

Értékelés

Terület:

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

Mind

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

A stratégiai dokumentumok a jogszabályi elvárásoknak megfelelően készültek el, melyek között koherencia tapasztalható. A dokumentumokban megfogalmazott célok és feladatok lebontása operatív célokra, feladatokra megtörtént. A munkaterv és beszámoló között koherencia tapasztalható (, előzetes és helyszíni dokumentumelemzés)

1.1.2.

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

Az intézmény rendszeresen méri a szülők elégedettségét, valamint Klíma méréseket is végeznek. Intézkedési tervet készítenek a problémák megoldására, amely az operatív tervekbe beépítésre kerül, és a Beszámolóban elemzik annak megvalósulását(dokumentumelemzés, vezetői interjú).

1.1.3.

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

A vezető az Egyesített Óvoda egységes dokumentum tervezetéből emeli át operatív tervei közé, Az elkészült tervekről tájékoztatást nyújt. nevelőtestület véleményt alkothat.(vezetői interjú)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A fenntartóval való kapcsolattartás és együttműködés rendjét a jogszabályban meghatározottak alapján az Egyesített Óvoda szabályozó dokumentumai tartalmazzák. (SZMSZ).

1.1.5.

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

Az intézkedési terv elkészült. Az operatív tervezésbe történő beépítését a következő nevelési évtől tervezik (vezetői interjú).

1.1.6.

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

Az éves munkaterv elkészítéséhez a vezető az Egyesített Óvoda munkaterv javaslatát kapja meg, melyből beemeli Tagóvoda szintű munkatervébe saját feladatait. A stratégiai dokumentumokkal teljes összhang tapasztalható. Kerületi munkaközösségek működnek, melynek tagjai az intézmények delegáltjai. Tagóvoda szinten nem működik munkaközösség, szakmai team megbeszéléseket tartanak. A kerületi munkaközösségek tervei koherensek a stratégiai dokumentumokkal.(vezető interjú).

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

1.2.7.

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

A stratégiai dokumentumok koherensek az érvényben lévő jogszabályokkal, nyomon követik a törvényi változásokat (P.P., SZMSZ).

1.2.8.

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

A Tagóvoda munkaterve az Egyesített Óvoda Munkaterve alapján készül, amely nagyon le szabályozza az intézmény önállóságát. A Beszámoló a munkatervvel koherens (dokumentumelemzés).

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.)

Az Egyesített Óvoda stratégiai céljai megjelennek a Tagóvoda operatív céljainak és feladatainak tervezésében. (Munkaterv) A továbbképzési program, éves beiskolázási tervrendelkezésre áll az intézményben, nyomon követhető, a stratégiai dokumentummal való koherencia(Előzetes dokumentumelemzés)

1.3.10.

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

A Tagóvoda előző nevelési év Beszámolója alapján intézkedési terv készül, melynek folyamatszabályozása megfelelő és beépítésre kerül az adott nevelési év Munkatervébe. A pedagógiai munka tervezése a Tagóvoda által készített Csoportnaplóban nyomon követhető, adott év kiemelt feladatai megjelennek.. A nevelőtestület Egyetértésével történik a tervezés.(vezető, pedagógus interjú).

1.3.11.

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

Az intézményi dokumentumokban meghatározzák, szabályozzák az intézmény nevelési- oktatási céljait (előzetes dokumentumelemzés, interjúk)

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 pedagógusok éves tervezése reális, a tervek megvalósulnak. Előtérbe helyezik az érzelmi nevelést, egészséges életmódra nevelést, kooperatív kommunikáció fejlesztését, környezettudatosságot.. (Dokumentumelemzés, interjú)

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 Beszámolók egymásra épülnek. Konkrét célokat, feladatokat fogalmaznak meg, amely megvalósulását a Beszámolóban értékelik, hiányosság tekintetében intézkedési tervet készítenek, amely a következő évben kerül beépítésre.(Dokumentumelemzés, vezetői interjú).

1.4.14.

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

Teljes mértékben(vezetői interjú).

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámoló és az önértékelési rendszer között a koherencia megfelelő(dokumentumelemzés).

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.

