontos- pályám elején megtapasztaltam ezt (roma gyermekek esetében). Inklúzió=befogadás. A gyermekek egyedi igényeihez való alkalmazkodás az egyéni differenciálás fő feladatam.”

„A nevelőmunkánkat átható nyitottság, szeretetteljesség, bizalom, elfogadó, segítő, támogató attitűd következetesség, tolerancia jellemzi. Nevelő, fejlesztő munkánkban kiemelten fontos, hogy figyelembe vesszük a gyermekek egyéni képességét, tehetségét, fejlődési ütemét, szociokulturális háttérét.” (PP)

4. Az azonos csoportszervezés esetén összevont intézmények (tagintézmények, több épülethez tartozó intézmények) eredménye, (teljesítménye) mennyire eltérő? Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?

Számokkal, egyéb objektív adatokkal kimutatható eltérés nincs a központi óvoda, és a tagintézmény között. Azonos pedagógiai programból dolgozunk. A mérési szempontrendszer is ugyanaz. Az intézményi elvárás rendszer által kiemelt értékelések kötelezettsége talán jobban megmutatja majd néhány területen a különbségeket. Nem biztos, hogy azokból messzemenő következtetéseket lehet majd levonni a különbségeket tekintve.

5. Milyen az óvodában a többiekhez képest kifejezetten leszakadó gyermekek aránya?

Településünkön leszakadó család az önkormányzat kimutatása szerint minimális arányban lelhető fel. A betelepülők is hasonló életkörülmények között élnek, mint Kartalon az átlag.

A gyermekek körében ugyanez az arány mutatkozik meg.

Mivel a programban leírtak szerint óvodánk integráltan is befogad sajátos nevelési igényű gyermekeket, ezért a róluk való speciális gondoskodásban sokat tudunk segíteni.

7. Milyen az óvodában a többiekhez képest kifejezetten jobb eredményt elérő gyermekek aránya?

A tehetség „csírák” helyett az óvodában inkább a kiemelkedően jó adottságokat figyelhetjük meg. Azok a felmérések, amelyeket alkalmazunk, nem adnak objektív információt számadatokról. A „kiemelkedően jó adottságot” is relatíve értelmezhetjük. Mihez, kihez képest? Mely területen? A témával egyre többet foglalkozunk. Az óvónők természetesen ismerik a gyermekek adottságait, képességeit, és megfelelő helyen jelzik azt.

Az óvodánkban évek óta működő tehetséggondozó programokon részt vevő gyermekek száma növekvő tendenciát mutat. A programokba való bekerülés lehetősége válogatás és javaslat alapján történik. Fejlesztési célunk: saját óvónőinkkel tehetségműhelyek vezetése.

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelte neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelte azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Interjúk
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01. 03.

1. Az intézményi önértékelés során a vezetővel készített interjú javasolt kérdései

1. Milyen az Ön intézménye? Fogalmazzon meg (emeljen ki) öt intézményi jellemzőt!

- Korszerű infrastruktúrával rendelkezik, beleértve a helyi főzőkonyhát. Tiszta, rendezett a technikai személyzet jóvoltából.
- Az alkalmazotti közösség igen sok tagja néhány éve dolgozik csak közöttünk, a régi kollégák nyugdíjba vonulása miatt. Elsősorban nevelést segítőkéről és konyhai dogozókról van szó. Az előző alkalmazotti kör sok évet töltött el közösen, összetartó, aktív, szakmailag törekvő, igényes munkában. Szerencsés válogatással sikerült fiatalokkal úgy pótolni őket, hogy a kialakult nevelési színvonalhoz képesek igazodni. Etikai probléma kevés. A nevelőtestületben is történtek hasonló okok miatt változások. Ez már jobban befolyásolja a szervezeti kultúra elért fejlettségi fokának megtartását, a felnőtt közösség szoros, jó hangulatú, egységes összmunkáját.
- A gyermekek játékba ágyazott, nyugodt, tervezett napirendje minden csoportban tapasztalható. Nagyon pozitívnak tartom, hogy vezetésem alatt nem volt olyan óvodapedagógus, de technikai dolgozó sem, aki durván - rosszabb esetben, bántalmazón kezelte volna a gyermekeket. A nevelési év során mindig bukkan fel egy-egy nagyon jó csoportkezdeményezés, jó gyakorlat, viszont ennek önzetlen, segítőkész szándékú, ítélkezés

mentes átadása nevelőtestületi szintre, nem mindig működik. Mostanság elindult egy pozitív változás.

- A hosszú vezetői időszak alatt sikerült kialakítani, hogy minden kisebb-nagyobb megoldandó ügyre ne a vezető bólintson. Saját hatáskörben a dolgozók megoldanak problémákat, figyelembe véve, hogy az intézményvezető az adott helyzetről hogyan gondolkodik. Vannak persze egyéni érdekeket szolgáló megoldások, másik kolléga hátrányára, de a folyamatos működésben nem ez a jellemző. Általában véve sok mindenben „önálló” a közösség. Vannak „kulcsemberek” szerencsére többen is, akik okos, önálló munkával, diszkrét viselkedéssel segítik a vezető munkáját, sőt egész jól átlátják az intézményvezetés operatív feladatait. Számomra vezetőként nagyon fontos az etikus magatartás megtartása, elsősorban ennek hiánya okozza konfliktusaimat.
- A nevelőtestület képes a közös gondolkodásra. A segítő szándékú, nyílt véleménynyilvánítást – még ha hibát tár is fel – sokkal építőbbnek tartom a kritizálásnál, elégedetlenségénél. Szakmai témákban ez működni tud. Az utóbbi időben csökken az önkéntes feladatvállalás. Az igény viszont meglenne több csoport tartalmass együttműködésére.

2. Melyek az intézmény kiemelt sajátos céljai?

Célunk a gyermek életkori és egyéni sajátosságainak figyelembe vételével a teljes személyiség fejlesztése, kiemelten:

- egészséges életvitel megalapozása
- gyermek-környezet közötti érzelmi kötődés kialakulása
- környezethez kapcsolódó értékek alakulása
- a gyermek biztonságos eligazodásának segítése a környezetében
- néphagyományok megismerése, ápolása
- anyanyelv megszerettetése
- lassúbb fejlődésű gyermekek segítése
- tehetséggondozás
- Környezeti nevelés: A tematikus tervet komplexen az adott környezeti témához igazítjuk. Helyi adottságokat kihasználva lehetőséget biztosítunk a környezet tevékeny

megismerésére. Fontos számunkra a környezettudatos magatartásforma alapozása, alakítása (szelektív hulladékgyűjtés, komposztálás).

- Mozgásfejlesztés területén: A gyermekek szabad mozgását a délelőtti és a délutáni játékidőben, teremben, udvaron egyaránt biztosítjuk. Hetente 1 alkalommal bevezetésre került a „sport-délelőtt”, ami a szabad és irányított mozgás együttese. Biztosítjuk a mindennapi testedzés lehetőségét: zenés torna, mozgásos játékok, futás, kocogás, gimnasztikai gyakorlatok. Ellátogatunk a sportpályára, tenispályára valamint rövidebb, hosszabb túrákat szervezünk.
- Hagyományápolás: Óvodánkban a néphagyományörzés folyamatosságát a mindennapok hagyományörző tevékenységei és a jeles napok tevékenységei adják.
- Anyanyelvi fejlesztés-, és nevelés területén: Életkort és egyéni képességeket figyelembe véve mindennapos játékos, mozgásos hangutánzó, beszédszerveket ügyesítő, légző- és fújási gyakorlatokat, ajak- nyelvtorna, hallásfejlesztő, egyszerűbb kommunikációs játékokat és hangfelismerési, hallási figyelem és emlékezetfejlesztő játékokat szervezünk.
- Alapító okiratunk alapján fogadhatunk különös gondozást igénylő gyermekeket
- Az inkluzív szemléletű nevelés

3. Milyen rendszere van az intézményben folyó nevelő-tanító munkát meghatározó dokumentumok elkészítésének? Hogyan jelennek meg ezekben az intézmény sajátos jellemzői? (Stratégiai dokumentumok, az éves munkát meghatározó dokumentumok.)

A helyi Nevelési Program elkészítése előtt, a nevelőtestület hosszasan tanulmányozta, elemezte, megvitatta az adaptálható alternatív nevelési programok elveit, tartalmát.

- Komplex prevenciós pedagógiai program – Porkolábné Balogh Katalin kidolgozásában,
- Óvodai nevelés a művészetek eszközeivel,
- Tevékenység központú óvodai nevelés,
- Epochális óvodai nevelés,
- Freinet pedagógia,
- Waldorf pedagógia,
- Hagyományörző nevelési program és más, kidolgozott programok.

Döntöttünk saját elveinket, saját arculatunkat tükröző szabályzó dokumentum szerkesztéséről. Nevelési Programunk 1996- ban, konszenzussal készült. A részterületek kidolgozását kisebb csoportokban készítettük el, majd mindent újból alaposan áttekintve döntöttünk a dokumentum véglegesítéséről. Folyamatos módosítása mindig a nevelőtestület közös munkáján alapszik. 2012-ben dogoztuk át az Országos Óvodai alapprogram alapján. Majd néhány éve a címe Pedagógiai Program lett.

Ugyanez a munkamódszer vonatkozik a gyermekek fejlődési naplójának folyamatos fejlesztésére, módosítására. Eredmények, hiányosságok, törvényi szabályzók követésével rendszeresen visszatérünk ezekre a területekre értékelés céljából. A nevelőtestület által elfogadott módosításokat megteszük.

