

**Bugyi Nagyközség Önkormányzata**

2347 Bugyi

Beleznay tér 1.

Tisztelt Képviselő-testület!

Alulírott Bodnár Sándorné óvodavezető, ezúton nyilatkozom, hogy a Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda 2017/2018. nevelési év beszámolóját a nevelőtestület elfogadta, melynek alapján a fenntartónak ezúton benyújtom.

Kérem, beszámolóm elfogadását.

Bugyi, 2018. szeptember 30.

Tisztelettel: Bodnár Sándorné  
intézményvezető

## ÓVODAVEZETŐI BESZÁMOLÓ

A 2017/2018. NEVELÉSI ÉVRŐL

# **Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda**



OM azonosító: 032988

Készítette: Bodnár Sándorné

## Tartalom

1	Pedagógiai folyamatok .....	3
1.1	Tervezés.....	3
1.2	Megvalósítás.....	4
1.3	Ellenőrzés .....	5
1.4	Értékelés .....	5
1.5	Korrekción .....	6
2	Személyiség- és közösségfejlesztés .....	6
2.1.	Személyiségfejlesztés .....	6
	Gyermelelétszám adatok.....	6
3	Eredmények.....	8
4	Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció .....	9
4.1.	Pedagógus szakmai közösségek működése az intézményben .....	9
4.2.	A belső tudásmegosztás intézményi gyakorlata .....	9
4.2.	Az információátadás intézményi gyakorlata .....	10
5	Az intézmény külső kapcsolatai.....	10
6	A pedagógiai munka feltételei.....	11
6.1.	Tárgyi, infrastrukturális feltételek.....	11
6.2.	Személyi feltételek .....	12
6.3.	Szervezeti feltételek .....	12
	1.sz. melléklet - Gyermekvédelmi munkáról szóló beszámoló.....	14
	2.sz. melléklet- Intézményvezetői tanfelügyelet értékelése.....	17
	3.sz.melléklet- Intézményvezető önélejtési terve.....	25
	4.sz.melléklet- Intézményi tanfelügyelet értékelése.....	27
	5.sz. melléklet- Intézményi intézkedési terv.....	46

## 1 Pedagógiai folyamatok

### 1.1 Tervezés

Az éves munkaterv a nevelőtestület bevonásával és támogatásával készült el, meghatározta a nevelési év rendjét.

A nevelési év során az intézmény stratégiai dokumentumaiban változás nem történt, az intézmény SZMSZ-ébe mellékletként bekerült az adatvédelmi, iratkezelési és panaszkezelési szabályzat.

A pedagógus, intézményvezetői és intézményi önértékelést az Oktatási Hivatal által jóváhagyott önértékelési kézikönyv óvodai útmutatása és a BECS éves munkaterve alapján hajtottuk végre. Ebben a nevelési évben óvodánkban négy pedagógus önértékelése valósult meg, annak dokumentációja az Oktatási Hivatal rendszerébe feltöltésre került.

Az intézményvezető önértékelésére nagy hangsúlyt kellett fektetni, mert az OH intézményvezetői és intézményi tanfelügyeletet is kijelölt intézményünkben.

Az intézményvezető és intézményi tanfelügyelet az Oktatási Hivatal által jóváhagyott országos tanfelügyeleti kézikönyv területei, módszerei alapján zajlott. Megtörtént a szülőkkel való interjú, három tanfelügyelő interjút készített a szülőkkel, óvodapedagógusokkal és megtörtént az intézményi bejárás is. A helyszínen a szakértők ellenőrizték az intézményi dokumentumokat, melyek egy részéről már az Oktatási Hivatal felületén lévő rendszerben előzetesen tájékoztak. A tanfelügyelet során záró jegyzőkönyv készült, később megkaptuk az értékelést, melynek alapján öt évre szóló intézkedési tervet kellett készíteni.

- A Belső Ellenőrzési Csoport munkatervében meghatározott feladatok megvalósultak, az abban foglalt időpontok részben módosultak az OH által meghatározott tanfelügyeleti időpontok tükrében.
- A nevelési év kezdetén a csoportok összetételének ismeretében végiggondoltuk munkánk főbb célkitűzéseit, irányvonalát. A vegyes életkornak megfelelően terveztük és szerveztük a gyermekek életét, játékát, tanulási tevékenységeit.
- *A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendeletben* foglaltaknak megfelelően Sáska Balázné Pedagógus II. besorolást célzó minősítési eljárás időpontját áthelyezték a következő nevelési évre, 2018. október 25-re. Rusznyák Mariann Pedagógus I. besorolást célzó minősítésére 2017. szeptember 29-én került sor, átsorolása 2018. január 1-én megtörtént.  
A 2019. évi általános Ped II. eljárásra egy óvodapedagógus, Ped I. eljárásra is egy óvodapedagógus jelentkezett sikeresen.
- A gyermekek fejlődését nyomonkövető új mérési dokumentáció bevezetésre került, elkészítettük az 5 éves gyermekek neveltségi szint mérőjét, melyet összesítettünk csoport- és intézményi szinten is.
- A fenntartó biztosította a jogszerű működés feltételeit.
- A nevelőtestület 2016-ban vizsgálta felül az óvoda Pedagógiai Programját. A nevelési év során a PP-ben módosítás nem történt. 2018. nyarán az Országos Alapprogram módosításra került, így a következő nevelési év kiemelt feadata a PP felülvizsgálata.

- 2018. június 30-áig a 2011.évi CXIII. tv. egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII.22.) Korm.rendelet 22.§ (1) a) pontja alapján valamint a védelmi, igazgatás tervrendszerének bevezetéséről szóló 1061/2014. (II.18.) Korm.határozat alapján kidolgozott Honvédelmi Intézkedési Terv (HIT) el kellett készíteni az intézményre vonatkozóan és meg kellett küldeni az Államtitkárság számára.

## **1.2 Megvalósítás**

A stratégiai dokumentumokra épült az óvoda éves munkaterve, ehhez szorosan kapcsolódott a BECS éves terve és a teamek feladatai és a csoportok nevelési tervei.

Óvodánkra az utóbbi években a folyamatos innováció jellemző. Egymás munkáját segítve törekszünk arra, hogy az eddig elért szakmai színvonalat tartani tudjuk, új módszerekkel színesítsük munkánkat.

A tevékenységekben megvalósuló nevelési, tanulási folyamatok felépítése a Pedagógiai program iránymutatásai alapján történt. Óvodapedagógusaink egy-egy témát két hétre terveztek a gyermekek érdeklődését és az aktualitásokat (ünnepek, évszakok, népszokások stb.) figyelembe véve. Kijelölték a tevékenységek célját és az azt támogató feladatokat. A gyermekek teljes személyiségének fejlesztésére törekedtek, kihasználva a játékokban, tevékenységekben, cselekvésben rejlő lehetőségeket.

Az év során felmenő rendszerben bevezetésre került az új egyéni fejlődési napló, melyből a tanfelügyelet által javasolt összehasonlító elemzések könnyebben elvégezhetők. Az óvodai szintű elemzés új módszere kidolgozás alatt áll.

A fejlesztő team összeállított egy új, mérhető, értékelhető iskolaérettségi feladatsort. Az eredmények kiértékelésre kerültek, az egyén fejlődési naplóban is rögzítettek az eredmények, melyek megerősítették az óvodapedagógusokat a gyermekek iskolaérettségét illetően.

A tervezett belső továbbképzés,- amit a zenei nevelés módszertanának színesítése céljából terveztünk- megvalósult. Mundrusz Tamásné, aki ezen a téren rendszeresen képi magát, egy élménydélután tartott a számunkra, gyakorlati foglalkozás keretében.

Az óvoda által tervezett szolgáltatások teljesültek. Biztosítottuk a gyermekek logopédiai, gyógypedagógiai, szenzomotoros torna, fejlesztő- és pszichológiai ellátását. Ezeken kívül kiegészítő szolgáltatásként helyet adtunk az ovi-foci programnak, járhattak mesekuckóba és ovi-fitnessre a gyerekek. A két utóbbi térítéses szolgáltatás volt.

Az ovi hittan nem valósult meg, de jelezte a református egyház képviselője, hogy a következő nevelési évben igényt tart a szolgáltatás bevezetésére.

Próbálkoztunk tehetségműhely működtetésével, de nem sikerült folyamatosan megvalósítani. Célunk ebben a témában továbbképzéseken való részvétel, gyakorlati útmutatás.

Az óvodapedagógusok dokumentációjának vezetése sokat fejlődött. A csoportok dokumentumai:

- csoportnapló,
- felvételi és mulasztási napló,
- egyéni fejlődést nyomon követő dokumentáció.

Rendszeresen ellenőrzöm a dokumentumokat, a pedagógusok kaptak pozitív visszajelzéseket és a hiányosságokra is felhívtam a figyelmet, meghatároztam a fejlesztendő területeket. A képességfejlesztési területek lebontására nagyobb hangsúlyt kell fektetni.

Az óvodapedagógusok egymás közötti hospitálása részben teljesült, 14 óvodapedagógus közül négy nem végezte el a hospitálási feladatokat. A többiek hospitálási naplójuk dokumentálásával igazolták részvételüket.

A nevelési év eredményei, a javasolt fejlesztendő területek a következő nevelési évben újabb célok elérését szorgalmazzák a jogszabályi változások, joggyakorlatok figyelembe vételével.

### 1.3 Ellenőrzés

A 2017/2018. nevelési év munkatervében meghatározásra került a vezetői ellenőrzésben érintettek köre, az ellenőrzés szempontjai, célja, feladatai. Az ellenőrzéseket és értékeléseket a BECS tagjaival megosztottam. Az egyéb értékelésekről értékelőlap készült.

Önértékelések

<b>Önértékelésre kijelölt pedagógusok</b>	<b>Önértékelés időtartama</b>	<b>Tevékenység/foglalkozáslátogatás időpontja</b>	<b>Önértékelés lebonyolításának felelőse</b>	<b>Megvalósulás</b>
Sáska Balázsné	2017. nov.30.- 2018.febr.13.	2017. dec.15.	Bodnár Sándorné Csizmadi Istvánné Fejesné k. Beatrix	megvalósult
Bodnár Sándorné	2017.dec.4.- 2018.ápr.9.	2017. dec.19.	Fejesné K. Beatrix Mundrusz Tamásné Sáska Balázsné	megvalósult
Vargáné Klics Mária	2018.márc.11.- 2018. máj.25.	2018. márc.26.	Bodnár Sándorné Fejesné K. Beatrix Mundrusz Tamásné	megvalósult
Kapcsosné Mezei Viktória	2018.ápr.8.- 2018. jún.22.	2018. ápr.23.	Bodnár Sándorné Csizmadi Istvánné Fejesné K. Beatrix	megvalósult

Az intézményi adminisztrátorok, akik az OH felületére feltöltik a szükséges adatokat: Fejesné Kovács Beatrix és Bodnár Sándorné.

Az intézményi nyílt napok lebonyolításra kerültek, sikerességük az összehangolt csapatmunka eredménye.

### 1.4 Értékelés

Továbbra is nyomon kell követni azokat a változásokat, amelyek az önértékeléshez, tanfelügyelethez és minősítéshez kapcsolódnak.

A 2018. április 9-ei intézményi tanfelügyeleti ellenőrzés, az intézkedési tervben megfogalmazott célokat és a hozzájuk rendelt feladatokat teljesítenünk kell.

A gyermeki értékelés a gyakorlatban

A gyermekekre vonatkozó megfigyelési dokumentáció a 20/2012. (VIII:31.) EMMI rendelet 63.§-ának figyelembevételével készült el. Egységes értelmezésben végzik az óvodapedagógusok évente két alkalommal, az eredményekből a következtetéseket levonják és szükséges esetben fejlesztést terveznek. A szülőket évente két alkalommal tájékoztatják a mérés eredményeiről.