A pedagógusok éves tervezése megfelel az intézményi belső elvárásoknak (P.P., dokumentumelemzés) Intézményében meghatározott célok mentén működő, demokratikus elveket valló közösség működik (interjú). A csoportnaplókban az elvárásoknak megfelelő tartalmi elemek jelennek meg

1.5.17.

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

A pedagógiai munka tervezésekor a pedagógusok figyelembe veszik az intézményben alkalmazott tartalmi követelményeket, az intézményi belső elvárásokat, valamint saját csoportjaiknak fejlesztési céljait (helyszíni dokumentumelemzés - csoportnaplók).

1.5.18.

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

A pedagógiai folyamat megvalósulása nyomon követhető(bejárás, helyszíni dokumentumelemzés, interjú).

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményvezető elkészítette a Belső ellenőrzési tervet, amelynek megvalósítása a Tagóvoda Munkatervének mellékletében nyomon követhető.(helyszíni dokumentumelemzés, vezetői interjú).

1.6.20.

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

Az SZMSZ és a Munkaterv teljes mértékben szabályozza az ellenőrzés folyamatát(dokumentumelemzés).

1.6.21.

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

A mérések folyamata szabályozott, amit a Munkaterv tartalmaz. A Beszámolóban megtörténik az értékelés és szükség esetén intézkedési tervet készítenek.(helyszíni dokumentumelemzés, vezetői interjú).

1.6.22.

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

Teljes mértékben nyomon követhető(helyszíni dokumentumelemzés).

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.23.

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

Intézményben kialakították a belső önértékelés feltételeit. Az önértékelési tervet elkészítették és működtetik. Kidolgozták az elvárásokat mindhárom szinten. A felületen nehézségekbe ütköztek, de papír alapon az elvégzett önértékelések rendelkezésre álltak.(helyszíni dokumentumelemzés).

1.7.24.

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

Teljes mértékben megvalósul (vezető és pedagógus interjú).

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

1.8.25.

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

Az Egyesített Óvoda egységes mérőrendszert működtet, amit a tagóvoda nevelőtestülete is elfogadott. Az eredmények összesítése után megfogalmazódnak a kiemelt pedagógiai feladatok. Nemcsak tagóvoda, hanem az Egyesített Óvoda szinten is megtörténik az összesítés. Továbbá a fejlesztőpedagógus végzi a DIFER mérést is 5 éves kortól.(dokumentumelemzés, interjúk).

1.8.26.

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

A mérőrendszer a jogszabályban megfogalmazott elvárások alapján került kidolgozásra, amely kerület szinten elfogadott és levédett mérőrendszer(dokumentumelemzés, vezetői interjú).

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 megfigyelése, mérése a teljes gyermeki személyiségfejlődést felöleli. A megfigyelések eredményeit félévente rögzítik, fejlesztési feladatokat határoznak meg, a pedagógusok fejlesztési tervet készítenek. A májusi értékelési eredmények összesítését követően (tagóvoda, kerület),következő év kiemelt feladata lesz. A gyermekek fejlődését követik, a fejlesztési tervek a mérések eredményeire épülnek, dokumentáció nyomon követhető(dokumentumelemzés, interjúk).

1.8.28.

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

Évente két alkalommal fogadó óra keretében tájékoztatják a szülőket, gyermekeik fejlődéséről(pedagógus interjú).

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.

A rendelkezésre álló mérési eredmények az operatív dokumentumokba beépítésre kerülnek(dokumentumelemzés, vezető 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.

Pedagógusok önértékelésének folyamata nyomtatott formában, teljes mértékben nyomon követhető. Az intézményi önértékelés mérési eredményei nyomtatott formában a helyszínen rendelkezésre álltak. Tanulságok levonása megtörtént (vezetői interjú). Az intézkedési terv elkészült, melynek megvalósítása már a Beiskolázási terv elkészítésével kezdetét vesz (vezetői interjú).

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.

Sajátos nevelési igényű gyermek jelenleg csak 1 van az intézményben, nem jellemző a Tagóvodában. Az inklúzió és integrációs szemlélet tekintetében fejlődni szeretnének(vezetői interjú).

1.9.32.