A csoportnaplók kialakításánál saját formát dolgoztunk ki. Gyakorlati beválás alapján évek óta megmaradt az elosztása. Egy-egy adattartalommal, kiegészítő dokumentummal bővül (pl.: a szülői vélemények, észrevételek bejegyzése, az egyéni foglalkozásra járók névsora, az éves munkaközösségi tervek, éves munkaterv becslése stb.). A csoportnapló olyan munkaeszköz számunkra, amelyben praktikus módon egységben kell látnunk a csoport nevelési folyamatát, a legfontosabb adatokat és az év stratégiai célkitűzéseit.

Az IMIP stratégiai céljainknak megfelelő részeit megtartottuk, a nevelőtestület elfogadta (pl.: a nevelési területek mérési lehetőségei, kompetenciák...). A dokumentumot elsősorban az intézményvezető készítette, az egyes szakmai területek kidolgozásába vonta be a kollégákat. A kiegészítő függelék tartalmazta eredetileg a minőségbiztosítás során kialakított elégedettségmérő kérdőíveket, klímateszteket, Etikai kódexet). Néhány éve a minőségirányítási program kötelezősége megszűntével mi is átvértékeltük saját dokumentumunkat. Aktualizáltuk a szükséges részeket megtartva. Ennek irányítója a vezető volt, a nevelőtestület véleményének kikérésével, a végleges forma elfogadtatásával.

A csoportnaplók szükséges lapjait az óvónők rakják össze minden év elején a korcsoportnak megfelelően.

A munkaközösség saját munkatervet készít, az óvónők javaslataiból kiindulva, egyeztetve az intézményvezető szakmai céljaival. A témaköröket, az időpontokat a munkaközösség vezetője határozza meg. Rugalmasan eltérhet, szükség esetén.

A munkacsoportok – Egészségnevelési-, Önértékelést segítő csoport, kinevezett vezető nélkül működnek az aktuális szakmai igény-, illetve az önértékelésben szükséges folyamat ellátásához igazodva.

Egy-egy feladatra kisebb létszámú csoportokat kér fel az intézményvezető, akik alkalmasszerűen végzik ezt el.

4. Az intézmény stratégiájának tervezésekor figyelembe vették-e a települési környezet a köznevelés-irányítás elvárásának változásait?

Igen. Pl.: a településen elhelyezkedő a 7 illetve 2 csoportos két épületben az adottságok miatt és a nevelőtestület döntése alapján vegyes és osztatlan csoportok működnek. Vagy pl.. 5 éve épült közvetlen szomszédságunkban a modern bölcsőde, ahonnan évenként 18-22 kisgyermek jön, nem a családi környezetből. Megváltozott az óvodát kezdő gyermekek „előélete”. Differenciált módszerek szükségesek az előzetes tájékozódásban.

A környezeti elvárásokhoz állandó monitoringozás módszerével próbálunk, a gyermekek mindenkori érdekét figyelembe véve igazodni.

Stratégiai tervezésmódosítást kell végrehajtani az intézményi önértékelés végén kialakítandó öt éves önfejlesztési tervben. A kiemelt fejlesztési területek irányadók a változtatásban.

5. Hogyan történik az aktuálisan megjelenő új feladatok ellátása az intézményben? (Pl. alapító okirat módosításakor stb.)

Első lépésben az intézményvezető tájékoztatja a nevelőtestületet az újabb kötelezettségről. Felhívja a figyelmet a kiadott dokumentumokra pl.: Minőségügyi kézikönyv, Tanfelügyeleti kézikönyv. Nevelési értekezleten tervezetten kitér a feladat részletezésére. Attól függően, hogy a feladat hatáskörhöz, feladatkörhöz kapcsolódik-e, egyénileg, vagy kisebb munkacsoportban történik a megvalósítás. Ha az intézményvezető kötelessége, pl. SZMSZ Alapító Okirat változtatása, akkor a vezető bemutatja, elfogadtatja a nevelőtestülettel, esetleg csak tájékoztatja a végleges eredményről. Amennyiben kisebb csoportban dolgozunk fel anyagot, a csoportok bemutatják előkészítő munkájukat a nevelőtestületnek, a döntés konszenzuson alapul. Szakmai kérdésekben minden esetben részt vállalnak az óvodapedagógusok.

6. Mi jellemzi az intézményben a feladat-, hatáskör- és felelősség megosztást?

A Szervezeti és Működési Szabályzat részletesen tartalmazza a vezető-, a vezető helyettesek-, a munkaközösség vezetők feladatmegosztását. A munkaközösségek, hatáskörét is. Az egyéni munkaköri leírásokban megjelenik a „speciális” munkaköri feladat. A nevelési év munkatervében feladatlista tartalmazza a vonatkozó feladatokat, melyeket jó gyakorlatként havi lebontásban közre adunk. A feladatlistát a csoportnaplókban, vagy a csoportban jól látható helyen elhelyezik az óvónők.

A hatásköri szabályozás megfelelő, a gyakorlati alkalmazásban erősíteni kell. A pedagógusok általános leterheltségük miatt elsősorban a csoportban való megfelelésre törekednek. Az intézményvezetés részéről is szempont a túlterhelés elkerülése. Ennek viszont következménye, hogy kevesebb a szupervízió, nem eléggé látható a pedagógusok egyéni értékelése. Áttolódik az intézményvezetőre a feladatellátás. Az intézmény öt évre szóló intézkedési tervében a hatáskörök, felelősségi körök betartását ki kell emelni. Az ellenőrzés rendjét konkretizálni, bővíteni kell.

7. A munkaközösség-vezetők hol, milyen tevékenység formájában kapcsolódnak be a vezetés munkájába?

Szakmai témák áttekintésében, az óvónők továbbképzésekről szóló beszámolóinak közreadásában, munkaanyagok előkészítésében. Szervezési feladatokban. Munkáltatói döntések előtt eseti vélemény nyivánításban. 2015-ben lemondott az „általános” munkaközösség vezetője. 2016-ban egy évig vállalta a vezetését másik kolléganő, majd nem szerette volna a feladatot tovább ellátni, így 2016. szeptemberétől új kolléganő vette át, aki aktívan kapcsolódott be az együttműködésbe. A munkáltatói döntések előkészítésében újból részt tud venni, a szakmai feladatok mellett.

8. Hogyan működik az intézményben az ellenőrzés? (Ki, mit, milyen gyakorisággal, céllal, eszközökkel ellenőriz?)

Feladatlista tartalmazza az operatív ellenőrzési feladatokat. Lehetőleg egyenletesen osztjuk el az alkalmazottak között. A szakmai ellenőrzést elsősorban az intézményvezető végzi, amin változtatni kell a továbbiakban. A hospitálások jegyzőkönyveit felhasználjuk a pedagógusok önértékeléséhez. Az általános vezető helyettes 2016-17-ben elsősorban az adminisztrációs

feladatait tudta végezni, mivel csak fél állásban volt váltótársa. A munkaközösség vezető ellenőrzési hatáskörét nem használjuk ki. Konkrétan a csoportlátogatások ütemezésén kell változtatni, kiterjeszteni hatáskörökre. Az intézményi önértékelés, a tanfelügyeleti ellenőrzések, a pedagógus önértékelési kötelezettség központi elvárás rendje erősíteni fogja ezt a folyamatot.

9. Az intézményi önértékelés rendszer működtetése milyen támogatást jelent a vezetés, az óvodapedagógusok számára?

Az intézményvezetés számára konkrét iránymutatást ad különösen az ellenőrzés-, értékelés-, a hamarosan hatályba lépő éves pedagógusértékelés kötelezettségével. A kompetenciaterületek konkretizálása, mindenki számára való egyértelműsítése könnyíti az ellenőrzés szempontjainak rendszerét. A jelenlegi intézményi önértékelés tapasztalatai, eredményei azt mutatják, hogy a pedagógusoknak egyénenként még több információra van szüksége az intézményvezetés munkájáról. A véleményekből kitűnik, hogy a szakmai kérdésekben egységesek vagyunk, de az egyéb, intézményben zajló tevékenységek terén nem mindenki rendelkezik megfelelő tájékozottsággal. Pl.: a pedagógusértékelésben kevésbé veszik figyelembe a pedagógusminősítésekben, az egyéni tanfelügyeletében, szaktanácsadásában, a hospitálások jegyzőkönyveinek tanulmányozásában, az eseti megfigyelésekben, programokban, évváró-, anyák napi műsorokban rejlő ellenőrzési lehetőségeket. Inkább koncentrálnak a csoportlátogatások fontosságára. Az intézményvezetőnek erősítenie kell az egyéni értékelés rendszerét, a folyamatos visszacsatolás gyakorlatát.

10. Hogyan történik az ellenőrzések, értékelések, eredmények visszacsatolása?

Arányában többször történik nevelőtestületi szintű eredmények visszacsatolása. Az egyéni pozitív visszacsatolás nagyobb súlyt kap, mint a negatív. Az értékelés hatáskörökre való kiszélesítésével javítható az egyéni munkájának megismerése nevelőtestületi szinten. Erre törekedni kell a továbbiakban.

A pedagógus kérdőívekből az derül ki, hogy többen igénylik a többszöri ellenőrzést, határidők betartatását, visszajelzést. A differenciált bérezés lehetősége szükség szerint meg fogja változtatni eddigi gyakorlatunkat, hiszen nagyon szigorú szempontrendszerre van szükség

ahhoz, hogy az évek óta nem működő differenciálási, jutalmazási rendszer után újból visszatérjünk erre az eljárás módra.

11. Hogyan használják fel a gyermeki ellenőrzési, mérési, értékelési eredményeket?

A gyermekek fejlődési naplójában jól követhetők az egyéni eredmények. Az év végi csoport értékelések mutatják a fejlődést. Elsősorban az óvónők beszámolóí határozzák meg, hogy mire helyezük a figyelmet a gyermekek megfigyelésében, értékelésében. Konkrét mérési eredmény a 2016-17-es nevelési év végén: a logopédiai ellátás kevés óraszámmal történik, ennek következtében első évben mutatható ki az iskolába menő gyermekek között a beszédhibák gyakorisága. Sajnos sokkal több gyermek maradt el a beszédhibák javításában az eddigi évekhez képest.