Óvodai szinten feladatunk a következő nevelési évben a csoportok mérési eredményeinek összegzése a tanköteles korúak méréseinek összesített eredményei alapján, a PP óvodáskor végére elérendő követelményszintből kiindulva.

Az intézményi nyílt napok lebonyolításra kerültek, sikerességük az összehangolt csapatmunka eredménye.

### 1.5 Korrekció

A házirend, a munkaköri leírások betartása és betartatása folyamatos figyelmet kíván meg az óvodában dolgozó összes alkalmazott részéről.

Az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának változása miatt, amennyiben szükséges változtatás, azt az intézményi dokumentumokba is be kell vezetni.

## 2 Személyiség- és közösségfejlesztés

### 2.1. Személyiségfejlesztés

#### Gyermeklétszám adatok

Óvoda	Csoport	Létszám 2017. Okt.1- én	Létszám 2017. Május	SNI	BTMN	Hátrányos helyzetű	Halmazottan hátrányos helyzetű	3 éves kora előtt kezdte meg az óvodát
Napraforgó	Margaréta	21	24	1	1	2	1	3
	Tulipán	27	28	1	1			
	Hóvirág	23	26	1	2			
Katica	Pillangó	23	27	-		1		3
	Vízipók	18	23	-				
Bóbita	Kópé	21	23	-				
	Micimackó	16	21	-				
összesen		149	172	3	4	3	1	6

Óvodai férőhely kihasználtságunk 98%-os volt a nevelési év végére. Az év eleji és év végi létszámkülönbséget az adja, hogy a nevelési év során 3 ill. 2,5 évet töltő gyermekek folyamatosan csatlakoznak a csoportokhoz. A jogszabályok alapján a gyermek óvodakötelezettsége megkezdődik abban az évben, amelynek augusztus 31. napjáig a harmadik életévét betölti. Az év során beszokó gyermekek számára a jogszabály szerint nem kötelező az óvodai ellátás.

Iskolai tanulmányait 39 gyermek kezdte meg 2018 szeptemberében.

Óvodában maradó tanköteles korú gyermekek száma:15.

#### A gyermekek személyes és szociális képességeinek fejlesztése

Az óvodapedagógusok alkalmazkodnak a gyermekek és a csoport eltérő képességeihez, érdeklődéséhez. Az óvodapedagógiában rendkívül fontos a fejlődéslélektani, neuropszichológiai, pedagógiai, módszertani ismeretek fejlesztése. Ezt a célt szolgálta dr. Páli Judit egyetemi docens előadásának meghallgatása, akinek a fejlődéslélektan, a fejlődés-neuropszichológia a szakterülete. A prezentáció témája a fejlődés nehézségei, buktatói volt. Szerettük volna ezt a szakmai tudást másokkal is megosztani, ezért az óvoda dolgozóin kívül a szülőket és az általános iskolák tanítóit is meginvitáltuk a rendezvényre. Sok új ismeretre tehettünk szert a témában.

Továbbra is célunk, hogy szakmai munkánkat tudatosan tervezzük és egy korszerű gondolkodású, innovatív, az eddigi eredményeket tisztelő alkalmazotti közösségünk legyen.

A gyermekek szociális hátrányai enyhítésének gyakorlata

A gyermekvédelmi munkáról az 1. sz. melléklet tartalmaz részletes beszámolót. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek esetében rendelkeznek a kollégák a megfelelő információval. Különös figyelemmel vannak a gyermekek viselkedésére, ruházatára, étkezési szokásaira vagy bármilyen változásra, ami az óvodai tartózkodása alatt a gyermek életében szokatlan, kirívó. Ezt kötelességük jelezni.

A különböző részképesség zavarral küzdő óvodásainkkal fejlesztő szakemberek foglalkoztak.

A logopédus-gyógypedagógus – Fejes Lászlóné- heti nyolc órában,

TSMT mozgásfejlesztő pedagógus – Jakusné Tóth Zsuzsanna- heti 10 órában,

fejlesztő pedagógusunk – Pomozi Jánosné-- heti 4 órában,

óvodapszichológusunk-Béres Anita- heti 6 órában foglalkozott a segítségre szoruló gyerekekkel.

<b>Fejlesztő pedagógusokhoz járó gyermekek száma a 2017/2018. nevelési évben</b>				
	<i>logopédiai- gyógypedagógiai fejlesztés</i>	<i>szenzomotoros mozgásfejlesztés</i>	<i>fejlesztő foglalkozás</i>	<i>pszichológiai foglalkozás</i>
<i>Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda</i>	32	30	20	9

Az óvodapedagógusok rendszeres kapcsolatban vannak a fejlesztőkkel, kommunikációjuk a gyermekek megfelelő megsegítésére irányul.

Az elmúlt nevelési évben két autista gyermek is járt intézményünkbe, ez a szám a következő nevelési évben sem fog változni. Ők új kihívás elé állítják az óvoda dolgozóit. A Szakértői Bizottság autizmus specifikus gyógypedagógus fejlesztését indítványozta esetükben, de ilyen speciális szakembert nem találtunk. Az illetékes szakértői bizottság tagjaival egyeztetve, iránymutatásaik alapján gyógypedagógusunk látta el fejlesztésüket több- kevesebb sikerrel. Kollégáim már voltak autista gyermekeket ellátók szakmai napján, olvastak szakirodalmat a témában.

Az óvodapedagógusok kreativitását tükrözi az a nagy mennyiségű saját készítésű fejlesztő játék, ami figyelemkoncentrációt, számolási készséget, ok-okozati gondolkodást, szókincset stb. fejleszt.

A mozgásnak és szabad játéknak kiemelt szerepet tulajdonítunk. A mozgás területen a módszertani kultúránk színesítése érdekében a következő nevelési évben belső továbbképzést tervezünk.

Kreatív tehetséggondozó foglalkozást Fejesné Kovács Beatrix kezdett el 2017 őszén. A megfelelő tervezés és a folyamatos hiányzások miatt 2018 tavaszán már nem folytatódott. Mivel a témában nem rendelkezünk megfelelő képzettséggel és módszertani alapokkal, ezért két óvodapedagógus különböző szakirányú továbbképzésre jelentkezett. Terveink szerint megfelelő alapokkal a 2019/2020. nevelési évben fogjuk megszervezni a tehetséggondozó foglalkozásokat.

A csoportlétszámokból és a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek neveléséből adódóan az óvodapedagógusok számára nagy kihívás az egyéni fejlesztési feladatok, az egyéni bánásmód maradéktalan alkalmazása, a mikrocsoportos fejlesztés. A délelőtti nagy részében az óvodapedagógus egyedül van a csoportban, hiszen a dajka a gyermekek gondozásán túl takarítási és konyhai feladatokat is el kell, hogy lásson. A pedagógus asszisztens jelenléte nagy segítség, de az autista gyermekekkel való foglalkozás egy egész embert kíván.



### 3 Eredmények

Az intézményi tanfelügyeletet megelőzte a vezetői tanfelügyelet, melyre ötévente kerül sor. Hét területen lévő adatok és tapasztalatok alapján. A tanfelügyelet feltétele pedig a vezetői és intézményi önértékelés. Módszerei:

- dokumentumelemzés (PP, SZMSZ, munkaterv és beszámolók öt évre visszamenőleg, beiskolázási terv, mérési eredmények, csoportnaplók, egyéni fejlődési naplók)
- interjúk (vezetővel, óvodapedagógusokkal, szülői szervezet képviselőivel).

Az elkészült szakértői dokumentumot az intézmény közzéteszi a honlapján és elkészíti az öt évre szóló intézkedési tervet. (2., 3. sz. melléklet)

A nevelési év során lebonyolítottuk négy óvodapedagógus önértékelését is. Mivel ez az ellenőrző- értékelő rendszer nagyon összetett, így másfajta értékelésre nem került sor intézményi szinten.

Szakmai vezetői ellenőrzés, dokumentumok ellenőrzése a munkatervben megfogalmazottak szerint zajlott. a következő nevelési évben az intézkedési tervben rögzített feladatok folyamatos teljesítése és felülvizsgálata szükséges.

A nevelési feladatrendszer megvalósulásának eredményességét mutatják:

- a csoportnaplóban megfogalmazott nevelési-tanulási területen lévő reflexiók, értékelések,
- ehhez kapcsolódóan a gyermekek nyomon követési dokumentációjának eredménye.

A nevelési év során öt középiskolást fogadtunk közösségi szolgálat teljesítése céljából. Két, pedagógus asszisztens szakirányú képzésen résztvevő hallgató töltötte gyakorlatát óvodánkban.

A különböző pályázatokat figyeljük és részt veszünk bennük, a szülők is aktívak a közösségi oldalakon meghirdetettek tekintetében:

- A Generáli a Biztonságért alapítvány pályázatán egy szülő kezdeményezésére vettünk részt. A pályázat révén közlekedési eszközöket és kiegészítőket nyert a Bóbita óvoda.
- A COOP Által meghirdetett Mikulás-rajzpályázatán a Napraforgó óvoda Tulipán csoportja ért el eredményt. Minden csoporttag kapott írószerrel ellátott tolltartót és tornaszákot.
- Egy szülő a közösségi oldalon meghirdetett versenyen interaktív hangszeres, énekes, játékos készségfejlesztő foglalkozást nyert a Bóbita óvoda számára.
- A DM „Együtt egymásért” rajzpályázatán naptej csomagot és a napozás veszélyeire felhívó társasjátékokkal lett gazdagabb a Napraforgó óvoda.

A 2018. évre vonatkozó minősítési eljárásra való jelentkezést és a Honvédelmi Intézkedési Tervet időre feltöltöttem az előírt rendszerekbe. Igyekszünk a befogadó környezetet megteremteni, elláttuk a szakemberekkel együttműködve az integrációból adódó feladatokat. A pedagógiai asszisztensek és a csoportok dajkáinak együttműködése segítette a nevelési feladatok megvalósulását.

## 4 Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

### 4.1. Pedagógus szakmai közösségek működése az intézményben

Az óvodavezető helyettes és a telephelyvezetők feladatai sokrétűek. Napi szinten koordinálják a felnőttek munkaszervezését, a szabadságolást, a PP-ben és SZMSZ-ben megfogalmazottak érvényesülését.

Óvodánkban a Belső Ellenőrzési Csoportnak a tanfelügyeleti ellenőrzések miatt nagyon sok munkája volt.

A fejlesztő team nem önálló munkaterv, hanem a 2017/2018. évi munkaterv alapján végezte tevékenységét. A következő nevelési évben feladatuk a közös munka megtervezése, összehangolása, levezetése.

A szakmai teameken túl spontán alakuló csoportok is működnek együtt:

- az Ovi-bál szervező csoport közös összefogással ismét egy sikeres rendezvényt tudhat maga mögött,
- a pályázatfigyelő csoport tagjai értesítik a kollégákat a tudomásukra jutott lehetőségekről

A tehetséggondozó csoport a következő nevelési évtől kezdi meg aktívabb működését, feladatuk a tehetséggondozással kapcsolatos információk, tapasztalatok gyűjtése, átadása.

az alkalmazotti közösség csoporton belüli munkára, ötletelésekre napi rendszerességgel használja a közösségi oldal zárt csoportjait. Ennek előnye a gyors és hatékony információáramlás.

A következő nevelési év feladata a kevésbé aktív kollégák bevonása a közösségi munkába.