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

Az intézményen belüli tudásmegosztás belső hospitálásokkal, bemutatók tartásával, továbbképzések tapasztalatainak átadásával, közös projektmunkákkal valósul meg. Részt vesznek kerületi hospitálásokon, bemutatókat vállalnak (interjúk).

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Javasoljuk az éves munkaterv, és beszámoló tagóvoda szintű tervezését a tagintézmény egyéni arculatának, és sajátosságainak megjelenítése érdekében. Az intézményben kapott eredményekre épülő változások betervezése jelenjen meg az éves munkatervben, beszámolóban, és a pedagógiai folyamatokban egyaránt. Az inkluzív nevelés érdekében az intézményi szervezet érzékenyítése, ismeretek bővítése, differenciált pedagógia alkalmazása.

Kiemelkedő területek:

Az óvoda deklarált céljai összhangban vannak az országosan megfogalmazott célokkal. Az intézmény optimális környezetet biztosít a tevékenységek megvalósításához. A stratégiai és operatív célok meghatározásánál eredményekre épített, tudatos tervezés megvalósítás jellemző. A mérési eredmények dokumentált felhasználása, az eredmények beépítése a mindennapi munkába, a tanítás/tanulás folyamatába követhető. Az ellenőrzési tervek konkrét megfogalmazása, feladat specifikus elkészítése megvalósul. A Tagóvoda vezető együttműködik kollégáival, támogató magatartásával példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény megvalósítsa deklarált céljait.

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 éves beszámolót megelőzi az éves terv, így követhetőek az eredmények. (előzetes,- helyszíni dokumentumelemzés)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

Az óvoda jellemzői a gyermekközpontú, innovatív, színvonalas nevelés. A gyermekek fejlesztéséhez szükséges tárgyi és személyi feltételek adottak. A pedagógusok együttműködése megvalósul (szülői, pedagógus interjú)

2.1.3.

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

A pedagógusok a kerületben elfogadott Egységes fejlődés nyomon követő dokumentációt alkalmazzák. Egyéni megfigyeléseiket rögzítik és erre épülő fejlesztési tervet készítenek (pedagógus interjú).

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 megfelelő, folyamatosan képezik magukat, a belső tudásmegosztásnak intézményi gyakorlata jól működik. Rendszeresen tartanak szakmai összejöveteleket, megbeszéléseket, amikor továbbadják egymásnak módszertani ismereteiket. Az intézményben a projekt módszert alkalmazza a tanulási tartalmak átadásához (interjúk).

2.2.5.

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

A mérések eredményeit elemzik, intézkedési tervet készítenek, és beépítik a következő nevelési év feladataiba.(vezető interjú).

2.2.6.

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

A programban meghatározott, az óvodában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai és a hozzájuk kapcsolt tevékenység, megfelelnek az intézmény lehetőségeinek, reálisak. (pedagógus interjú, értékelési dokumentumok)

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.

Szülő-óvoda kapcsolat jól működik, megfelelően biztosított az információáramlás (szülő, pedagógus interjú). A kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel kapcsolatos pedagógiai tevékenység jól működik: a felzárkóztatás, a tehetség, képesség kibontakoztatását segítő tevékenységek, differenciálás megjelenik. (interjú - szülői, vezetői, pedagógus, helyszíni dokumentumelemzés - csoportnaplók)

2.3.8.

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

Teljes mértékben, a vezető és a pedagógusok ismerik az intézménybe járó gyermekek családi életkörülményeit, szociális helyzetük. Figyelmet fordítanak a szociálisan nehéz helyzetben élő családok megsegítésére, támogatására. (interjúk - vezetői, pedagógus, szülői)

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 tagóvodában csekély számban van jelen SNI gyermek, de felzárkóztatást végeznek az Egységes fejlődést nyomon követő rendszer tapasztalatai, valamint a DIFER mérések tapasztalatai alapján. A fejlesztési tervet a pedagógusok készítik (pedagógus 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.

A gyermekek omegfelelő, változatos, érdekes, sok érzékszervet működtető tevékenységek felkínálásává történik a nevelés és tanulás támogatása: cselekvő szemléletes, páros-kooperatív munka, csoportos, mikro-csoportos munkaforma(interjúk).

2.4.11.