A fenntartó felé az intézményvezető feladata jelezni a problémát. Az óvónők feladata az anyanyelvi nevelés tudatosabb beépítése a mindennapi tevékenységbe. A szülők figyelmét fel kell hívni az otthoni gyakorlásra. A továbbképzési tervben kiemelten kell támogatni a logopédus másoddiploma vagy a nyelv-, és beszédfejlesztő képzést. A fenntartótól kérni kell plusz keretet a plusz logopédiai foglalkozások finanszírozására.

12. Mi a tapasztalata azzal kapcsolatban, hogyan befolyásolja az integráció az intézményben folyó munkát?

Óvodánk alapító okirata alapján fogad SNI-s gyermekeket. A környezetben csak mi vagyunk alkalmasak a feladat ellátására. A környékbeli gyermekek számára a Budapesti Tanulási Képességeket Vizsgáló Szakértői Bizottság rendszeresen minket jelöl ki befogadó intézménynek. Sajnos nem tudjuk, csak a helyi gyermekeket fogadni. Gyógypedagógusunk másoddiplomás, oligofrén szakon. Fejlesztő pedagógusunk is van, de ők elsősorban saját csoportjukban hasznosítják tudásukat. Autista és enyhe értelmi fogyatékos gyermekeket saját gyógypedagógusunkkal, szükség szerint logopédussal, gyógytestnevelővel látunk el. Az autista specifikus zavarral küzdő gyermekekhez csak az elmúlt évtől kezdve alkalmazunk megbízással autista specifikus gyógypedagógust.

Pedagógiai Programunk irányutatást ad az integrált neveléshez. A sajátos nevelést igénylő gyermekek számára tartalmaz elveket, feladatokat. A Pedagógiai Szakszolgálattal tartjuk a szakmai kapcsolatot. Szakvéleményükre alapozva építjük fel az adott gyermekek nevelési,

fejlesztési tervét. A gyógypedagógus és a fejlesztő pedagógusok éves feladatmegosztás alapján eseti konzultációkat tartanak egymással és a csoport óvónőivel. Nehéz a kötelező fejlesztő foglalkozásokat összehangolni, hiszen az érintett másoddiplomás óvónők kötelező óraszámukat csoportban töltik. Ez különösen akkor probléma, amikor egy évben több problémás gyermeket kell ellátni.

13. Hogyan kísérik figyelemmel a gyermekek továbblépését, az iskolában a tanulásuk útját?

Az iskolába menetel előtt előre egyeztetett időpontban az első osztályt indító tanító nőekkel a nagycsoportos óvónők hosszasan átbeszélnek gyermekenként az adottságokat, személyiségjegyeket, különös figyelemmel arra, ami a gyorsabb megismerést segíti a pedagógusok számára.

A tanévkezdést követő egy-két hónap után – egyeztetés szerint – a gyermekek volt óvónői óralátogatáson vesznek részt az első osztályokban, majd a tanítónőkkel átbeszélnek a gyermekek beilleszkedéséről, fejlődéséről gyűjtött tapasztalatokat.

A tanítónőkkel kétévenként elégedettségmérő kérdőívet kérünk kitölteni az óvoda felkészítő munkájával kapcsolatban. Ezeket a visszajelzéseket nevelőtestületi szinten kiértékeljük, és a számunkra teljesíthető elvárásokhoz igyekszünk igazodni.

14. Milyen az intézmény, az óvodapedagógusok viszonya az új módszerekhez, nevelési/tanulásszervezési eljárásokhoz?

Az Óvodai nevelés című szaklapot, az Óvodai Jogfutárt, Búvár című lapot járjuk óvoda szinten, az Óvodai nevelést az óvónők többsége is megrendeli, olvassa. Jellemző az internetes ötletek keresése, helyi megvalósítása. Nem egységesen jellemző az új módszerek kutatása, és annak megosztása a kollégákkal. Van, aki kutat, kipróbál és átadja tapasztalatait. A nevelőtestület tagjai szívesen meghallgatják az új ismereteket, a megvalósítás szintjére saját motivációjuk mérvadó. A jó gyakorlatokat, alkalmazható újabb módszereket intézményi szinten a vezető nem kötelezi, kívárja, hogy az óvónők saját maguk elfogadják az újdonságokat és egymás sikerén felbuzdulva lépjenek az alkalmazók körébe. Vezetői szempont: „ha nem belső készítésre végzi a pedagógus a mindennapi munkában az innovatív, újszerű, kutató jellegű tevékenységeket, kényszerítéssel, szigorú számonkéréssel

csak látszatszerű a hozzáállás. A pedagógiai szabadság sokszínűbbé teszi az intézményben folyó nevelési folyamatokat.

Más a helyzet azokban a kérdésekben, ahol többségében úgy dönt a nevelőtestület, hogy mindenki számára teljesítendő, új módszereket, feladatokat, szemléletet építsünk.

15. Mennyire kezdeményezők az óvodapedagógusok a fejlesztések területén?

Csoportonként önálló kezdeményezések jellemzik az óvodapedagógusokat. Egymáshoz szívesen csatlakoznak, korosztályonkénti vagy a felnőttek egymás közötti jobb személyes kapcsolat szerint. A dokumentumok kidolgozásában, módosításában a leosztott feladatokat elvégzik. Ha szakmai témában kell együtt dolgozni, abban mindenki aktívabb. Jellemző ránk az összehangolt szakmai munka.

Aktívan működik plusz feladatként a könyvvarusítás, fényképarusítás, melyek jutalékát a csoportok saját igényeik szerint használják fel. Anyagi segítséget jelentenek az alapítványi bevételek is. Ezeknek a pénzeknek a felhasználásában teljes szabadságot kapnak az óvónők. Okosan, célszerűen rendelkeznek vele.

Informatikai fejlődés terén többségében tudatosult a szükségszerűség. Így az online kapcsolattartás is beléphet az információk átadásába.

16. Milyen módszerei használatosak az intézményen belüli tudásmegosztásnak?

Egymás közötti dokumentumcsere, tapasztalatcsere. Egyéni beszélgetések. A munkaközösség terv szerinti tudásmegosztása. Nevelőtestület előtti beszámolók továbbképzések anyagáról, újabb módszerekről. Az óvónők megbeszélései, amelyek szervezése akkor a legsikeresebb, ha konkrétan kijelölt felelőse van. Az előre tervezett időpontok betartásával jobban működik, mint ha alkalmi esetmegbeszéléseket tartunk.

17. Melyek az óvodapedagógus továbbképzési program és éves terv összeállításának szakmai szempontjai?

- Az óvodai szakmai szükségletek elsődlegesek.
- Évente figyeljük a hét évenkénti óraszám állását, s elsőbbséget élveznek azok, akiknek hamarosan lejár a meghatározott időszak.

- Kiemelt előnyt élvez a nevelés ellátásához szükséges másoddiploma megszerzésének szándéka.
- Mivel a költségvetési keret évekig a fenntartó adósságállománya miatt szoros volt, ezért kerestünk ingyenes képzéseket is, ami viszont nem a legkedvezőbb témakört kínálta.
- Tapasztalat szerint a kollégák nem mindig figyelik saját teljesítésüket.
- A kormányrendeleti szándék szerint az órák beszámítása a pedagógus előmenetelét befolyásolja majd, s akkor talán érdekeltőbbek lesznek a pedagógusok.

18. Milyen módszerei, formái valósulnak meg az intézményen belüli információátadásnak?

- Az éves nevelési terv globálisan megadja a keretét az alapinformációknak.
- Gyakori az intézményvezető által kiadott körlevél. Visszajelzések szerint jól működik.
- A körlevelekben sokszor kérek be véleményeket. Több segítő, problémafelvető, feladatvállaló visszajelzésre számítanék.
- Az éves feladatlistában három alkalmi üzenetközvetítőt is kijelölünk, akik, nem a vezető-helyettesek.
- A technikai dolgozók között egy csoportvezető továbbítja az üzeneteket, jelzi a problémákat.
- Egyéni beszélgetések, egyéni információk közlése rendszeres.
- Az információk elakadásán, és a vezetőség felé történő azonnali jelzések, visszajelzések rendszerességén javítani kell.

19. Hogyan értékeli az intézmény hagyományápoló/hagyományteremtő munkáját?

A helyi Pedagógiai Programban a hagyományörző tevékenységeket, a jeles napokat a legelső dokumentum készítésénél kijelöltük. Mindenki tervezi, beépíti munkatervébe. A szülőket változatos formában bevonják, az óvónők, a gyermekek érdekeit figyelembe véve. Egymástól is átveszik a gyakorlatot, az ötleteket. Hagyományteremtés folyamatánál is érvényes: új elem beépülése egy csoportban, bemutatása kollégák számára, annak ártértékelése, hogyan vehető át másik csoportban. A nevelőtestület megegyezésén múlik a kiterjesztése minden csoportra.

20. A nevelő-tanító munka szempontjából milyen partnerekkel való együttműködést tartja a leghasznosabbnak? Mi a tartalma a kapcsolatoknak?