### 4.2. A belső tudásmegosztás intézményi gyakorlata

Továbbképzéseken több kolléga is részt vett:

<i>Név</i>	<i>Téma</i>	<i>Óraszám</i>
Kapcsosné Mezei Viktória	Matematikai és logikai játékok	60
Fejesné Kovács Beatrix	SOS segítségnyújtás a tanfelügyelethez	6,5
Lázár Lászlóné Molnár Tiborné Medgyes Istvánné	VI. Országos dajkakonferencia	6
Mundrusz Tamásné	Munkavédelmi képviselő alapképzés	16
Bodnár Sándorné	Tanügyiigazgatási konferencia	
Sződiné Bai Beatrix	- Egyéni bánásmód és	30
	közösségfejlesztés az óvodában - Differenciálás az óvodában	30
Sáska Balászné Mundrusz Tamásné Fejesné Kovács Beatrix	Önértékeléssel kapcsolatos előadás	5

A következő nevelési évre egy óvodapedagógus sem jelentkezett semmilyen szakvizsgára.

Bár a beiskolázási tervben két óvodapedagógus is jelezte effajta igényét, a választott szak nem indult.

Vargáné Klics Mária család- és gyermekvédelem szakos pedagógus szakirányú képzésen kezdi meg tanulmányait szeptemberben.

Intézményvezetőként rendszeresen részt veszek a tanügyigazgatás változásival kapcsolatos konferenciákon, augusztusban az új telephely vezetőikkel vettünk részt a 2018/2019. nevelési év tanévvindító konferencián, mert fontosnak tartom, hogy vezetőtársaim is tájékozottak legyenek az elvárásokkal kapcsolatban.

Szaktanácsadói látogatást ajánlott az Oktatási Hivatal, 2018.02.02-én a nevelőtestület részére szakmai előadást tartott egy szakértő szaktanácsadó.

Belső tudásmegosztásként Mundrusz Tamásné kolléganő tartott a zenei neveléssel kapcsolatban egy rendhagyó foglalkozást az alkalmazotti közösségnek.

Három dajka részt vett az Országos dajkakonferencián, tervezzük a következő nevelési évben is részvételt ezen a fórumon.

Feladatunk a következő nevelési évben tehetséggondozással kapcsolatos képzésen részt venni és szakvizsgás képzésekre invitálni a kollégákat.

Az fenntartótól kapott továbbképzési keret felhasználása folyamatos.

#### ***4.2. Az információátadás intézményi gyakorlata***

A munkaterv szerinti időpontokban és alkalomszerűen nevelőtestületi értekezletek kerültek megtartásra több alkalommal.

Az óvoda vezetősége rendszeresen összeült a szakmai munka zökkenőmentes végzése érdekében.

Az IKT alkalmazása segíti a feladatok megvalósulását. Az óvodai számítógépek felújítása megtörtént, két óvodában jól működik az internet. A Bóbita óvodában a következő nevelési év kezdetén szükséges a megfelelő internetelérés. Ennek nemcsak a szakmai munka javítása az oka, hanem az is, hogy októberben minősítésre kerül ott sor és a szakértők munkájához is szükséges.

### **5. Az intézmény külső kapcsolatai**

Pedagógiai Programunk 12. pontjában kerültek azonosításra azok a közvetlen partnerek, akik az óvoda működését közvetlenül befolyásolják.

A tanfelügyeleti rendszerben több szerephez jut a szülő, mint partner. Az intézményi pedagógus önértékelés során a szülők számára a kérdőívezést alkalmazzuk.

Az intézmény külső kapcsolatai:

- Óvodánk napi kapcsolatban áll a Polgármesteri Hivatallal. A fenntartó és az intézmény közötti gördülékeny kapcsolatot a szakmaiság tiszteletben tartásával, az alapos és naprakész feladatmegoldásokkal, gyors és hiteles információáramlással érjük el.
- Az általános iskolákkal eseti a kapcsolatunk. Órát látogattunk az első osztályosoknál, részt veszünk egymás bizonyos rendezvényein, előadásokkal örvendeztetik meg óvodásainkkal az iskolások. A református iskola busza szállítja a Ványról érkező gyermekeinket.
- A Művelődési Ház és Könyvtár valamint az óvoda között évek óta megszokott jó kapcsolat működik. Rendhagyó foglalkozásaikon, általuk szervezett meseelőadásokon is részt veszünk. Rendszeresen látogatják a könyvtárat az óvodai csoportok, a Könyvtár által meghirdetett könyvtárlátogatásra meghirdetett pályázatukon két csoportunk is díjazott lett.

- Rendszeresen konzultáltunk a védőnőkkel, információt cseréltünk. A tisztasági szemlék időszakosak. A gyermekorvos megvizsgálta az iskolába menő gyerekeket és részt vett az új szülőknek szóló szülői értekezleten.
- A Tájékoztatót a tematikus tervünkbe illesztjük, valamely ünnepkör vagy évszakkör kapcsán vesszük igénybe a kézműves foglalkozásait. Rendezvényeikre invitáljuk óvodásainkat. Részt vettünk a Krumplicfesztivál lebonyolításában- kézműves foglalkozásra vártuk a gyerekeket és biztosítottuk az óvoda épület nyitva tartását a fellépők átöltöztetéséhez.
- A Család-és Gyermekjóléti Szolgálattal jó a kapcsolatunk, a gyermekek biztonsága érdekében gyakran konzultálunk. Fontos feladatunk a jelzőrendszer működtetése, és ha valahol gyermek veszélyeztetettségére utaló helyzeteket tapasztalunk, arról értesítjük a Gyermekjóléti Szolgálatot.
- A 2017/2018. nevelési évben felvettük a kapcsolatot a nyugdíjasklubbal. A gyermekeket az idősebb korosztály tiszteletére, megbecsülésére csak úgy lehet nevelni, ha azt megmutatjuk nekik. Farsang idején farsangi fánkot sütöttek az óvodában, gyereknapon lángost sütöttek a Katica óvodában. A Napraforgó óvoda nyílt gyermeknapi rendezvényén is részt vettek, fabatkáért árulták limonádéjukat, zsíros kenyeret és az általuk sült palacsintát a családoknak. Egyik csoportunk kis műsorral kedveskedett a nyugdíjasklub tagjainak.

Feladatunk a partneri kapcsolatok további ápolása, óvodai jó gyakorlataink terjesztése.

## **5 A pedagógiai munka feltételei**

### ***5.1. Tárgyi, infrastrukturális feltételek***

Tárgyi feltételeink megfelelőek a 3-7 éves életkorú gyermekek fejlesztéséhez. Külsős csoportfoglalkozások számára is biztosítottuk az épületet (fittnes, mesekuckós foglalkozás). SZMSZ-ben foglaltak szerint külső foglalkozást csak pedagógus végzettségű szakemberek tarthatnak az intézményen belül.

A játékok és az udvar folyamatos újítása, karbantartása rengeteg pénzt és időt igényel. Az udvarok esztétikáját kertészünk biztosítja. A három udvar rendbetartása elég időigényes feladat. Sajnos a karbantartások nem mindig történnek meg időben, sokszor hetekig csúsznak a javítások. Szerencsés lenne az óvoda számára akár heti 2-3 órában egy megbízott karbantartó alkalmazása. Ebben a nevelési évben sok felújítás, korszerűsítés történt:

- a Napraforgó óvoda tornaszobájának sportpadló lerakása,
- Katica és Bóbita óvoda teljes festése,
- a Katica óvodában egy falrész vakolása,
- a Napraforgó és a Katica óvodában a laminált parketta cseréje,
- mindhárom óvodai épületben teljes csaptelep csere,
- Napraforgó óvoda kerítésének festése,
- mindhárom óvodában esztétikus, praktikus, minden igényt kielégítő előtető felszerelése,
- Napraforgó óvodában redőnyök felszerelése,
- Katica óvodában mosógép, hűtő, mikrohullámú sütő, mosdóban lévő tükrök cseréje,
- a Napraforgó óvodába játszóvár, a Bóbita óvodába hintaállvány telepítése,

- fektetővásznak részleges cseréje,
- fűnyíró vásárlása.

Köszönjük a fenntartónak a segítő támogatást. A sok szakmunka óriási szervezést, tervezést és ellenőrzést kívánt a nyár folyamán. A Tefűsz dolgozói sokat segítettek a zökkenőmentes munka érdekében.

Az OBO Bettermann Hungay Kft. évek óta támogatja óvodánkat, sportszereket vásárolunk az általuk felajánlott összegekből.

Két apuka felajánlotta, hogy feltölti homokozóinkat- elintézték a beszerzést és szállítást. Egyik apukánk felajánlása a játszóvár helyének kiásása, majd feltöltése homokkal.

### ***5.2. Személyi feltételek***

A humánerőforrás megoldása egyre nagyobb gond intézményünkben. A fejlesztő pedagógusok munkáját saját forrásból biztosítja a fenntartó. SNI-s gyermekek gyógypedagógus szükséglete megoldott volt, de autizmus specifikus gyógypedagógust nem találtunk.

Az óvodapedagógusi szakképzett állások betöltése probléma az óvodában, hogy gyermeket váró kollégánk helyét nem tudtuk pályázati kiírás mellett sem betölteni az új nevelési év kezdetéig.

A dajkák és pedagógiai asszisztensek létszáma, munkája, alkalmazkodása az intézmény sajátosságaihoz megfelelő.

A következő nevelési évben a gyakornok óvodapedagógusunk kötelező minősítésére kerül majd sor, annak feltétele a nyelvvizsga megszerzése.

### ***5.3. Szervezeti feltételek***

A szervezeti kultúra megfelelő szinten tartásán sokat kell dolgozni. Ebben a nevelési évben egynapos kiránduláson vett részt Egerben a kollektíva nagy része.

Óvodapedagógusaink fontosnak tartják a néphagyományok ápolását: azt, hogy a gyermekek megismerjék a nemzetet éltető hagyományokat, követendő mintákat kapjanak.

A törvényi előírásoknak megfelelően megtörténik a munkatársak bevonása a döntések előkészítésébe. Az óvodai fejlesztések megvalósításához, a pedagógiai stratégiai döntésekhez kikérem a munkatársak véleményét és a döntésnél, mérlegelésnél figyelembe veszem. Vezetői feladatokból, stratégiai célokhoz igazodva nem lehet minden dolgozó számára a legjobb döntést meghozni bizonyos kérdésekben.

Az intézményben az innovatív lehetőségeket figyelembe véve dolgozunk. A pedagógusok különös figyelemmel és érdeklődve kísérik a pedagógia változásait.

Bugyi, 2018. szeptember 20.

készítette:

Bodnár Sándorné óvodavezető

LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉK:

A Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda nevelőtestülete: 100 %-os arányban, a 2018. 09. 28-án kelt nevelőtestületi határozata alapján, a 2017-2018-as nevelési év beszámolóját elfogadta.

Kelt: Bugyi, 2018. szeptember 28.

.....  
intézményvezető

Az Óvoda irattárában .....iktatási számú jegyzőkönyv található, mely igazolja, hogy a fenntartó megismerte és elfogadta a 2017/2018. nevelési év beszámolóját.

Kelt: ....., 201. ....

.....  
fenntartó

1.sz.melléklet

## **Beszámoló az óvodában folyó gyermekvédelmi munkáról**

**a 2017/20118-as nevelési évben**

### **Óvodai gyermekvédelem:**

A gyermekek a nap jelentős részét az óvodában töltik, ezért a hátrányos és a veszélyeztetett helyzetű gyermekek könnyebben „kiszűrhetők”. Az óvoda a gyermekvédelem egyik fontos jelző intézménye. Alapvető feladatunk felderíteni a gyermekek fejlődését veszélyeztető okokat. Családlátogatások, családi körülmények folyamatos nyomon követése, valamint rendszeres fogadó órák szolgálják ezt a feladatot. Nagyon fontos a szülőkkel a bizalmas kapcsolat és a gyakori kölcsönös párbeszéd kialakítása. Segíti a kapcsolatépítést a szülők bevonása az intézmény életébe, a korábban kialakított jó kapcsolat „krízis helyzet” idején előnnyé válik, könnyebben nyújtható segítő együttműködés.