- Az együttműködésben első a család. Figyelembe kell vennünk a szülői generációk nevelési stílusának, a szülők viselkedés kultúrájának változását. A törvényi kötelezettség, a 3 évet betöltött gyermekek óvodáztatása. Néhány szülőnél a szülő-gyermek kapcsolat erősítésének igényét nem tapasztaljuk. Erre gondosan ügyelnünk kell! Nevelési mintával, szakmai tekintélyünkkel, tanácsokkal kell szolgálnunk.
- A bölcsőde kialakításával előtérbe került a kapcsolat bővítése, hiszen a beíratott gyermekek majdnem felét onnan kapjuk. Nagyon fontos a kisgyermekről nyert tapasztalatok megosztása az óvodai kezdés előtt. Tapasztalat, hogy a családból jövő gyermekek és a bölcsődéből jövők között viselkedésbeli különbség fedezhető fel. A bölcsődei gyermekközösség szokásrendje más befogadási módszereket igényel, mint a családból érkezők esetében. Számolni kell azzal is, hogy a bölcsődés gyermekek előbb kerültek el az anyuka mellől, ezért érzelmileg korábban találkoztak az elválás negatív hatásaival.
- Az iskolával a kapcsolattartást tartalmi vonatkozásában akkor lehetne bővíteni, ha az óvodai neveléshez az iskolai oktatás elvárásai jobban közelítenének.
- A fenntartóval a nevelő munka szempontjából azért lenne több beszámolási, bemutatkozási lehetőségre szükség, hogy jobban átlássák a képviselők az óvoda belső működését, tartalmi munkáját. Ne csak „egy kérés” legyen, amikor indokolt szakmai kérdésben kell dönteni.
- A Pedagógiai Szakszolgálatról több segítséget várnánk eseti probléma megoldásában.
- A családsegítő kapcsolatot viszonylag ritkán kell igénybe vennünk. Szerencsére a családok helyzete kis százalékban indokolja a segítségkérés szükségességét.

21. Hogyan tájékoztatják a partnereket az intézmény eredményeiről?

- A szülőket az óvónők rendszeresen tájékoztatják gyermekük fejlődéséről. Személyes beszélgetések, fogadó órák keretében. Szülői értekezletet évenként 2 alkalommal tartanak. A nagycsoportosok iskola alkalmassági mérésről is szerveznek óvónők szülői értekezletet. Nem általános, de fogadó órán az óvónők aláíratták a nagycsoportosok szüleivel a tájékoztatás tényét.

- Írásos formában személyre szólóan vagy a hirdető táblán mindenről értesítjük a szülőket, ami a gyermekkel, a csoport tevékenységeivel kapcsolatos.
- Óvodai csoporton belüli facebook csoportok működnek.
- Az iskolát a tanítónőkkel történő megbeszéléseken tájékoztatjuk.
- A fenntartót szóban vagy írásban évenként, de szükség szerint alkalmanként is.
- Az Oktatási Hivatalt a törvényi kötelezettség szerint.
- Honlapunk frissítése és saját facebook oldal elindítása jól szolgálja bővebb körben a tájékoztatást.

22. Milyen szakmai közéleti szerepeket tölt be az intézmény?

- Rendszeresen részt veszünk – elosztva a csoportok között – települési rendezvényeken.
- Helyet adunk a módszertanilag, szakmailag általunk megfelelőnek tartott tehetséggondozásnak.
- Régebben az egész alkalmazotti körrel részt vettünk Majálisokon, egészségnapokon. Rendeztünk óvónő bálakat, adtunk elő meséket a Művelődési Házban. Saját, gyes-es óvónőink vezették a Csiri-biri játszóházat, amíg a bölcsőde fel nem épült. „Mozdulj rá!” címmel többször hangoltuk össze az egész település gyermekeinek, felnőtteinek különböző sportversenyét, mozgásos játékokait, egészséges életmódról szóló ismeretterjesztő előadásokat.
- Megszerveztük a Pest megyei óvodások gyermektánc találkozóját.
- A vezető helyettes „Fióka” című ovi újság szerkesztését vállalta önként.
- Fejlesztő pedagógusunk minden nyáron részt vesz a könyvtár által szervezett nyári táborok szervezésében és 2 hetes Karitasz táboroztatásban.
- A Karitasz táborokban rendszeresen saját konyhai alkalmazottaink főznek.
- Az óvodavezető 3. éve részt vesz az óvodásokat és az iskolásokat érintő zenei tehetséggondozásban, ami díjmentes, a Kristály alapítvány nyertes pályázatából valósul meg.
- A Magyar Vöröskereszt Kartali Csoportjaként működünk 5 taggal.
- A civil szervezetek felkérésére szívesen segítünk szervezéssel, műsorral.
- A „Futakartal” mozgalmat szülőkkel közösen a vezetőség indította el Kartalon.

23. Mennyire élénk és rendszeres a szakmai szervezetek munkájában vagy a helyi közéletben való személyes / munkaközösségi részvétel?

- Fenti kérdésnél már említett személyes részvételek.
- A Gödöllői Kistérségen működő hagyományörző munkaközösség munkájában többen részt vettünk.
- Az óvodai alapítványban Gregus Istvánné kuratórium elnöke kiemelkedő munkát végez. A papír-, illetve más hulladékok gyűjtésében aktívan segítenek a szülők és a kolléganők.
- A 2016-17-es nevelési évben a szakmai „kitekintés” igénye fogalmazódott meg.
- A Fóti óvodával elindítottuk egy testvérkapcsolat kiépítését, sajnos nem sikerült közös együttműködési alapokat találni. A versegi óvodával tartjuk a szakmai kapcsolatot.

24. Vannak-e olyan intézményi alkalmak, díjak, amelyekkel elismerik a partnerek kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét?

Nincsenek ilyen alkalmak.

Saját alkalmazotti körben 8-9 éve szűnt meg az „Év pedagógusa”, „Az év technikai dolgozója” cím, amivel járt bizonyos összegű pénzjutalom is.

2. Az intézményi önértékelés során az óvodapedagógusok képviselőivel készített interjú javasolt kérdései

1. Ha jellemezni kellene az intézményét, mely három jellemzőt emelné ki?

- Az intézményünk pedagógiai céljai összhangban állnak az Óvodai nevelés országos alapprogramjával és a saját Pedagógiai Programunkkal.
- Pedagógusainkat magas szintű szakmai felkészültség és a minőségi munkavégzésre való igény jellemzi.
- Pedagógiánkat érzelmi biztonságot nyújtó, szeretetteljes, gyermekközpontú óvodai légkör jellemzi.

2. Melyek az intézmény kiemelt céljai?

Célunk a gyermek életkori és egyéni sajátosságainak figyelembe vételével a teljes személyiség fejlesztése, kiemelten:

- egészséges életvitel megalapozása
- gyermek-környezet közötti érzelmi kötődés kialakulása
- környezethez kapcsolódó értékek alakulása
- a gyermek biztonságos eligazodásának segítése a környezetében
- néphagyományok megismerése, ápolása
- anyanyelv megszerettetése.

3. Hogyan jelennek meg ezek a célok a mindennapi pedagógiai gyakorlatban?

Anyanyelvi fejlesztés-, és nevelés területén: Életkort és egyéni képességeket figyelembe véve mindennapos játékos, mozgásos hangutánzó, beszédszerveket ügyesítő, légző- és fújási gyakorlatokat, ajak- nyelvtorna, hallásfejlesztő, egyszerűbb kommunikációs játékokat és hangfelismerési, hallási figyelem és emlékezetfejlesztő játékokat szervezünk.

Mozgásfejlesztés területén: A gyermekek szabad mozgását a délelőtti és a délutáni játékidőben, teremben, udvaron egyaránt biztosítjuk. Hetente 1 alkalommal bevezetésre került a „sport-délelőtti”, ami a szabad és irányított mozgás együttese. Biztosítjuk a mindennapi testedzés lehetőségét: zenés torna, mozgásos játékok, futás, kocogás, gimnasztikai

gyakorlatok. Ellátogatunk a sportpályára, tenispályára valamint rövidebb, hosszabb túrákat szervezünk.

Környezeti nevelés: A tematikus tervet az adott környezeti témához igazítjuk. Helyi adottságokat kihasználva lehetőséget biztosítunk a környezet tevékeny megismerésére. Fontos számunkra a környezettudatos magatartásforma alapozása, alakítása (szelektív hulladékgyűjtés, komposzt).

Hagyományápolás: Óvodánkban a néphagyományörzés folyamatosságát a mindennapok hagyományörző tevékenységei és a jeles napok tevékenységei adják.

4. Hogyan, milyen módszerekkel történik az intézményben az egyes gyermekek képességeinek megismerése?

A mindennapi tevékenységek során alkalmazzuk a beszélgetés, beszélgetés, cselekedtetés, megfigyelés, megfigyeltetés, tapasztalatszerzés, gyakorlás, gyakoroltatás, magyarázat, ösztönzés, segítségnyújtás, ellenőrzés, értékelés módszerét. A gyermekekről a megadott szempontok szerint, rendszeresen fejlődési naplót vezetünk és a nagycsoportosoknál iskolaérettségi vizsgálatot végzünk.

5. Milyen formái vannak az egyes gyermekek képességfejlesztésének (különös tekintettel a sajátos nevelési igényű, beilleszkedési-, tanulás-, és magatartási problémákkal küzdő és kiemelten tehetséges gyermekekre)?

SNI-s és BTM-es gyermekeknél:

- egyéni foglalkozások
- csoportos foglalkozások
- szülői tanácsadás

Kiemelten tehetséges gyermekeknél:

- Óvodai csoportjainkban a napi tevékenységekbe ágyazva
- Kreativitást fejlesztő „tehetséggondozó” külön foglalkozások keretében.
- Szülők tájékoztatása

6. Hogyan történik a gyermekek szociális helyzetének megismerése?

Beiratkozáskor Anamnézis lap kiadása, új beíratós gyermekek szüleinek szülői értekezlet – családlátogatás. Beszoktatás a szülőkkel együtt. Továbbiakban napi szintű kommunikáció.

7. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányának enyhítése (különös tekintettel a hátrányos helyzetű és a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekekre)?

Szeretetteljes, befogadó légkör megteremtése a gyermek másságának elfogadtatása a csoporttal.

Jelzés a gyermekvédelmi felelősnek. Csoporton belül, a család szociális hátrányát enyhítő csomag (pl. ruhanemű, játék, tartós élelmiszer).

8. Mi a tapasztalata azzal kapcsolatban, hogyan befolyásolja az integráció az intézményben folyó munkát?

Nehezítő tényezők: nagyobb odafigyelést, toleranciát, elfogadást kíván a gyermekektől, a pedagógusoktól, valamint a munkákat segítő felnőttektől is. Az eddigi tapasztalatok szerint többféle szakember segítségét igénylik, ami intézményünkben nehézségekbe ütközik. Az egyre növekvő beintegrált gyermeklétszám miatt, korlátozódnak a lehetőségeink: idő, szakember, anyagi fedezet.

9. Milyen módon történik a nevelés/tanulás támogatása?

Az egyéni fejlettségi szinteket figyelembe véve, komplex módon, differenciáltan alkalmazzuk a különböző módszereket. A pedagógus módszertani szabadságát megtartva épít a gyermek egyéni érdeklődésére, tapasztalatára. Figyelembe véve a gyermek előzetes tudását, életkori sajátosságait, az adott környezeti lehetőségeit, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamat szem előtt tartásának fontosságát kiemelve, elegendő időkeret biztosításával.

10. Az intézményben mi történik a gyermekeket érintő megfigyelési, mérési eredményekkel, hogyan hasznosítják azokat?

A mérési eredményekre építve, egyéni fejlesztési terv készítése, a szülők tájékoztatása, a helyi szakemberekkel való konzultálás, majd a felmerülő problémás esetekben az adott gyermek irányítása a megfelelő pedagógiai szakszolgálathoz.

11. Milyen közösségépítő tevékenységek, programok vannak az óvodában?

Túrák, séták, kirándulások – lakóhelyünkön belül és kívül. Néphagyományokra és ünnepekre épülő programok; - őszi ünnep (tagóvoda) – Mikulás, Karácsony, Farsang, Anyák napja, Évzáró – Ballagás; Márton napi libanapok, Tökfaragás, Szülők ismerkedős délutánja, munkadélutánok, játékvásár (szülők + óvónők) saját készítésű díszek.

12. Ebben a nevelési évben milyen óvodai csoport és óvodán kívül szervezett tevékenységen vesznek részt a gyermekek?

Óvodán kívül szerzett tevékenységek ebben a nevelési évben az óvoda középsős és nagycsoportos gyermekei vettek részt (Tulipán, Nefelejcs, Margaréta, Süni, Pitypang és Boglárka csoport). Színházlátogatás, könyvtárlátogatás, gödöllői piaclátogatás, helyi foglalkozások megnézése, helyi gazdaságok megnézése, környezetünkben lévő közlekedési eszközökkel utazás, erdei túra.

13. A nevelőtestület szakmai együttműködésének milyen lehetőségei vannak az intézményben? (szakmai munkaközösségek, projektcsoportok, azonos életkorú gyermekeket nevelők/tanítók munkacsoportja, stb.)

- Intézményünkben a szakmai együttműködés évek óta a legjobban működő formája a szakmai munkaközösség. Nevelőtestület és a vezető által közösen egyeztetett témákat havi szinten dolgozzuk fel a munkaközösség vezető irányításával.
- Egészségnevelési csoportunk nem a terveinknek megfelelően működik ebben a nevelési évben kijelölt felelős hiánya miatt. A nevelőtestület közös döntése alapján megszüntetni nem szeretnénk, és ezért törekszünk arra, hogy a jövőben ez az egyik fejlesztendő területünk legyen.
- Az Önértékelési csoport az Intézményi Önértékelésben aktívan részt vett.

További lehetőségek a szakmai együttműködésre:

- hospitálások az azonos életkorú csoportokban,
- továbbképzések tapasztalatainak megbeszélése mikro-csoportokban,
- egymás tervezett programjain segítőkészség részvétel (pl.: szülő-gyermek programok, Karácsonyi rendezvények, évzáró-ballagás, farsangi rendezvények), testvér csoportokkal szervezett közös programok.

14. Hogyan történik az intézményben a belső tudásmegosztás?

- A továbbképzéseken szerzett tapasztalatok elméleti és gyakorlati bemutatása.
- Bevált, jó gyakorlatok megismertetése, átadása értekezletek és munkaközösségi megbeszélések alkalmával.
- Mikrocsoportos formában esetleírások megbeszélése.
- Személyes tapasztalatcserék.

15. Hogyan viszonyulnak az óvodapedagógusok az új módszerek bevezetéséhez, az új nevelési, tanulásszervezési eljárások működtetéséhez?

Az óvodapedagógusok nyitottak, érdeklődők az új módszerek alkalmazására. Az előzőleg megbeszélt jó tapasztalatokat gyakorlati munkájukban szívesen alkalmazzák. Folyamatosan próbálnak fejlődni a technikai (IKT) eszközök használatában, ami még fejlesztendő területünk.

16. Hogyan értékelik a módszerek beválását, hatásosságát, és mit kezdenek az értékelés eredményével?

Munkaközösségi megbeszélés során tervezett témaként a nevelőtestület a pozitív és negatív tapasztalatokat megosztja egymással. Értekezleteken és mikrocsoportos megbeszéléseken, reflektálás után javaslatokat tesz a további változtatásra, vagy más módszerek kipróbálására. A bevált módszereket folyamatosan fejlesztjük, alkalmazzuk.

17. Milyen az óvodapedagógusok viszonya az innovációhoz? (Vannak-e óvodapedagógusok által elindított fejlesztések?)

Az óvodapedagógusok igen nyitottak az új információkra, lehetőségekre, módszerekre. Központi támogatott képzések csökkenő lehetőségei miatt, előtérbe került az önképzés, szakirodalom keresés, vásárlás, ajánlás, elektronikus információs csatornák használata, online képzések igénybe vétele. Több óvodapedagógus rendszeresen próbálkozik újításokkal, pl. új típusú, témájú rendezvényszervezéssel, óvodán kívüli programok szervezésével, mérési eszközök újításával, kipróbálásával, szülőkkel való kapcsolattartás és a szülők tájékoztatásának újabb módjaival, (elektronikus) iskola előkészítés területeit segítő újszerű fejlesztőjátékok kipróbálásával, óvodai környezet megújításával. (csoport, udvar, stb.) A

célok megvalósítása érdekében kisebb csoportok képesek az együttgondolkodásra, együttműködésre.

18. Milyen lehetőségei vannak az óvodapedagógusoknak a szakmai megújulásra fejlődésre (képzések, projektnapok, „jó gyakorlat” kipróbálása, stb.)? A munkaközösségek és a nevelőtestület véleményét milyen tervezésben, fejlesztésben, milyen döntések előkészítésében veszi figyelembe a vezetőség?

Helyben szervezett továbbképzések, szakmai előadások, ha nem is túl sűrűn, de rendszeresen vannak. Ezeken a részvétel biztosított minden óvodapedagógus, a helyi társintézmények, a szülők, és a szakmai érdeklődők számára. Egyre erősödik a hospitálási rendszer, így a közös elvek megújítására, vagy módosítására, a jó példák továbbadására való igény. Külső szakmai képzéseken résztvevők, munkaközösségi vagy nevelési értekezleti keretek között, továbbadják tapasztalataikat, új ismereteiket. A jó gyakorlatokra többen nyitottak, példák vannak arra, hogy a sikeres ötleteket az óvónők átveszik egymástól. (Márton napi felvonulás, Mézes nap, rendezvények stb.) A pedagógiai szabadság lehetősége adott az intézményben.

A munkaközösségek, egyben a nevelőtestület véleményét rendszeresen kéri, beépíti a vezetőség a nevelési év indításakor a célok, feladatok kijelölésével kapcsolatban (pl. feladatlisták kialakítása, pedagógiai témák kijelölése). Kéri a nevelési év lezárásakor a beszámolókat a megvalósulások értékelésekor. Egyéb esetekben fontos, vagy váratlan szervezési, munkaszervezési kérdésekben, önkormányzat pályázatok intézményt érintő, szakmai részének kialakításához (pl. épület, eszköz). Kéri a véleményeket karbantartási, balesetvédelmi feladatok összegyűjtéséhez, azok kivitelezésének módjához (pl. udvarrendezés). Csoportelosztások, dokumentummódosítások, belső önértékelések során. A véleménynyilvánításra egyénileg, csoportosan, kollektíve lehetőséget kapnak a pedagógusok, az értekezleteken, megbeszéléseken. Az értekezletek előtti és az aktuális körlevelek, rendszeresen tartalmaznak véleménykérő kérdéseket, akár a technikai dolgozók felé is. A vezetőség a többségi vélemények figyelembevételével módosít terveit.

19. Az értekezletek összehívása milyen céllal és milyen rendszerességgel történik meg?

A nevelési értekezletek időpontja, éves aktuális témája, év elején tervezve van. Évente min. 4-5 alkalommal. Eseti értekezletek (teljes létszám, vagy több csoportban váltva) egy évben, az

aktualitástól függően 3-5 alkalommal. A munkaközösségeknek minden pedagógus tagja, így ezen a fórumon is van lehetőség rendszeres egyeztetésekre. Rendszeressége havi 1 alkalom. Munkatársi értekezlet a nevelési év indításakor (körülmények függvényében, feladatok meghatározása) és lezárásakor kerül megszervezésre (beszámolók, értékelések). Munkaszervezési vagy pl. konfliktusos helyzetek kezelésére szánt értekezleteket, a hatékony, összetartó munkavégzés érdekében a technikai dolgozók számára is összehívunk. Évi 2-3 alkalom.