### **Adataink a nevelési év végén:**

- Az óvodába járó gyermekek száma: 156 fő.
- Rendszeres gyermekvédelmi támogatást kapott 29 gyermek.
- Ingyenes étkezésben részesülő gyermek: 118,
- Veszélyeztetett gyermek nincs az óvodában.
- Hátrányos helyzetű gyermek: 2,
- Halmozottan hátrányos helyzetű gyermek: 3,
- Tartósan beteg gyermek: 2,
- SNI-s gyermek: 2,
- BTMN gyermek: 4.

Egyik SNI gyermek a Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat Beszédvizsgáló szakvéleménye alapján, másik gyermek a Pest Megyei Pedagógiai Szakszolgálat Ceglédi Kirendeltségének szakvéleménye alapján kapja az előírt fejlesztéseket. Fejlődésükről egyéni haladási naplót vezetnek.

Mindezek mellett a csoportos óvodapedagógusok az egyéni bánásmód elvét alkalmazva fejlesztik az egyes gyermekek részképesség gyengeségeit.

A gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról szóló 1997.XXXI. törvény értelmében az óvodapedagógus kötelessége, hogy közreműködjön a gyermekvédelmi feladatok ellátásában, a gyermekek fejlődését veszélyeztető körülmények megelőzésében, feltárásában, megszüntetésében. A csoportvezető óvodapedagógusok év elején felmérést végeznek az esetleges veszélyeztetettségéről, hátrányos helyzetről. Szükség esetén a gyermekjóléti szervekkel való kapcsolatfelvétel a gyermekvédelmi felelős feladata.

A gyermekvédelmi feladatok hatékony, gyors megoldásában segítségünkre vannak a településünkön működő gyermekvédelemmel foglalkozó intézmények: Önkormányzat, Család-és Gyermejjóléti Szolgálat, Védőnői Hálózat, gyermekorvos és háziorvosok. Ezen intézmények ügyintézőivel, dolgozóival az esetek függvényében tartjuk a kapcsolatot, szóban és írásban (betartva az iratkezelés, valamint a személyiségi jogokra vonatkozó szabályokat).

**A gyermek- és ifjúságvédelemmel összefüggő pedagógiai feladataink:**

A családok támogatása, a családi nevelés kiegészítése alapfeladataink körébe tartozik. Azoknál a családoknál, akik szociálisan hátrányos helyzetűek, elváltak, csonka családok, a sérült gyermekek (érzelmileg, testileg, szellemileg) fokozottabb odafigyelést igényelnek. Az óvodánkban a gyermekvédelem kapcsán felmerült problémákkal több szinten is foglalkozunk: óvodapedagógus, gyermekvédelmi felelős intézményvezető.

**A gyermekvédelmi munka célját programunk szerint megvalósítottuk:**

- A kiemelt figyelmet igénylő gyerekek képességbeli lemaradását csökkentettük, érzelmi biztonságukat megteremtettük, növeltük. Az iskolaérettség eléréséhez segítettük őket.

**Gyermekvédelmi feladatokat céljainknak megfelelően elláttuk:**

- A gyermek és szülői jogok és kötelességek megismertetésére törekedtünk és érvényesítettük az óvodában.
- Rendszeresen kapcsolatot tartottunk a szülőkkel.
- Biztonságos, testi-lelki egészséges óvodai környezet megteremtésére törekedtünk.
- A gyermek sajátos, egyéni hátrányának megfelelő pedagógiai ellátást biztosítottunk.
- Együttműködtünk a külső intézményekkel, Családsegítő szolgálattal, védőnővel.
- Az intézményvezetőt munkámról folyamatosan tájékoztattam.
- Statisztikai adatokat folyamatosan aktualizáltam.

**Óvodán belüli tevékenységek, amelyek a gyermekvédelmi feladatok megvalósulását segítették:**

- A fejlesztő ellátásokat biztosítottunk.
- Egyéni képességfejlesztésben részesítettük a gyermekeket aktuális fejlettségi szintjükre építve, a fejlődést nyomon követtük, a fejlődési naplóban a fejlődés ütemét rögzítettük.

**Óvodán kívüli tevékenységek, amelyek a gyermekvédelmi munkát segítették:**

- Családsegítő által szervezett előadásokon részt vettünk.
- Intézmények, pl. Művelődési Ház, Általános Iskolák, Tájház rendezvényein részt vettünk.
- Óvodán belüli és kívüli programokat szerveztünk a gyerekek, és szüleik részére is.

**Gyermekvédelmi tevékenységünk sikeres volt:**

- A gyermekvédelmi feladatokat kiemelten kezeltük.
- A kiemelt figyelmet igénylő gyermekeknél a sikeres iskolakezdést elősegítettük
- Az óvodapedagógusok és a szülők új, aktuális információkat kaptak.
- Jó kapcsolatot ápoltunk a védőnővel és a Család- és Gyermekjóléti Szolgálattal.
- A pszichológus, fejlesztő pedagógusok, és a logopédus jelenléte az óvodában javította a hátránnyal küzdő gyerekek helyzetét.

Bugyi, 2018. szeptember 10.

Vargáné Klics Mária  
óvodai gyermekvédelmi felelős



2.sz.melléklet

--

## **Intézményvezetői tanfelügyelet értékelése**

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

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

##### **1.1.1.**

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

Az intézmény pedagógiai programjának módosítását kezdeményezte. A nevelőtestület a vezető közvetlen részvételével, és irányításával készítette el az alapidokumentumot.

##### **1.1.2.**

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

Folyamatosan ellenőrzi a pedagógiai program beválását.

##### **1.1.3.**

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

Hangsúlyt helyez a felzárkóztatás mellett a tehetséggondozásra is.

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

##### **1.2.4.**

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

Fejlődés nyomon követés dokumentumai.

##### **1.2.5.**

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

-

##### **1.2.6.**

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

Egységesen dokumentálják a megfigyelések alapján a fejlesztési terveket a csoportnaplókban.

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

##### **1.3.7.**

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

Pedagógiai tervező munka dokumentumai.

##### **1.3.8.**

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

A pedagógiai munka ellenőrzésekor írásban is ad visszajelzést. Csoportnaplók tervezési dokumentumaiban elvárja a reflektivitást. Tematikus tervek, nevelési tervek értékelési gyakorlatának bevezetése.

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

**1.4.9.**

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

Pedagógiai program a gyermeki alapszükségletre épít.

**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.

Saját csoportnapló szerkesztése, bevétele folyamatos monitorozása. A tapasztalatok beépítése.

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

**1.5.11.**

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

Az intézmény nyitott az integrációra. Preferálja a korszerű módszerek alkalmazását (projekt módszer, drámapedagógia)

**1.5.12.**

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

Különfoglalkozások szervezése az intézményben. (Dráma foglalkozások, meseprogramok, ovifoci)

**1.5.13.**

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

Kapcsolatot tart a jelzőrendszer többi tagjával.

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

A kompetencia értékelése:

**Fejleszthető területek:**

Egységes mérés, értékelési rendszer kidolgozása. -

**Kiemelkedő területek:**

Pedagógiai program megvalósulásának szem előtt tartása. Egységes, az intézményi célok megvalósulását szolgáló saját csoportnapló kidolgozása. A pedagógiai munka színvonalának folyamatos ellenőrzése, építő jellegű visszajelzések a pedagógusok számára. Tehetséggondozás és felzárkóztatás hatékonyságának növelése érdekében különfoglalkozások szervezése az intézményben. Korszerű nevelési módszerek meghonosítása.

---

**2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

***2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?***

**2.1.1.**

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

A folyamatosan változó jogszabályi környezetnek és társadalmi elvárásoknak megfelelő cél és feladat rendszer megfogalmazása.

**2.1.2.**

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

A változások szükségességét próbálja elfogadtatni.

**2.1.3.**

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

Igen.

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

**2.2.4.**

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

A változások tükrében alakítja a pedagógiai munkát.

**2.2.5.**

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

Folyamatosan tájékoztatja nevelőközösségét az aktuálisan adódó új intézményi kihívásokról.

**2.2.6.**

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

A stratégiai célkitűzéseket, operatív feladatokra bontva tervezi.

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

**2.3.7.**

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

A célok, feladatok, a hozzárendelt konkrét tevékenységeket igyekszik folyamatba ágyazottan megvalósítani.

**2.3.8.**

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

Szaktanácsadói szolgáltatás igénybevétele.

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

**2.4.9.**

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

Munkatervekben és beszámolóiban nyomon követhetően.

**2.4.10.**

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

A feladatok meghatározásában igyekszik figyelembe venni az adottságokat.

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

**2.5.11.**

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

Továbbképzéseken való részvétel (dajka, óvodatitkár). Szakmai konferenciákon való részvétel. Szakmai napok szervezése. Továbbképzési programban prioritások megjelölése.

### **2.5.12.**

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

## **2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A kompetencia értékelése:

### **Fejleszthető területek:**

Feladatok delegálásánál az egyenletes terhelés elvének érvényesítése, hatékonyabb kommunikáció.

### **Kiemelkedő területek:**

Változásokra való reagálás. Nyitottság az önálló kezdeményezésekre. Újításokra fogékony.

---

## **3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása**

### **3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?**

#### **3.1.1.**

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.  
Vezetőtársait bevonja a döntés előkészítésbe.

#### **3.1.2.**

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.  
Elvárásait igyekszik következetesen érvényesíteni.

#### **3.1.3.**

Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.  
Tisztában van személyiségéből fakadó esetleges korlátaival, törekszik a folyamatos önfejlődésre.

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

#### **3.2.4.**

Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.  
Drámapedagógiai tanulmányok, közoktatásvezetői képzés. Együttműködési lehetőségek kutatása más intézményekkel.

#### **3.2.5.**

Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.  
Vezető társai a nevelőtestület valamint a szülők visszajelzéseit igényli munkájával kapcsolatban.

#### **3.2.6.**

Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)  
Követendő példát mutat kollégáinak.

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

#### **3.3.7.**

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

### **3.3.8.**

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

-

## **3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A kompetencia értékelése:

### **Fejleszthető területek:**

Saját erőforrásaival való takarékosabb gazdálkodás. A feladatok bátrabb delegálása a beosztottak felé.

### **Kiemelkedő területek:**

Példaértékű elköteleződés az óvodapedagógusi hivatás és az intézmény iránt.

---

## **4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

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

#### **4.1.1.**

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

Munkacsoportok kialakítása, team munka ösztönzése.

#### **4.1.2.**

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

A feladatok delegálását alkalmazza. Vezetőhelyettes, telephely vezetők.

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

#### **4.2.3.**

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

Saját, intézményi belső ellenőrzési rendszer kidolgozását tervezi.

#### **4.2.4.**

Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Rendszeresen ellenőrzi a pedagógiai munkát.

#### **4.2.5.**

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

Ellenőrzéseinek tapasztalatait konstruktív módon igyekszik megosztani kollégáival.

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

#### **4.3.6.**

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésre.

Hospitálások (intézmények között is) szervezésével, szakirodalom ajánlásával eszközök, feltételek biztosításával.

#### **4.3.7.**

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

Szakmai fejlődési célokat támogat.

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

**4.4.8.**

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

Az intézményben működnek a munkaközösségek és a belső önértékelési csoport.

**4.4.9.**

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Programok események megrendezése. ( szülői Bál)

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

**4.5.10.**

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

Támogatja a pedagógusok, és a munkatársak szakmai fejlődését.

**4.5.11.**

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Hospitálások, szervezése, belső tudásmegosztás működtetése. A kollégák át adják egymásnak a továbbképzések tapasztalatait. Gyakornok mentorálása.

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

**4.6.12.**

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

Havi rendszerességgel tartanak nevelői értekezletet. Az intézményi dokumentumok elkészítését közösen végezték.