20. Milyen a vezetői ellenőrzés gyakorlata az intézményben, milyen formában kap visszajelzést a munkájáról?

A vezető rendszeres kommunikációra törekszik a csoportokkal, dolgozókkal. Az intézményben nyitott szemmel jár, az így szerzett tapasztalatait, benyomásait megosztja az illetékesekkel. (pl. tisztaságért, igényes környezetért, baleset megelőzésért felelősökkel) Az óvodapedagógusok munkáját figyelemmel kíséri az intézmény napi életében. Észreveszi, szóvá teszi pl. a csoporthangulatot, a szép dekorációkat, a készített eszközöket, akár a véletlenül elkapott sikeres óvónői pedagógiai módszereket, a szülőkkel való kommunikáció módszereit, műsoraink, rendezvényeink értékeit. Az összes csoportdokumentációt éves szinten, kiszámítható módon, rendszeresen ellenőrzi, elemzi. Tapasztalatait a vezetőséggel és a testülettel, a technikai dolgozókkal egyeztetve összegzi és kijelöli azokat a területeket, amik jobbításra szorulnak (pl. ünnepek életkori sajátosságnak való megfelelése, udvari, épületbeli területek takarításának felülvizsgálata stb.). Ellenőrzéshez való hozzáállása általában megelőlegezett bizalomra épül. A nem megfelelő munkavégzést általában nem személyre hegyezi ki, hanem a teljes érintett szakmai csoportot igyekszik a helyes irányvonalon megerősíteni (eseti értekezletek). Jelenléte meghatározó, indirekt elvárásai módszerei hatnak, hiszen az intézményben nincsenek szélsőséges hiányosságok a munkamorál területén. Kiegyensúlyozott, igényes szakmai munka folyik. Szükséges személyes, rendszeres jelenléte, a tagintézménnyel való kapcsolatokban is. Az ő esetükben általában a tervezett és az eseti értekezletek, a megbeszélések a visszajelzések formái. Ezeken túl, a minősítések a tanfelügyeleti eljárások aktív résztvevője. Személyes értékelései, alapvetően befolyásolják az illető pedagógus eredményeit.

21. Az intézményben folyó nevelő-tanító munka melyik területén/területein látja fontosnak a fejlesztést?

- Gondozási, önellátási tevékenységekhez kapcsolódó helyiségek, eszközök, korszerűsítését (mosdók, ágyak, ágynemük, stb.).
- Szakmai, korszerű módszertani munkát segítő, csoportban használható IKT eszközök beszerzése, hálózatfejlesztés (táblagépek, laptopok, Internet hozzáférés).
- Ezek használatának közös szabályozása.
- Épület elektromos hálózatának felújítását (külső, belső világítás, riasztó rendszer).
- Dolgozók számára motivációs alapok megteremtése (Erkölcsei, anyagi elismerés, munkaruházat, cafetéria bővítése).

22. Az intézmény fejlesztésének tervezésekor megfelelő módon figyelembe veszik-e a települési környezet, a köznevelés irányítás elvárásainak változását?

Mivel a település önkormányzata az intézmény fenntartója, annak lehetőségeit, elvárásait, maximálisan figyelembe kell venni a fejlesztések tervezésénél. Akár szakmai, akár működtetési fejlesztésről beszélünk, mindennek anyagi vonzata is van. Nagy fejlődést biztosító pályázatokra az önkormányzatnak van lehetősége, a kisebb szakmai pályázatokhoz is szükséges az elvi engedély az önrészek miatt. Így azok a területek fejlődnek, amire az önkormányzat pályázni tud, és amire pénzt kap. Nem feltétlenül az, amelyik a legfontosabb. De mi mindennek örülünk, az önkormányzat más beruházásai is hasznosak számunkra, a fejlődés folyamatos (pl. óvoda akadálymentesítése, energetikai korszerűsítése, települési játszótér, Bölcsőde).

A köznevelési elvárásokhoz alkalmazkodunk, igyekszünk eleget tenni a sűrűn változó törvényi előírásoknak. Működnek a minősítések, a tanfelügyeleti eljárások, önértékelések, a külső-belső ellenőrzések. Az óvoda, mint köznevelési intézmény működését szabályzó törvényi előírásokat betartjuk, ennek megfelelően szervezzük pedagógiai, munkáltatói, együttműködési feladatainkat. (Oktatási, Hivatal, Önkormányzat, Szakszolgálat, SzMK, egyéb intézmények).

3. Az intézményi önértékelés során a szülők képviselőivel készített interjú javasolt kérdései

1. Mi volt a döntő szempont, amikor ezt az intézményt választotta a gyermeke számára?

A szülők többségének fontos szempont az óvoda közelsége. Előzetesen sok pozitív véleményt hallottak róla. Többen ismerik az óvoda nevelési programját. A jó szakemberek hírneve is sokat számított a döntésben. Az intézmény környezete, épülete, udvara szintén fontos és hívogató kitétel a szülők döntésében.

2. Az óvoda megfelel-e az előzetes elvárásainak?

Igen, minden szempontból megfelel.

3. Ön szerint az intézményben mekkora hangsúlyt kap a nevelés?

Az óvodai nevelés megfelelően elősegíti a szocializációs folyamatot. Kiemelten élik meg a szabad játékot, és a példákön keresztüli tanulást, környezeti nevelést, egészségtudatosságot.

4. Milyen a nevelő, tanító munka színvonala az Ön megítélése szerint?

A nevelői munka színvonala nagyon magas. Felkészült, lelkiismeretes, kedves pedagógusok foglalkoznak a gyerekekkel. Figyelembe veszik az életkori sajátosságokat. Látszik a gyerekeken a fejlődés, a pozitív viselkedésbeli változások.

5. Milyen felzárkóztató, fejlesztő foglalkozások működnek az intézményben?

Logopédia, gyógytestnevelés (tagóvodában). Napirendbe épített egyéni fejlesztések működnek minden csoportban. Nagyobb lemaradásoknál igénybe veszik a speciálisan képzett szakembereink és a Pedagógiai Szakszolgálat segítségét.

6. Az intézményben működő tehetségfejlesztésnek milyen módjairól tud?

A csoporton belül a tehetségesebb gyerekek külön figyelmet kapnak. Több területen lehetőség van a tehetség kibontakoztatására. (zeneterápiás foglalkozás, ovi-fovi, fitt-kid, angol)

7. Milyen az óvodai csoport és óvodán kívüli foglalkozásokon vesz részt a gyermeke?

A csoportokban a napirend keretein belül játékos kezdeményezések vannak: mese, vers, környezetismeret, ének, rajzolás, testnevelés foglalkozások. Séták, kirándulások is színesítik az óvodai életet. Óvodán kívüli tevékenységek: hittan, angol, zeneterápia, fitt-kid. Az óvodán kívüli foglalkozásokon az 5-6 éves korosztály vesz részt.

8. Az intézmény bevonja-e a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába? Ha igen, milyen formában teszi ezt? (játékonysági vásár, játszónap, munkadélután, bál, stb.)

Igen, bevonja az intézmény a szülőket. A kisebbeknek lehetőségük volt részt venni a Mikulás ünnepségen. A nagyobbak szerveztek az őszi folyamán Márton napi lámpás felvonulást, karácsonyi készülődést munkadélután formájában. Közös karácsonyi ünnepséget is. Az egész óvodára jellemző az év végi évzáró és anyák napi műsorok bemutatása. Csoportonként jellemző az év végi közös kirándulás. A tagóvodában hagyomány az őszi ünnep.

9. Hogyan ajánlaná az intézményt mások számára?

Felkészült, lelkiismeretes óvónők, kedves, segítőkész gondozók, megfelelő környezet, tágas udvar várja a gyerekeket. A szakmai felkészültség és a gyermekközpontú nevelés az egész óvodára jellemző.

10. Milyen további köznevelési intézményt, továbbtanulást képz el gyermeke számára? Kap-e ehhez segítséget az óvoda részéről?

A szülők többsége a helyi általános iskolát választja gyermekének. Kecsegtető számukra a zenei- vagy sporttagozat. Döntésükben nagy hangsúlyt kap az óvó néni véleménye és javaslata.

Jegyzőkönyv

Az eljárás azonosítója	O0328470012017A001
Az eljárás típusa	Önértékelés
Az értékelt neve	Játéksziget Napköziotthonos Óvoda
Az értékelt azonosítója	032847001
Az adatgyűjtés módszere	Megfigyelés
Az adatgyűjtést végző neve	Péter Zoltánné
Az adatgyűjtést végző oktatási azonosítója	73146927396
Az adatgyűjtés dátuma	2018. 01. 03.

1. A pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése

1. Az intézmény kiemelt nevelési céljainak való megfelelés hogyan érhető tetten fizikális formában? (Pl. környezettudatos nevelés.)

- Az évszaktervek a környezeti témák, jeles napok köré épülnek, komplexen a többi nevelési területtel.
 - Mozgásfejlesztés – sport délelőttök a napirendben, a tenisz klub pályájának korlátlan használata, úszásoktatás megszervezése. Testnevelés helyi ütemterv kidolgozva korcsoportokra (kollégák munkája).
 - Környezettudatos nevelés: szelektív hulladékgyűjtés, komposztálás, a környezeti nevelésbe ágyazott környezetvédelmi szemlélet alakítása.
 - A gyermekek kötelező oktatása minden balesetveszélyes, különös figyelmet igénylő tevékenység előtt (kirándulások, barkácsolás stb.).
 - A néphagyományörzés hiteles magyarázattal társul és látványos, élménnyel teli programokban erősödik.
 - Anyanyelvi játékgyűjtemény.
- SNI-s és BTM-es gyermekeknél:
- Egyéni foglalkozások

- Csoportos foglalkozások
- Szülői tanácsadás

Kiemelten tehetséges gyermekeknél:

- Óvodai csoportjainkban a napi tevékenységekbe ágyazva
- Kreativitást fejlesztő „tehetséggondozó” külön foglalkozások keretében.
- Szülők tájékoztatása

2. Milyen a gyermekek nevelési, tanulási környezete?

Két épületben működünk. 7 illetve 2 csoportos elosztásban. A kisebbik tagintézmény felújítása első körben 2000-ben vis major támogatással, majd később a tetőtér teljes beépítése az óvodai nevelés céljainak megfelelően 2006-ban. A központi épület első ütemben 2003-ban lett bővítve teljes emeletréépítéssel, a nevelési céloknak megfelelően. Ezzel lehetőségeink is bővültek. 2015-ben akadály mentesítve lett, ezzel együtt ki tudtuk alakítani kisudvaraink előtető rendszerét, és le tudunk burkolni védett felületeket. 2017-ben az alsó szinten teljes nyílászárócseré, fűtés, meleg vízellátás korszerűsítése történt meg.