**4.6.13.**

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Igen.

**4.6.14.**

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

Körültekintően jár el.

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

**4.7.15.**

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

Havi rendszerességgel tart nevelőtestületi értekezletet. Telephely intézményekben is igyekszik rendszeresen jelen lenni.

**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.)

-

**4.7.17.**

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

-

#### **4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A kompetencia értékelése:

**Fejleszthető területek:**

-

**Kiemelkedő területek:**

A kollégák szakmai fejlődésének támogatása. Belső tudásmegosztás működtetése. Rendszeres személyes jelenlét és részvétel a napi feladatok során az óvoda életében.

---

#### **5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása**

##### ***5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?***

###### **5.1.1.**

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Jogszabályi környezet folyamatos figyelemmel kísérése.

###### **5.1.2.**

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

Korrekt tájékoztatás.

##### ***5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?***

###### **5.2.3.**

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

Az óvoda kihasználja a közösségi média adta lehetőségeket a tájékoztatásra, intézményi és csoportszinten egyaránt. Rendszeresen megjelennek az intézmény működésével kapcsolatos információk a helyi nyomtatott sajtóban is.

###### **5.2.4.**

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

-

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

###### **5.3.5.**

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

Az egyenletes terhelés megvalósítására törekszik.

###### **5.3.6.**

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

Házirendben megfogalmazott szabályoknak megfelelően.

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

###### **5.4.7.**

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

-

###### **5.4.8.**

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

-

#### **5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?**

##### **5.5.9.**

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

A döntésekről jegyzőkönyvek dokumentumok készülnek.

##### **5.5.10.**

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Csoportnaplók mulasztási naplók vezetését ellenőrzi.

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

##### **5.6.11.**

Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban. Szülő szervezettel hatékonyabb együttműködés kialakításán dolgozik.

##### **5.6.12.**

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

A fenntartóval rendszeres a kapcsolattartás, az intézmény céljainak megvalósítását a fenntartó kiemelten támogatja.

#### **5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása**

A kompetencia értékelése:

##### **Fejleszthető területek:**

Az emberi erőforrás gazdálkodás területén a kevésbé aktív közreműködők, hatékonyabb bevonása a feladatok megoldásába.

##### **Kiemelkedő területek:**

Az intézmény pozitív arculatának kialakítása, nyitott intézmény működtetése. Fenntartóval való hatékony együttműködés által az intézmény működéséhez szükséges optimális feltételek biztosítása. Intézményi folyamatok pontos nyomon követhetőségének biztosítása.

---



3.sz. melléklet

## **BODNÁR SÁNDORNÉ-**

### **A TANFELÜGYELETI ELLENŐRZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ÖNFEJLESZTÉSI TERV**

Oktatási azonosító: 72026427154

Tanfelügyeleti látogatás időpontja: 2018. február 08.

Az önfelkészítési terv érvényességi ideje: 2018.04.09.-2023.04.08.

#### **I. Az önértékelés összegzése**

*Fejleszthető területek:*

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Egységes mérési, értékelési rendszer kidolgozása.
2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Feladatok delegálásánál az egyenletes terhelés elvének érvényesítése, hatékonyabb kommunikáció.
3. Önmaga stratégiai vezetés és operatív irányítása
  - Saját erőforrással való takarékosabb gazdálkodás. A feladatok bátrabb delegálása a beosztottak felé.
4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Nincs fejlesztendő terület.
5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Az emberi erőforrás gazdálkodás területén a kevésbé aktív közreműködők hatékonyabb bevonása a feladatok megoldásába.

*Kiemelkedő területek:*

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Pedagógiai programmegvalósulásának szem előtt tartása. Egységes, az intézményi célok megvalósulását szolgáló saját csoportnapló kidolgozása. A pedagógiai munka színvonalának folyamatos ellenőrzése, építő jellegű visszajelzések a pedagógusok számára. Tehetséggondozás és felzárkóztatás hatékonyságának növelése érdekében külön foglalkozások szervezése az intézményben. Korszerű nevelési módszerek meghonosítása.
2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Változásokra való reagálás. Nyitottság az önálló kezdeményezésekre. Újításokra fogékony.
3. Önmaga stratégiai vezetés és operatív irányítása
  - Példaértékű elköteleződés az óvodapedagógusi hivatás és az intézmény iránt.
4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

- A kollégák szakmai fejlődésének támogatása. Belső tudásmegosztás működtetése. Rendszeres személyes jelenlét és részvétel a napi feladatok során az óvoda életében.
5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása
- Az intézmény pozitív arculatának kialakítása, nyitott intézmény működtetése. Fenntartóval való hatékony együttműködés által az intézmény működéséhez szükséges optimális feltételek biztosítása. Intézményi folyamatok pontos nyomon követhetőségének biztosítása.

## **II. Fejlesztéssel kapcsolatos teendők**

### **1. Egységes mérési, értékelési rendszer kidolgozása**

*Probléma:* Jelenleg nem rendelkezünk a gyermekek teljesítményét mérhető egységes értékelési rendszerrel. Programunk nem preferálja a gyermekek mérését, hiszen folyamatos a megfigyelés és az értékelés, ami az egyéni fejlődési naplóban rögzítésre kerül.

*Cél megfogalmazása:* A nevelőmunkát és a tanköteles korú gyermekek fejlettségét mérő és értékelő rendszer létrehozása a célunk, ami segítségével összehasonlító megállapításokat rögzíthetünk ill. amivel a személyre szabott fejlesztést elősegíthetjük.

*Cél elérését segítő feltételek:* A személyi feltételek adottak, hiszen a fejlesztő pedagógusok fejlesztő- csapatot alkotnak, akik a nevelőtestület segítségével szakmai szempontok alapján készíthetnek el egy mérési-értékelési rendszert.

*A cél elérését segítő módszerek:* szakember előadása, dokumentumelemzés, szakirodalom biztosítása, szakmai konzultáció, műhelymunka, megvalósítás támogatása.

*Sikerkritérium:* Elkészül a tanköteles korú gyermekek neveltségi szintjéről és fejlettségéről adatot szolgáltató értékelési rendszer. A mérések eredményei alapján az egyéni fejlesztés hatékonyabb.

*A célok eléréséhez szükséges feladatok:*

- elősegítem és támogatom a fejlesztő-csapat tagjainak műhelymunkáját,
- biztosítom a nevelőtestület számára az intézményi dokumentumokhoz és a szakirodalomhoz szükséges hozzáférést,
- biztosítom a belső tudásátadást: lehetőséget teremtek arra, hogy a nevelőtestület tagjai megismerjék egymás véleményét a témában.

*Cél elérésének időtartama:* egy nevelési éven belül. Szükség esetén korrekció folyamatosan.

### **2. Feladatok delegálásánál az egyenletes terhelés elvének érvényesítése (2. kompetencia)**

*A feladatok bátrabb delegálása a beosztottak felé. (3. kompetencia)*

*Az emberi erőforrás gazdálkodás területén a kevésbé aktív közreműködők hatékonyabb bevonása a feladatok megoldásába. (5. kompetencia)*

Mivel három kompetenciaterületen megjelölt fejleszthető terület koherens egymással, ezért egyben kezelem a megoldásukat.

*Probléma:* A nevelőtestület tagjai nem egyforma mértékben vannak terhelve. Vannak, akik nagyon aktívak, terhelhetők, de némelyek nem szívesen vállalnak plusz feladatokat.

*Cél megfogalmazása:* A cél, hogy a feladatok elosztásánál egyenletesebben terheljem a kollégákat. Azoknak is találjak testhezálló feladatot, akik eddig kevésbé voltak aktívak, hogy minél szívesebben végezzék és sikerorientáltak legyenek.

*Cél elérését segítő feltételek:* Adottak a feltételek óvodán belül a kooperatív csoportmunkára: nevelői szoba, közös e-mail fiók, közösségi csoport, értekezletek stb.. Ezeken kívül nevelőtestületünk különböző témájú továbbképzéseken vett/ vesz részt, ami a szélesebb látókört erősíti.

*A cél elérését segítő módszerek:* ösztönzés, feladatok delegálása erősségek figyelembe vételével, műhelymunka, jó gyakorlatok bemutatása, ötletbörze, ellenőrzés- értékelés.

*Sikerkritérium:* ösztönzés, feladatok delegálása erősségek figyelembe vételével, műhelymunka, jó gyakorlatok bemutatása, ötletbörze, ellenőrzés- értékelés.

*A célok eléréséhez szükséges feladatok:*

- feladatmátrixot készítek- a különböző programok, jó gyakorlatok, rendezvények felelőseinek jelölésével, így könnyebben átlátható a terhelés gyakorisága,
- tehetséggondozó jó gyakorlatok szervezésére és megvalósítására ösztönzőm a kollégákat erősségeiknek figyelembe vételével, törekedve az egyenletesebb munkamegosztásra,
- támogatom egy-egy részfeladat team- munkában való megvalósítását.

*Cél elérésének időtartama:* 2-3 nevelési éven belüli hatás.

Bugyi, 2018. április 5.

Bodnár Sándorné  
intézményvezető

4.sz. melléklet



## **Intézményi tanfelügyelet értékelése**

### **1. Pedagógiai folyamatok**

#### ***1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?***

##### **1.1.1.**

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

Az intézmény vezetője irányítja és koordinálja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens folyamatos kialakítását, amely magába foglalja az átdolgozást az egyéni sajátosságok megfogalmazását. A Pedagógiai Program, SZMSZ, Házi rend módosítása, aktualizálása az elmúlt évben megtörtént. (vezetői interjú, Pedagógiai Program, SZMSZ, munkatervek, beszámolók)

##### **1.1.2.**

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

A PP és más stratégiai dokumentumok módosításánál a gyermekek mérésének adatait nem használták fel, de a külső mutatókat pl. szociokulturális felméréseket figyelembe vették. (vezetői interjú, Pedagógiai Program, SZMSZ)

##### **1.1.3.**

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

Az intézmény vezetése a tervek megfogalmazása során, a tervezett feladatokat és a felelősöket a kollégák bevonásával, az éves munkatervekben rögzíti és ütemezi (munkatervek, vezetői és nevelőtestületi interjú)

##### **1.1.4.**

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Korrekt kapcsolatot tart a fenntartóval. Az óvodavezető bármely problémával fordulhat a fenntartóhoz, mindig kap segítséget. Hetente beszámol az óvoda ügyeiről. (vezetői interjú)

##### **1.1.5.**

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

Az első önértékelési ciklus folyamatban van. Még nem történt meg az intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása. (dokumentumelemzés, vezetői interjú)

##### **1.1.6.**

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

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal. A munkatervekben csak a BECS megalakulásáról olvashatunk, munkaközösség nem működik az intézményben. (munkatervek, beszámolók, interjúk)

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

**1.2.7.**

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

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek, az oktatáspolitikai célokkal koherensek.(P.P., munkatervek, SZMSZ)

**1.2.8.**

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

A stratégiai célok elérését szolgáló feladatok megjelennek az operatív dokumentumokban, azok megvalósulását segítik, jól követhetők.(munkatervek, P.P., vezetői interjú)

***1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?***

**1.3.9.**

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

A terveket lebontják nevelési évekre, a feladatokat előre megtervezik. Megjelennek benne a stratégiai dokumentumok céljai. Továbbképzési programjukat rögzítették. (Vezetői pályázat, P.P., Továbbképzési program, munkatervek, vezetői interjú)Az előzetes és helyszíni elemzés során kiderült, az éves tervezés és megvalósítás dokumentumaiban megjelenik a stratégiai célok aktuális állapota.