Mindkét épület rendelkezik tornateremmel, egyéni fejlesztő szobával, a központi óvoda nevelői szobával is. Mindkét épületnek a gyermekek létszámához viszonyítva nagy, árnyékos udvara van. Megfelelő udvari játékokkal (hinták, mászóakák, csúszdák stb) ellátottak, kiegészítve hordozható udvari eszközökkel.

Az infrastruktúra megfelel a csoportok megfelelő elkülönülésére. A központi épület emeleti szintjén egy csoport mosdóhelyisége távolabb esik a csoportszobától. Ez kisebb korcsoportban növeli az odafigyelést az óvónők részéről. A szokásrend alakításával szépen áthidalják a hiányt.

A gyermekek program szerinti foglalkoztatásához az alapvető eszközök rendelkezésre állnak. Különösen a mozgásfejlesztéshez rendelkezünk bőséges eszköztárral. Ayress terápiás eszközök, magasugró készlet, óriás labdák, egyensúlyozó eszközök – persze frissíteni, bővíteni való mindig esedékes.

A központi eszköztárat néhány évig fenntartói költségvetés szükségessége miatt nem tudtuk fejleszteni, nagyon sokat a Játéksziget lakói óvodai alapítvány támogatásából, könyv-, fénykép jutalékokból pótolnak az óvónők, saját igényeik és szakmai szükségletük szerint. A beszerzésekre talán nyílik nagyobb lehetőség.

3. Ha van közösségi tér az intézményben, azt hogyan, mire használják?

Nincs közösségi tér egyik épületben sem. Az épületek elrendezése nem ad lehetőséget erre. A központi óvoda bővítésével nyert főbejárati előterét nem használjuk ki a gyermekek számára. Bár éppen most kaptunk engedélyt egy mikrocsoportos foglalkoztató kialakításhoz. Ovi galéria, „olvasó sarok” és hasonló ötletek csak nagyon rövid életűek voltak.

4. Milyen feltételekkel rendelkezik az intézmény a mindennapi mozgásra, esetleg a napi sportolás megvalósítására?

A tornatermek – különösen a központi óvodai, biztosítják a sport délelőtti rendszeres megtartását (programunk tartalmazza), sőt a napirend optimális szervezésében a tízórai utáni időszakban is felváltva tornázhatnak a gyermekek. Gyógytestnevelés, ének-zeni foglalkozások, játék időben szervezett mozgás, mind biztosított. Az udvaron a szabadtéri tornához rendelkezésre állnak természetes kellékek, mellette különféle eszközök, melyeket az óvónők tetszés szerint, terveiknek megfelelően kivihetnek. A kisebbik óvodában is hasonlóak a tárgyi feltételek.

Felújításra szorul a kerékpárút, kialakításra vár egy rollerút, de várni kell a fenntartó segítségére. KRESZ pálya kialakítását is régóta tervezzük. Most van folyamatban egy fenntartói pályázat, ami éppen az eszközpótlást célozza. Mindkét épület fejlesztését biztosítja.

5. Hogyan felel meg az intézmény tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelésének, tanításának?

A felzárkóztató fejlesztésre szoruló gyermekek számára speciális nagymozgás fejlesztéshez szükséges eszközök rendelkezésre állnak. Egyéb fejlesztő eszközöket is összegyűjtöttek az óvónők. Egyéni foglalkozásra alkalmas mindkét épület, csak a szervezésen múlik. Sajnos a tárgyi feltételek mellett nehezen tudjuk megoldani a speciálisan képzett óvónőink csoport melletti foglalkoztatását. A fenntartónak kell biztosítani az anyagi fedezetét.

A kiemelkedő képességű gyermekek számára az óvónőn múlik, hogy mely tehetségterületen mit, milyen módszerrel talál alkalmasnak. A kreatívabbak nagyon változatos lehetőségekkel élnek ezen a területen, jó gyakorlattá fejlesztve egy-egy ötletet.

Pl.: egy képzőművészet felé jó adottságot mutató gyermek esetében kevés anyag áll rendelkezésre. Ebben az alapítvány költségvetéséből számíthatnánk pótlásra. Vagy egy

zeneileg tehetségesebb, muzikális gyermek számára az óvoda szintetizátorának megmutatása lehetséges. Kisebb készlet alaphangszerekből megtalálható, de várom a kollégák ötleteit, hogy a rengeteg ritmushangszer féléből melyiket vásároljuk meg, melyiket látják hasznosnak.

A tárgyi környezet okos kihasználásához szükség lenne a nevelési területeken nagyon jó adottságú óvó nénik műhelymunkájára. Egyelőre fizetett, külsős szakemberek foglalkoznak a jobb adottságú gyermekekkel.

Intézményi értékelés

1. Pedagógiai folyamatok

Fejleszthető területek:

A pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatosabb megvalósítása. Munkaterv, Beszámolók. A mérési eredmények rögzítése, annak alapján az egyéni fejlesztési tervek készítése. Tervezési dokumentumok formai egységesítése. A tehetséggondozás törvényi háttérének vizsgálata, korrekciója. Az eredmények figyelembe vétele, konkrétabb beépítése a fejlesztésbe.

Kiemelkedő területek:

A munkaközösségek tervszerű, hatékony működése, együttműködése.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

Fejleszthető területek:

NINCS

Kiemelkedő területek:

Az intézmény prevenciós, integrációs tevékenységet végez. A nevelhetőségi, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak. Az intézményben tudatosan, tervszerűen végzik a közösségfejlesztést. A szülők megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a gyermekek személyiségének fejlesztésével összhangban van.

3. Eredmények

Fejleszthető területek:

Mérési eredmények nyilván tartása. Belső mérések fejlesztése, elemzése, cél meghatározása. Szülői igény- és elégedettség épüljön egymásra.

Kiemelkedő területek:

A csoportszintű nevelési terv értékelése megfelelő. Kiemelt nevelési célok hátrányok csökkentése, néphagyományok ápolása, őrzése az elvártaknak megfelelő.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Fejleszthető területek:

NINCS

Kiemelkedő területek:

Információáramlás. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak, működik a tudásmegosztás. Szakvizsgázott óvodapedagógusok aránya magas. Innovatív nevelőtestület.

5. Az intézmény külső kapcsolatai**Fejleszthető területek:**

Partnerek igény és elégedettségmérési eredmények konkrét beépítése az operatív tervekbe.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, hogy megjelenjen a település életében a feladatvállalásaikkal. Szülői elégedettség és interjú alkalmával megerősítésre került, hogy az intézmény és a szülőknek jó a kapcsolata.

6. A pedagógiai munka feltételei**Fejleszthető területek:**

NINCS

Kiemelkedő területek:

Az intézmény felméri a szükségleteit, reális képpel rendelkezik a nevelő- oktató munka humánerőforrás- szükségletéről. Fontos számukra, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a legjobban használja ki. Az intézmény tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Továbbképzés, megújulás biztosított. Kiemelkedő a szakvizsgával rendelkezők száma. A feladatmegosztás a szakértelem alapján történik.

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

Pedagógiai Program megvalósulásának folyamatos nyomon követése.

Kiemelkedő területek:

A nevelést, tanulást segítő eszközöket, módszereket a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott céloknak megfelelően választják meg.

INTÉZKEDÉSI TERV 2018-2023 INTÉZMÉNYI TANFELÜGYELET ÉRTÉKELÉSE ALAPJÁN

Ha hajót akarsz építeni, ne azzal kezd, hogy a munkásokkal fát gyűjtesz és szó nélkül kiosztod közöttük a szerszámokat, és rámutatsz a tervrajzra. Ehelyett először keltsd fel bennük az olthatatlan vágyat a végtelen tenger iránt.
Antoine de Saint-Exupéry

Intézmény neve: Játéksziget Napköziotthonos Óvoda

OM azonosító: 032847

Intézményvezető: Tóth Ilkó Mihályné

Intézkedési terv kezdő dátuma: 2018. szeptember 1.

Intézkedési terv befejező dátuma: 2023. augusztus 31.

Nevelőtestületi határozat száma: 2018/2

lktatószám: 2018/36

1. Pedagógiai folyamatok

Kiemelkedő terület:						
A munkaközösségek terszerű, hatékony működése, együttműködése.						
Fejleszthető terület	Cél/részcél	Feladat/módszerek	Felelős és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
<p>A pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatos, egymásra épülő megvalósítása.</p>	<p>A PDCA ciklus részletesebb megvalósítása a kulcstényezők objektív követésével.</p>	<p>A munkaközösségek szorosabb együttműködése az intézmény vezetésével. Aktívabb részvételük a folyamatok lebontásában, tervezésében, ellenőrzésében, értékelésében, megvalósításában. Az éves feladatlistán kívül, konkrétan, részletesebb ellenőrzési terv lebontása – ki, mikor, kit, mit ellenőriz. Több személy bevonása</p>	<p>Intézményvezető, vezető-helyettesek, munkaközösség vezetők, önértékelési csoport tagjai, BECS tagjai.</p>	<p>A nevelőtestület tagjaiban jobban tudatosul az intézményi szintű PDCA folyamat jelentősége. Egyéni feladatokat vállalnak a tudatos, egymásra épülő megvalósításban. Erősödik az egyéni felelősségvállalás.</p>	<p>2018. 09. 01-től folyamatosan, komplex év végi értékelésekkel.</p>	<p>Minden nevelési év végén részletes beszámoló, eredmény kimutatások csoport-, illetve intézményi szinten. Kulcstényezők, fejlesztési területek, eredmények konkrét kimutatása.</p>

<p>A csoportnaplók koherenssé tétele az ONAP-al, szerkezetileg egységes oldalak.</p>	<p>2-3 inkoherens fogalom megféleltetése az ONAP szóhasználatának. Tartalmilag a naplók rendben vannak, cél az összehasonlítás, egyedi eltérések tisztázása.</p>	<p>A csoportnapló szerkezeti felépítését a Köznevelési törvény és az ONAP alapján készítettük, módosítottuk.</p> <p>Feladat: beazonosítani a tanfelügyelet által hiányolt oldalak</p>	<p>Intézményvezető, nevelőtestület minden tagja.</p>	<p>Az Oktatási Hivatal által elvárt formátum beazonosítása, formai megfeleltetés.</p>	<p>2018/19-es nevelési évben</p>	<p>Összehasonlító elemzés. Szakértő bevonása. Egységes naplószerkesztés.</p>
<p>az ellenőrzésbe. Eredmények folyamatos nyomon követése, kiértékelése. A nevelőtestület rendszerezőbb elemző, értékelő tevékenysége. A nevelőtestület tagjainak egyéni feladatvállalása az elemzésben, tudatos megvalósításban. Munkatervet, beszámolókat tartalmi elvárásának pontosítása közös megegyezéssel.</p>						

		szerkezeti eltéréseit.					
A mérési eredmények rögzítése, annak alapján az egyéni fejlesztési tervek elkészítése.	A megfigyelések egyedi mérések eredményeit folyamatosan rögzítjük a gyermekek fejlődési naplójában. Kiegészítésként a mérés területeinek behatárolása, egységesítése szükséges.	A jelenlegi gyakorlat bővítéséhez összehasonlító elemzésekkel szakirodalomból, más óvodák gyakorlatából vehetünk át módszereket. Az Oktatási Hivatal konkrét elvárásainak követése.	Intézményvezető, munkaközösség, feladatra kijelölt munkacsoport, minőségirányítási csoport, minden óvodapedagógus.	Az általunk átláthatónak, követhetőnek, az életkornak megfelelő módszerekkel végzett fejlődés követésén túl, objektív, mérhető területekkel egészül ki a mérés.	2018-2022 Évenkénti mérőföldkövekre bontva.	Folyamatos ellenőrzés, szupervízió, konszenzussal elfogadott fejlesztés.	
Tervezési dokumentumok egységesítése.	Tartalmi megfelelés kimutatható.	Csoportonkénti konzultációk, összehasonlítások.	Intézményvezető, minden óvodapedagógus	A Köznevelési törvénynek való megfeleltetés. Az Oktatási Hivatal útmutatóinak figyelembe vétele.	2018-2020	Évenként összehasonlító elemzéssel.	
A tehetséggondozás törvényi háttérének	Törvényi megfeleltetés. A tanfelügyelet	A Pedagógiai Program megfogalmazásának felülvizsgálata.	Intézményvezető, minden óvodapedagógus.	Köznevelési törvénynek való megfeleltetés.	2018-19-es nevelési év	Törvényértelmezés. Saját megfogalmazásunk, gyakorlatunk	

vizsgálata, korrekciója.	értékelésének értelmezése.	A jelenlegi tartalom a Köznevelési törvény meghatározásaihoz igazodik.			felülvizsgálata.
Az eredmények figyelembe vétele, beépítése a fejlesztésbe.	Egymásra épülő folyamat.	Részeredmények tudatosabb meghatározása.	Intézményvezető, munkaközösség, minőségirányítási csoport, BECS, óvodapedagógusok.	Konkrétabb eredmény kimutatás. Több statisztikai adat.	Folyamatosan évente.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

Kiemelkedő területek:

Az intézmény prevenció, integrációs tevékenységet végez. A nevelhetőségi, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak. Az intézményben tudatosan, tervszerűen végzik a közösségfejlesztést. A szülők megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaival és a gyermekek személyiségének fejlesztésével összhangban van.

Fejleszthető terület	Cél/részcél	Feladat/módszerek	Felelős és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Nincs kijelölve						

3. Eredmények

Kiemelkedő területek:

A csoportszintű nevelési terv értékelése megfelelő. Kiemelt nevelési célok hátrányok csökkentése, néphagyományok ápolása, őrzése az elvártaknak megfelelő.

Fejleszthető terület	Cél/részcél	Feladat/módszerek	Felelős és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Mérési eredmények nyilvántartása	Intézményi mérési területek beazonosítása, megfigyelése a Köznevelési törvény és az Oktatási Hivatal elvárásainak.	A jelenlegi gyakorlat bővítéséhez összehasonlító elemzésekkel szakirodalomból, más óvodák gyakorlatából vehetünk át módszereket. Az Oktatási Hivatal konkrét elvárásainak követése.	Intézményvezető munkaközösség, feladatra kijelölt munkacsoport, minőségirányítási csoport, minden óvodapedagógus.	Számszerűsített, százalékban meghatározható, a további fejlesztéshez hasznos adatok jelennek meg.	Folyamatos 2018-2023-ig	Folyamatos ellenőrzés, szupervízió, konszenzussal elfogadott fejlesztés.
Belső mérések fejlesztése, cél meghatározása.	Az eddigi gyakorlat bővítése.					
Szülői igény- és elégedettség épüljön egymásra.	A kiscsoportban kiadott szülői igényfelmérő kérdőív és a nagycsoportból távozók szülői	Nevelőtestületi konszenzussal változtatni a kérdéssoron.	Intézményvezető, munkaközösség, feladatra kijelölt munkacsoport, minőségirányítási csoport,	A tanfelügyeleti vélemény és saját pedagógiai meggyőződésünk összevetésével az igény-, és	2018-2022	Folyamatos ellenőrzés, szupervízió, konszenzussal elfogadott fejlesztés.

	<p>elégedettségmérő kérdőíve, az alapkérdésekben tartalmilag legyen azonos.</p> <p>A jelenlegi elégedettségmérésből köveitni tudjuk erősségeinket, gyengeségeinket a szülők szemszögéből is.</p> <p>A kérdőív mellett SWOT analízist is kérünk tőlük.</p>		<p>minden óvodapedagógus.</p>	<p>elégedettség egymásra épülésének tökéletesítése.</p>		
--	---	--	-------------------------------	---	--	--

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Kiemelkedő területek:

Információáramlás. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak, működik a tudásmegosztás. Szakvizsgázott óvodapedagógusok aránya magas. Innovatív nevelőtestület.

Fejleszthető terület	Cél/rész cél	Feladat/módszerek	Felelős és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Nincs kijelölve						

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Kiemelkedő területek:

Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, hogy megjelenjen a település életében a feladatvállalásaikkal. Szülői elégedettség és interjú alkalmával megerősítésre került, hogy az intézmény és a szülőknek jó a kapcsolata.

Fejleszthető terület	Cél/rész cél	Feladat/módszerek	Felölös és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Partnerek igény és elégedettségmérésének szervezése, az eredmények beépítése az operatív tervekbe.	Az intézmény működő Minőségirányítási Programjának teljes körű visszaállítása.	Az IMIP független felülvizsgálata, a megfelelő kérdőívek visszaemlése a partneri elégedettségmérésbe.	Minőségirányítási csoport, nevelőtestület.	Az eredetinek megfelelő, sokoldalú elégedettségmérés.	2019-2020	A Minőségirányítási csoport vezetésével, a nevelőtestület folyamatos felülvizsgálatával évente.

6. A pedagógiai munka feltételei

Kiemelkedő területek:

Az intézmény felméri a szükségleteit, reális képpel rendelkezik a nevelő- oktató munka humánerőforrás- szükségletéről. Fontos számukra, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a legjobban használja ki. Az intézmény tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Továbbképzés, megújulás biztosított. Kiemelkedő a szakvizsgával rendelkezők száma. A feladatmegosztás a szakértelem alapján történik.

Fejleszthető terület	Cél/részcél	Feladat/módszerek	Felelős és bevontak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Nincs kijelölve						

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

Kiemelkedő területek:

A nevelést, tanulást segítő eszközöket, módszereket a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott céloknak megfelelően választják meg.

Fejleszthető terület	Cél/részcél	Feladat/módszerek	Felelős és bevonottak köre	Sikerkritérium	Határidő	Ellenőrzés/értékelés módja/ideje
Pedagógiai Program megvalósulásának folyamatos nyomon követése.	Az eddigi gyakorlatnak megfelelően.	Új törvény-, rendelet módosítások követése. Elemzés, értékelés, új elem beépítése a pedagógiai folyamatba.	Intézményvezető, vezető helyettesek, munkaközösségek, minőségirányítási csoport, BECS tagjai, minden óvodapedagógus.	A helyi Pedagógiai Program mindenkor megfelel a törvényi előírásoknak.	Folyamatosan az aktualizálásnak megfelelően.	Minden évben a nevelőtestület által.

A nevelőtestület fenti intézkedési tervet megtárgyalta, és egyhangúan elfogadta.

2018. április 5.



.....
Tóth Ilkó Mihályné
Óvodavezető