**1.3.10.**

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

Az éves tervek a nevelőtestület együttműködésével valósulnak meg. Egyéni fejlesztési tervek (SNI gyermek számára) a fejlődési naplóban található. (nevelőtestületi, vezetői interjú,helyszíni dokumentum elemzés)

**1.3.11.**

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

A nevelési célok, a gyermekek fejlettsége, egyéni képességei határozzák meg a módszerek kiválasztását. Fontosnak tartják a megtapasztalást. A csoportnaplóknak csak egy részében követhető a differenciálás.(nevelőtestületi, vezetői interjú,helyszíni dokumentum elemzés)

**1.3.12.**

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

A személyiség és közösségfejlesztés az óvodai mindennapokban valósul meg. (vezetői, szülői, nevelőtestületi interjú)Az intézményi pedagógiai folyamatok figyelembe veszik a különböző elvárásokat (a személyiség- és közösségfejlesztést, fenntartói, a szülői, valamint településpolitikai igényeket)

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

**1.4.13.**

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves tervek és a beszámolók részben épülnek egymásra, törekedni kell a még nagyobb összhangra.(munkatervek, beszámolók)

**1.4.14.**

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

A beszámoló megállapításait vegyék figyelembe az új munkaterv készítésénél. (beszámoló, munkaterv)

**1.4.15.**

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámolók szempontjai már illeszkednek az intézményi önértékelési szempontokhoz.(2017/18-as beszámoló)

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

**1.5.16.**

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

Az intézményi elvárásokat figyelembe véve végzik nevelő-oktató munkájukat.(nevelőtestületi, vezetői interjú)

**1.5.17.**

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

A tevékenységek megvalósulásáról reflexiókat készítenek.(csoportnaplók)

**1.5.18.**

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

A pedagógiai folyamat követhető a csoportnaplókban, a nevelési és tematikus tervezésben, dekorációkban, faliújságokon.(csoportnaplók, intézményi bejárás)

**1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?**

**1.6.19.**

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A belső ellenőrzés tervezése a munkatervekben megtalálható.(munkaterv)

**1.6.20.**

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

Ellenőrzési terv, szempontsor, időpont, ellenőrzést végző személy beosztása megjelenik a munkatervben.(munkaterv)

**1.6.21.**

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

A mérési és értékelési rendszer kidolgozása jelenleg még folyamatban van.(mérés-értékelés dokumentumai, szülői, nevelőtestületi, vezetői interjú)

**1.6.22.**

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

Önfejlesztési tervet és intézkedési terveket dolgoztak ki.(vezetői interjú, nevelőtestületi interjú, önértékelés dokumentumai)

**1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?**

**1.7.23.**

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

Az intézményi önértékelést szervezeten folytatják.(önértékelés dokumentumai)

#### **1.7.24.**

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

A BECS működtetésével folyamatban van az önértékelési program megvalósítása az intézményben. (vezetői, intézményi, pedagógus önértékelés dokumentumai)

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

#### **1.8.25.**

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

Az intézményben a megfigyelést preferálják.(vezetői és nevelőtestületi interjú)

#### **1.8.26.**

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

A nevelőtestület által elfogadott, egységes mérési rendszer kialakítása, fejlesztése szükséges.(fejlődési naplók, mérési eredmények, vezetői, szülői interjú) Javasolt egy eljárásrendszer kidolgozása a gyermeki fejlődés nyomon követés lépéseire, hogy konkrét és egyértelmű legyen pedagógus, támogató szakemberek, szülői kör számára egyaránt.

#### **1.8.27.**

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

A gyermekek fejlődését nyomon követik, de jelenleg nem rendelkeznek egységes, az eredmények összehasonlításra alkalmas mérő és értékelő rendszerrel. Az egyéni fejlesztés tervezése nem alapos, fejlesztése szükséges. SNI-s, BTMN-es, tehetséges gyermekek. (fejlődési dokumentáció)

#### **1.8.28.**

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

A törvénynek megfelelően megtörténik a szülők tájékoztatása.(interjúk, fejlődési dokumentáció) A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal visszajeleznek a szüleknek fogadóórák keretében

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

#### **1.9.29.**

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

Az óvodavezető az eredmények beépítését tervezi a dokumentumok módosítása során.(munkaterv, vezetői interjú)

#### **1.9.30.**

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

Az önértékelés a tervezetteknek megfelelően történik. Intézkedési tervet készítenek a fejlesztendő területek javítása érdekében. A mérési eredmények kiértékelését alapul véve végezzenek korrekciót.(önértékelési dokumentumok, interjúk)

#### **1.9.31.**

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

A stratégiai és operatív tervek módosítása nem a gyermekek mérési eredményeinek és az elégedettségmérések figyelembe vételével lettek módosítva.(vezetői interjú, dokumentumelemzés)

#### **1.9.32.**

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

Az információkat, jó gyakorlatokat gyűjtik és adják egymásnak. Tudásmegosztó, tudásátadó fórumokat szervez. Folyamatosan keresi a külső szakmai segítséget, támogatást. Továbbképzéseken szerzett tapasztalatok átadásával, segítik az óvoda színvonalas nevelő munkáját. (interjúk) Pénzügyi és pályázati lehetőségek feltérképezése, külső partnerek felkutatása, jó kapcsolat alakítása természetes gyakorlata az intézménynek. (interjúk)

### **1. Pedagógiai folyamatok**

A kompetencia értékelése:

#### **Fejleszthető területek:**

Jelenleg nem rendelkeznek egységes, a nevelőtestület által elfogadott mérési-értékelési rendszerrel. A nevelőmunkát és a tanköteles korú gyermekek fejlettségét mérő és értékelő rendszer lehet a megoldás arra, hogy összehasonlíthó megállapításait rögzítsék és a személyre szabott fejlesztést ezzel segítsék. (fejlődési naplók, mérési eredmények, interjúk) A beszámolók megállapításait még inkább vegyék figyelembe az új munkatervek készítésénél.(dokumentumelemzés, interjúk) Javasolt egy olyan eljárásrendszer kidolgozása a gyermeki fejlődés nyomon követés lépéseire, hogy konkrét és egyértelmű legyen pedagógus, támogató szakemberek, szülői kör számára egyaránt.

#### **Kiemelkedő területek:**

Az óvodavezető irányítja a munkatervek és a stratégiai dokumentumok kialakítását, a dokumentumok koherensek egymással. A jogszabályoknak megfelelnek, az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. (dokumentumelemzés)Az intézmény dokumentumai az intézmény fejlődését, működését, befolyásoló mutatók tükrében készülnek, módosulnak biztosítva ezzel az óvoda jelenlegi és jövőbeni helyzetének stabilizálását.

---

## **2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

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

#### **2.1.1.**

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



Az adott nevelési év munkatervében kitűzött feladatok folyamatosan megvalósításra kerültek, ezt a beszámolók tartalmazzák. Az egyéni fejlesztések a fejlődési naplóban dokumentáltak. (munkaterv, csoportnapló, beszámoló)

#### **2.1.2.**

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

Változatos tevékenységek felkínálásával ösztönözik a gyermekeket a tanulási folyamatban való részvételre. Óvodán kívüli tevékenységeket gyakran szerveznek. (csoportnapló, munkaterv, beszámoló) Az óvoda minden tekintetben tanulást támogató környezetet biztosít a gyermekek számára. Gyermekebarát csoportszobák, közösségi terek, tornaterem, udvar. (helyszíni bejárás, interjú)

#### **2.1.3.**

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

Fejlődési naplót vezetnek a gyermekek fejlődésének nyomon követésére, amely megfigyelésen alapul. (fejlődési napló)

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

#### **2.2.4.**

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

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

#### **2.2.5.**

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

A gyermekek fejlesztésének nyomon követése folyamatos, fejlesztő pedagógus, logopédus és pszichológus segíti munkájukat, a fejlesztések nagy részét a szakemberek végzik. /szülői, nevelőtestületi interjú, csoportnaplók)

#### **2.2.6.**

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

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (óvodai és óvodán kívüli tevékenységek). Az intézményben főállású gyógypedagógus és logopédus dolgozik, a fejlesztések nagy részét a szakemberek végzik. (interjú)

***2.3. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?***

#### **2.3.7.**

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

Kapcsolatot tartanak a családdal, a szakszolgálatokkal, a szakvéleményeket figyelembe véve fejlesztik őket. (ped. interjú)

#### **2.3.8.**

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

Az intézményben gyermekvédelmi felelős dolgozik. a vezető is jól tájékozott a gyermekek szociális helyzetéről. (vezetői interjú)

#### **2.3.9.**

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs nevelési/tanítási- módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, nevelési, képzési,

tanítási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal.

A gyermekek egyéni fejlesztését fejlesztő pedagógus végzi, logopédus, mozgásfejlesztő pedagógus és pszichológus segítségét is igénybe tudják venni.(szülői, vezetői interjú)

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

##### **2.4.10.**

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

Az intézmény gondot fordít a tanulás támogatására, a gyermekek személyiségfejlesztésére, amit a dokumentáció alátámaszt.(csoportnapló, fejlődési naplók)

##### **2.4.11.**

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

Szakemberek bevonásával mindent megtesznek a gyermekek fejlesztése érdekében.(nevelőtestületi, vezetői interjú)

##### **2.4.12.**

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

A tanulás támogatásához megfelelő mennyiségű és minőségű eszköz áll rendelkezésre. (Int. bejárás)

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

##### **2.5.13.**

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

Fontos feladatként kezelik az egészséges életmódra nevelést, az egészségmegőrzés szokásainak alakítását, a környezettudatos magatartás formálását.(munkatervek)

##### **2.5.14.**

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

Nagy gondot fordítanak az óvodán kívüli programok megvalósítására, a közvetlen megfigyelés biztosítására: bábszínház, tájház stb.(munkaterv, beszámolók, interjúk)

#### **2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?**

##### **2.6.15.**

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

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével. Közös szokásokat, hagyományokat alakítanak, ünnepeket tartanak.(munkaterv, P.P., interjúk)

##### **2.6.16.**

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

Hangsúlyt fektetnek a működő intézményi hagyományok ápolására, újak megteremtésére. Pedagógiai tervükben tervezik a közösségfejlesztés feladatát. interjú)

##### **2.6.17.**

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

Az intézményen belüli információátadás módját tervezik és értékelik. Mindenki megkapja munkájához a szükséges információt.(nevelőtestületi és vezetői interjú)

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

**2.7.18.**

Az intézmény közösségi programokat szervez.

Közös programokat, nyílt rendezvényeket, napokat tartanak.(szülői, nevelőtestületi interjú)

**2.7.19.**

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Nyitott óvodaként sok programba bevonják a szülőket.(munkatervek, szülői , nevelőtestületi interjú)

**2.7.20.**

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

Rendszeresen tartanak vezetői, nevelői, alkalmazotti értekezletet, a szülői szervezettel is többször találkoznak. (munkatervek, beszámolók, vezetői interjú)

**2.7.21.**

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

Hatékonyan biztosítják a szülők számára az információhoz való hozzáférést, a rendezvényeken való részvételt. A szülőknél is szerveznek ismeretterjesztő programokat, változó sikerességgel.(vezetői, szülői interjú)

**2. Személyiség- és közösségfejlesztés**

A kompetencia értékelése:

**Fejleszthető területek:**

Az egyéni fejlesztési tervek legyenek kidolgozottabbak, hatékonyan segítsék elő az SNI-s, BTMN-es, tehetséges gyermekek sokoldalú fejlesztését.(csoportnaplók, fejlődési naplók, interjúk)

**Kiemelkedő területek:**

Közösségépítő és nyílt rendezvények szervezése, a gyermeki tanulás segítése óvodán kívüli,helyszíni tapasztalatszerzés biztosításával.(munkatervek, csoportnaplók, vezetői interjú)

---

**3. Eredmények**

**3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?**

**3.1.1.**

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

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.Az intézményben folyó nevelő munka során folyamatosan vizsgálják hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális- e az elért eredmények alapján. - elégedettségmérés( szülő-pedagógus)

**3.1.2.**

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

Az intézmény a hatékony együttműködés érdekében partnereivel felvette a kapcsolatot. Azonosította a közvetlen és közvetett partnereinek listáját, és az együttműködés színvonalának fejlesztése érdekében felmérte a partnerek elégedettségét. Az intézmény

partnereinek legfőképp a szülők bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők azonosítása.

### **3.1.3.**

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

A jövőben a tehetségre fókuszálva is szeretnének alkalmazni megfigyeléseket, vagy más alapon megszervezett méréseket, mivel a tehetséggondozás intézményi megvalósítása még nem kidolgozott.

## **3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?**

### **3.2.4.**

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

Az interjú résztvevők pozitívan nyilatkoztak az átdolgozott Pedagógiai programban megfogalmazott nevelési célok teljesülését illetően, az intézményi dokumentumokból viszont egyértelműen még nem derül ki, hogy milyen eredményeket értek el a dokumentumok módosítást követően.

### **3.2.5.**

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

Az intézményi dokumentumokban az eredmények rögzítve vannak, nyomon követhetők. Az eredmények elérésében az intézmény dolgozói tevékenyen részt vesznek. (előzetes és helyszíni dokumentum elemzés, munkatervi értékelések).

### **3.2.6.**

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.  
nem releváns

## **3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?**

### **3.3.7.**

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

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

### **3.3.8.**

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

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása nevelőtestületi feladat, amely vezetői irányítással valósul meg. Időközönként nevelési értekezleteket tartanak. A honlapot frissítik. (beszámolók, interjúk) Belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes nevelést. (Beszámolók, munkatervek)

### **3.3.9.**

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

A belső és külső mérési eredmények az intézményi önértékelés eljárásában felhasználásra kerülnek-intézkedési terv készül. (dokumentum elemzés)

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

#### **3.4.10.**

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

Az általános iskolai tanítók nyílt napokat szerveznek ahol betekintést kapnak az óvodapedagógusok a gyermek fejlődéséről. (interjú)

#### **3.4.11.**

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A gyermeki mérés átgondolás alatt van.( interjú)

### **3. Eredmények**

A kompetencia értékelése:

#### **Fejleszthető területek:**

Az eredményeket kezelje tudatosan az intézmény és törekedjen arra, hogy ezekre az eredményekre alapozva határozzák meg a magasabb szintre lépés további feladatait. További feladat még az intézményben a belső mérések kifejlesztése, elemzése, cél meghatározása.

#### **Kiemelkedő területek:**

-

---

### **4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció**

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

##### **4.1.1.**

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző (munkaközösségek, egy szervezési egységben nevelő pedagógusok közössége, fejlesztő csoportok).

Jelenleg az tagintézményben nem működik munkaközösség.Intézményi szinten működik a BECS munkaközösség, ahová 1 pedagógust delegáltak.Éves munkatervben rögzítik az ütemezett feladatokat.(vezetői interjú)

##### **4.1.2.**

Az óvodapedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg.

nem releváns

##### **4.1.3.**

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

nem releváns

##### **4.1.4.**

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

Az intézmény óvodapedagógusai között szoros az együttműködés,esetmegbeszéléseket tartanak,tapasztalatok átadása megtörténik nevelési értekezleteken.(pedagógus interjú)

##### **4.1.5.**

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

Az intézményvezető törekszik a dolgozók közötti együttműködés hangsúlyozására, épít az egyes kollégák erősségeire. Egyre inkább motiválja kollégáit egymás segítésére, a feladatok

végrehajtásában az együttműködések kialakítására.(vezetői interjú) Belső hospitálásokat ,nevelő testületi megbeszéléseket, eset megbeszéléseket tartanak.

#### **4.1.6.**

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

Csak a BECS munkacsoport működik

#### **4.1.7.**

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

A gyermekek nevelése, tanítása, fejlesztése érdekében a pedagógusok maximálisan együttműködnek egymással, szoros, napi szintű kapcsolatot ápolnak a segítő szakemberekkel. Bevált módszereket, jó gyakorlatokat megosztanak egymással. Támogató, segítő, elfogadó, befogadó nevelői attitűd erőssége a nevelőtestület tagjainak.(interjúk)

### **4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?**

#### **4.2.8.**

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

Fontos feladat nagy intézményi szinten a belső tudásmegosztás, jó gyakorlatok bemutatása, ahová mindig delegálunk kollégákat. Tagóvodai szinten nevelőtestületi, munkatársi megbeszélések, hospitálások, látogatások alkalmával valósul meg.(vezetői interjú, munkaterv)

#### **4.2.9.**

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

Kiemelt munkatervi feladat nagy intézményi szinten a belső tudásmegosztás, jó gyakorlatok bemutatása. A belső továbbképzéseken, bemutatókon 1-1 pedagógus mindig részt vesz, a látottakról, tapasztaltakról tájékoztatja a nevelőtestület tagjait nevelési értekezleten.(vezetői, pedagógus interjú) Tagóvodai szinten megjelenő elindított jó gyakorlat-Saját készítésű eszközök játékok gyűjteménye - melyet mindenki beemelhet munkájába (helyszíni dokumentumba betekintés)

#### **4.2.10.**

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. nem releváns

### **4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?**

#### **4.3.11.**

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézményen belüli információáramlás megvalósulásának módszerei, formái: formális, informális írásban-szóban, faliújság, e-mail, telefon (interjúk)

#### **4.3.12.**

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

Az intézményben rendszeresen, szervezeten, munkatervben rögzített feladatként jelenik és valósul meg: vezetői ,nevelőtestületi, munkatársi értekezletek (vezetői interjú, munkaterv)

#### **4.3.13.**

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

Az információ átadás több csatornán is megvalósul az intézményben: központi és csoportos faliújság, fogadóóra, szülői értekezlet, intézményi honlap, facebook zárt csoport. (intézményi bejárás, interjúk)

#### **4.3.14.**

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

Igen a vezető által

#### **4.3.15.**

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

Az intézményben havi rendszerességgel és célszerűségi alapon hívnak össze értekezleteket, melynek résztvevői a témában érdekeltek- munkatársi, nevelőtestületi, szülői értekezletek. (vezetői interjú)

#### **4.3.16.**

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

Az intézmény dolgozói szóban visszajelzést kapnak az elvégzett munka eredményéről. Az elvégzett munka elismerése sajátos módon valósul meg az intézményben: pl.: közös kirándulás (vezetői pedagógusi interjú)

### **4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció**

A kompetencia értékelése:

#### **Fejleszthető területek:**

Szakmai munkaközösségek létrehozása.

#### **Kiemelkedő területek:**

A gyermekek nevelése, tanítása, fejlesztése érdekében a pedagógusok maximálisan együttműködnek egymással, szoros, napi szintű kapcsolatot ápolnak a segítő szakemberekkel. Bevált módszereket, jó gyakorlatokat megosztanak egymással. Támogató, segítő, elfogadó, befogadó nevelői attitűd erőssége a nevelőtestület tagjainak.

---

## **5. Az intézmény külső kapcsolatai**

### **5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?**

#### **5.1.1.**

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

Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (pl. a település) életében is feladatvállalásaival, szerepléseivel. (Munkaterv, beszámolók, interjúk, intézményi bejárás)

#### **5.1.2.**

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása. (pedagógus és vezetői interjú, SZMSZ)

### **5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?**

#### **5.2.3.**

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A külső kapcsolatok rendszere és formája megjelenik az SZMSZ-ben... (vezetői interjú, SZMSZ).

#### **5.2.4.**

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Az intézményvezető rendszeresen egyeztet az önkormányzattal. ( vezetői interjú)

#### **5.2.5.**

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

2011-2012-ben történt Partneri Igény és elégedettségmérés az intézményben. (Minősbiztosítás- értékelés ,mérési eredmények adatai, elemzése)

#### **5.2.6.**

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény panaszkezelési szabályzata 2018-ban elkészült. ( Panaszkezelési szabályzat-2018)

### **5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?**

#### **5.3.7.**

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

Az intézményvezető tájékoztatása rendszeres partnerei felé.( vezetői interjú, vezetői beszámolók, honlap)

#### **5.3.8.**

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

Az intézményvezető tájékoztatása rendszeres partnerei felé. A tájékoztatásban többféle csatornát működtet: - szóbeli kommunikálás - írásbeli, nyomtatott formában (szakmai anyagok közreadása) - e-mail értesítésben ( vezetői interjú, vezetői beszámolók)

#### **5.3.9.**

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

Utoljára 2011-2012-ben történt Partneri Igény és elégedettségmérés az intézményben. (Minősbiztosítás- értékelés ,mérési eredmények adatai, elemzése)

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

#### **5.4.10.**

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

Rendszeres az intézmény részvétele a helyi közéletben. Pl: Krumplifesztivál, almaszüret, Tájház rendezvényei, idősek számára műsor ( beszámolók, vezetői és pedagógus,szülői interjúk)

#### **5.4.11.**

Az óvodapedagógusok és a gyermekek részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken.

Művelődési ház, általános iskola által szervezett rendezvényeken rendszeres a gyermekek és óvodapedagógusok részvétele és helyi rendezvényeken is ( beszámolók, vezetői és pedagógus,szülői interjúk)

#### **5.4.12.**

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

Kiváló pedagógiai munkáért történő elismerés. (vezetői és pedagógus, interjúk)



## 5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

### **Fejleszthető területek:**

Javasoljuk a már kidolgozott és 2011-2012-ben alkalmazott Partneri igény és elégedettségmérés alapján a kulcsfontosságú partnerek véleményének, innovatív ötleteinek rendszeres megismerését a fejlesztési irányok meghatározása érdekében. (vezetői interjú, értékelés, mérési eredmények adatai, elemzése)

### **Kiemelkedő területek:**

Az intézmény kiemelkedő szerepet vállal a helyi közéletben, jól működő kapcsolatrendszere példaértékű. ( beszámoló, interjú, SZMSZ) Fenntartóval kialakított jó kapcsolat, melynek segítségével folyamatosan biztosított a törvényes, korrekt óvodaműködés. A program megvalósítása érdekében a feltételrendszerek rövid és hosszú távú fejlesztését a fenntartóval folyamatosan egyeztetik.

---

## 6. A pedagógiai munka feltételei

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

#### **6.1.1.**

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

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő munka tárgyi szükségletéről. A tárgyi szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjú, bejárás)

#### **6.1.2.**

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

A folyamatosan egyeztet és felméréseket végeznek szakemberek bevonásával az épület felújítási teendőiről, állag megóvásról, lehetséges bútor, informatikai és fejlesztések lehetőségeiről. (vezetői beszámoló, interjú, intézményi bejárás)

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

#### **6.2.3.**

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

A tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelésének megfelelő. A vezető a pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekre, megfelelő tanulási környezet kialakításához (interjú, intézményi bejárás, PP)

#### **6.2.4.**

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

Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi eszközök, ezért különösen fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a legjobban használja ki. Kiemelten foglalkozik a különleges bánásmódot igénylő gyermekek fejlesztéséhez szükséges eszközök beszerzésével. ( vezetői interjú, munkaterv, beszámoló)

### **6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?**

#### **6.3.5.**

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

A pedagógusok rendszeresen alkalmazzák mindennapi munkájukban az IKT eszközöket. ( Pl.: óvodai ünnepségeken, szülői értekezleteken) Minden óvodai csoportban laptop áll rendelkezésre. (interjúk, intézményi bejárás)

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

#### **6.4.6.**

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

Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. (Munkaterv, beszámoló, interjúk)

#### **6.4.7.**

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

Az intézményi céljának tekinti az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását. Fontosnak tartja a megfelelő humánerőforrást, ezért a szükségletet jelzi a fenntartó számára. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjúk)

#### **6.4.8.**

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

Töreksenek egyenlő terhelésre, de az egyének teherbírása is más és más. A feladatok elosztásában a telephelyek vezetői is segítenek, mert nagyobb rálátásuk van a kisebb csoportjukra. (vezetői és pedagógus interjú)

#### **6.4.9.**

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

Az óvodapedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak. A nevelőtestület tagjai innovatívak és fontosnak tartják a folyamatos önképzést és az új módszerek megismerésével és alkalmazásával a szakmai színvonal emelését is.( SZMSZ Munkaterv)

#### **6.4.10.**

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

Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek. (továbbképzési program, vezetői interjú)

#### **6.4.11.**

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A pedagógiai munka ellenőrzése és irányítása az SZMSZ-ben leírtak szerint.

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

#### **6.5.12.**

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

Az intézmény vezetése részt vesz a tanulási kultúra fejlesztésében.(vezetői, pedagógus interjú, beszámolók)

**6.5.13.**

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

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik.(PP, interjúk, beszámolók)

**6.5.14.**

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

Partneri Igény és elégedettségmérés 2011-2012.

**6.5.15.**

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

Működik a belső szakmai tudásmegosztás a telephelyek között. ( vezetői és pedagógus interjúk) Az intézmény munkatársai összegyűjtötték az általuk bevált jó gyakorlatokat, házi készítésű eszközöket játékokat, amelyet intézményen belül munkájuk során eredményesen használnak.

**6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?**

**6.6.16.**

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

Kiemelten jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben és a gyakorlatban. (beszámolók, interjúk)

**6.6.17.**

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

Ismerik, ápolják hagyományaikat, megismertetik a gyerekekkel, szülőkkel is. (interjúk, beszámolók, intézményi bejárás)

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

**6.7.18.**

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

Interjúk beszámolók

**6.7.19.**

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

vezetői interjú, beszámolók. Az intézmény vezető sokat vállal nehezen adja ki a munkát

**6.7.20.**

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

SZMSZ

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

**6.8.21.**

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

(SZMSZ, beszámolók, interjúk)

**6.8.22.**

Ennek rendje kialakított és dokumentált.  
(SZMSZ, beszámolók, interjúk)

**6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?**

**6.9.23.**

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

A pedagógusok részt vesznek innovációkban. Pl: kézzel készült játékok, ezek listázása, kölcsönzése, projekt módszer bevezetése, ( pedagógus, vezetői interjú)

**6.9.24.**

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

A tapasztalatok egymásnak történő átadása, belső tudásmegosztás működik a pedagógusok között és a telephelyek között. ( pedagógus, vezetői interjú)

**6.9.25.**

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

Belső tudásmegosztás, tudás, tapasztalatok átadása működik. ( pedagógus, vezetői interjú)

**6. A pedagógiai munka feltételei**

A kompetencia értékelése:

**Fejleszthető területek:**

Javasoljuk a vezetésben a hatékony emberi erőforrás felhasználás megvalósítását, önmaga terhelésének csökkentését, a feladatok egyenlő elosztását ezzel segítve a telephely vezetői és a pedagógusok bevonását, törekedve az egyenlő munkamegosztásra. (vezetői interjú)

**Kiemelkedő területek:**

Kiválóan biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges tárgyi feltételek. (intézményi bejárás) A vezetőség igyekszik megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják. ( vezetői interjú)

---

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

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

**7.1.1.**

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

Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda Pedagógiai Programjában prezentált. Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal. Az intézmény minden alapidokumentuma koherens az Óvodai nevelés országos alapprogrammal, a stratégiai céljait, jövőképét ezt figyelembe véve fogalmazta meg.(előzetes és helyszíni dokumentum elemzés)

**7.1.2.**

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

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési/tanulási feladatait, céljait. Bugyi Nagyközségi Napköziotthonos Óvoda Pedagógiai Programja

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

### **7.2.3.**

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli. PP, Munkaterv, beszámoló

### **7.2.4.**

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

PP, Munkaterv, beszámoló

### **7.2.5.**

A tervek nyilvánossága biztosított.

PP, Munkaterv, beszámoló

### **7.2.6.**

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

PP, Munkaterv, beszámoló, beiskolázás terv

### **7.2.7.**

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

PP, Munkaterv, beszámoló, beiskolázási terv

### **7.2.8.**

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

Nyitottak az új módszerekre, minden csoportban van számítógép és elegendő digitális eszköz.

A csoportszobák, tornaterem, udvar felszereltsége kimagasló. (PP, Munkaterv, beszámoló, bejárás.)

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

### **A kompetencia értékelése:**

#### **Fejleszthető területek:**

Javasoljuk, hogy a továbbképzési, beiskolázási tervben jelenjenek meg a Pedagógiai Program kiemelt céljaira vonatkozó jövőbeni elképzelések és ezek realizálódjanak- lehetőségekhez képest- a pedagógusok továbbképzéseiben.

#### **Kiemelkedő területek:**

Az intézmény vezetése napi gyakorlatában erőteljesen jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (PP, Munkaterv, beszámoló, interjú, bejárás) Az egészséges életmódra neveléshez, mozgásfejlesztéshez a tornatermek megléte és felszereltsége maximálisan adott.

5.sz. melléklet

## **BODNÁR SÁNDORNÉ-**

### **A TANFELÜGYELETI ELLENŐRZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ ÖNFEJLESZTÉSI TERV**

Oktatási azonosító: 72026427154

Tanfelügyeleti látogatás időpontja: 2018. február 08.

Az önfelkészítési terv érvényességi ideje: 2018.04.09.-2023.04.08.

#### **III. Az önértékelés összegzése**

*Fejleszthető területek:*

6. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Egységes mérési, értékelési rendszer kidolgozása.
7. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Feladatok delegálásánál az egyenletes terhelés elvének érvényesítése, hatékonyabb kommunikáció.
8. Önmaga stratégiai vezetés és operatív irányítása
  - Saját erőforrással való takarékosabb gazdálkodás. A feladatok bátrabb delegálása a beosztottak felé.
9. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Nincs fejlesztendő terület.
10. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Az emberi erőforrás gazdálkodás területén a kevésbé aktív közreműködők hatékonyabb bevonása a feladatok megoldásába.

*Kiemelkedő területek:*

6. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Pedagógiai programmegvalósulásának szem előtt tartása. Egységes, az intézményi célok megvalósulását szolgáló saját csoportnapló kidolgozása. A pedagógiai munka színvonalának folyamatos ellenőrzése, építő jellegű visszajelzések a pedagógusok számára. Tehetséggondozás és felzárkóztatás hatékonyságának növelése érdekében külön foglalkozások szervezése az intézményben. Korszerű nevelési módszerek meghonosítása.
7. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása
  - Változásokra való reagálás. Nyitottság az önálló kezdeményezésekre. Újításokra fogékony.
8. Önmaga stratégiai vezetés és operatív irányítása
  - Példaértékű elköteleződés az óvodapedagógusi hivatás és az intézmény iránt.
9. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

- A kollégák szakmai fejlődésének támogatása. Belső tudásmegosztás működtetése. Rendszeres személyes jelenlét és részvétel a napi feladatok során az óvoda életében.

10. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

- Az intézmény pozitív arculatának kialakítása, nyitott intézmény működtetése. Fenntartóval való hatékony együttműködés által az intézmény működéséhez szükséges optimális feltételek biztosítása. Intézményi folyamatok pontos nyomon követhetőségének biztosítása.

#### **IV. Fejlesztéssel kapcsolatos teendők**

##### **3. Egységes mérési, értékelési rendszer kidolgozása**

*Probléma:* Jelenleg nem rendelkezünk a gyermekek teljesítményét mérhető egységes értékelési rendszerrel. Programunk nem preferálja a gyermekek mérését, hiszen folyamatos a megfigyelés és az értékelés, ami az egyéni fejlődési naplóban rögzítésre kerül.

*Cél megfogalmazása:* A nevelőmunkát és a tanköteles korú gyermekek fejlettségét mérő és értékelő rendszer létrehozása a célunk, ami segítségével összehasonlítható megállapításokat rögzíthetünk ill. amivel a személyre szabott fejlesztést elősegíthetjük.

*Cél elérését segítő feltételek:* A személyi feltételek adottak, hiszen a fejlesztő pedagógusok fejlesztő-teamet alkotnak, akik a nevelőtestület segítségével szakmai szempontok alapján készíthetnek el egy mérési-értékelési rendszert.

*A cél elérését segítő módszerek:* szakember előadása, dokumentumelemzés, szakirodalom biztosítása, szakmai konzultáció, műhelymunka, megvalósítás támogatása.

*Sikerkritérium:* Elkészül a tanköteles korú gyermekek neveltségi szintjéről és fejlettségéről adatot szolgáltató értékelési rendszer. A mérések eredményei alapján az egyéni fejlesztés hatékonyabb.

*A célok eléréséhez szükséges feladatok:*

- elősegítem és támogatom a fejlesztő-team tagjainak műhelymunkáját,
- biztosítom a nevelőtestület számára az intézményi dokumentumokhoz és a szakirodalomhoz szükséges hozzáférést,
- biztosítom a belső tudásátadást: lehetőséget teremtek arra, hogy a nevelőtestület tagjai megismerjék egymás véleményét a témában.

*Cél elérésének időtartama:* egy nevelési éven belül. Szükség esetén korrekció folyamatosan.

##### **4. Feladatok delegálásánál az egyenletes terhelés elvének érvényesítése (2. kompetencia)**

*A feladatok bátrabb delegálása a beosztottak felé. (3. kompetencia)*

***Az emberi erőforrás gazdálkodás területén a kevésbé aktív közreműködők hatékonyabb bevonása a feladatok megoldásába. (5. kompetencia)***

Mivel három kompetenciaterületen megjelölt fejlesztendő terület koherens egymással, ezért egyben kezelem a megoldásukat.

*Probléma:* A nevelőtestület tagjai nem egyforma mértékben vannak terhelve. Vannak, akik nagyon aktívak, terhelhetők, de némelyek nem szívesen vállalnak plusz feladatokat.

*Cél megfogalmazása:* A cél, hogy a feladatok elosztásánál egyenletesebben terheljem a kollégákat. Azoknak is találjak testhezálló feladatot, akik eddig kevésbé voltak aktívak, hogy minél szívesebben végezzék és sikerorientáltak legyenek.

*Cél elérését segítő feltételek:* Adottak a feltételek óvodán belül a kooperatív csoportmunkára: nevelői szoba, közös e-mail fiók, közösségi csoport, értekezletek stb.. Ezeken kívül nevelőtestületünk különböző témájú továbbképzéseken vett/ vesz részt, ami a szélesebb látókört erősíti.

*A cél elérését segítő módszerek:* ösztönzés, feladatok delegálása erősségek figyelembe vételével, műhelymunka, jó gyakorlatok bemutatása, ötletbörze, ellenőrzés- értékelés.

*Sikerkritérium:* Motiváltabb pedagógusok, eredményesebb az intézmény fejlődését elősegítő munka. A kollégák egyenletesebben terheltek.

*A célok eléréséhez szükséges feladatok:*

- feladatmátrixot készítek- a különböző programok, jó gyakorlatok, rendezvények felelőseinek jelölésével, így könnyebben átlátható a terhelés gyakorisága,
- tehetséggondozó jó gyakorlatok szervezésére és megvalósítására ösztönzőm a kollégákat erősségeiknek figyelembe vételével, törekedve az egyenletesebb munkamegosztásra,
- támogatom egy-egy részfeladat team- munkában való megvalósítását.

*Cél elérésének időtartama:* 2-3 nevelési éven belüli hatás.

Bugyi, 2018. április 5.

Bodnár Sándorné  
intézményvezető