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

Csekély mértékben tapasztalható, de adott esetekben igénybe veszik a külső szakemberek támogató segítségét (pedagógus 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 játék-, és tevékenységek során pedagógiailag értékes, fejlesztő hatású, minőségileg kifogástalan, esztétikus eszközöket biztosítanak, melyek illeszkednek a gyermekek életkorához és egyéni szükségleteikhez. A gyermekek egyéni képességeihez alkalmazkodva tervezik a tevékenységeket, eszközöket és módszereket. (helyszíni dokumentumelemzés, szülői-, vezetői interjú)

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

2.5.13.

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

A Munkatervben kiemelt feladatként szerepel, a megvalósulást a Beszámolóban értékel a vezető.

2.5.14.

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

A naplóban a szervezési feladatoknál és a környező világ tevékeny megismerése tevékenységekben csoportonként nyomon követhető (helyszíni dokumentumelemzés).

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 tartalmában színvonalasan alkalmazzák a közösségfejlesztés módszereit, fontosak tartják a példamutatást, drámajátékot, hagyományápolást. Elhívatottak a gyermekek fejlesztésének tekintetében (pedagógus, vezető interjú).

2.6.16.

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára. A beszámolóban követhető a feladatok megvalósulása. Az intézmény hagyományápolásának eredményességéről a pedagógus és vezető interjú alkalmával kapott információ alapján az intézmény színvonalasan, egységes szervezeti összetartás keretében valósítja meg a hagyományápolást.

2.6.17.

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

Rendszeresen, tervszerűen szervezett formában valósulnak meg kerületi értekezletek (vezetői, pedagógiai asszisztensek, óvodatitkárok) A tagintézményben vezetői értekezleteke után kezdeményez nevelői értekezletet, valamint aktualitások esetén (vezető, pedagógus interjú).

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

Az intézmény teljes szervezeti egységben rendez meg a hagyományápoló, közösségépítő programokat (szülők hete, munkadélutánok, családi vetélkedők, kertszépítés). (szülő, pedagógus interjú).

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az intézmény nyitott, lehetőséget biztosít a közösségépítő programokon történő részvételre. A családok szívesen vesznek részt a programokon (szülői interjú).

2.7.20.

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

Az intézményben a dolgozóknak, szülőknak lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak az őket érintő döntésekről, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek (interjúk: szülői, pedagógus)

2.7.21.

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

Az intézményben a gyermekek szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. (szülői kérdőívek, szülői interjú, vezetői interjú)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A környezettudatos életmódra nevelés tudatosabb alkalmazásának megvalósítása a gyermekek és felnőttek körében.- Zöld Óvoda szelektív hulladékgyűjtés, újrahasznosítás stb.

Kiemelkedő területek:

A beszámoló tartalmában követhetők az elért eredmények. A tervezés szintjén megjelennek az egyes fejlesztési területek, melyek a tagintézményi értékelés eredményeire épülnek.

Óvoda-család kapcsolat tudatos működtetése, ápolása a tartalmában színvonalas hagyományápoló programok támogatásával. A pedagógusok erős szakmai hivatástudattal, gyermekszeretettel rendelkeznek. Az egységes fejlődést nyomon követő rendszer tudatos működtetése. Hatékony, tudásmegosztás támogatása.

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 eredményességet az életkornak megfelelő változatos és érdekes, sok érzékszervet működtető tevékenységek felkínálásával támogatják. . Figyelemmel kísérik a gyermekek iskolai eredményeit, támogatják a szülők iskolaválasztási elképzeléseit. Folyamatosan követik a gyermekek személyiségfejlődését, saját mérőeszközt dolgoztak ki, amit minden tagóvoda elfogadott. Kapcsolatot ápolnak a közeli Iskolával , átjárhatóság jellemző a két intézmény között:hospitálás, bemutatók(vezetői interjú).

3.1.2.

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

Fontos számukra a szülők véleménye, folyamatosan mérik elégedettségüket. Indokolt esetben Intézkedési tervet készítenek, amit beépítenek a következő nevelési év kiemelt feladatai közé(vezetői interjú, dokumentumelemzés).

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 segítő), neveltségi mutatók, stb.

Kiemelten fontosnak tartják a neveléségi szint folyamatos mérését, amelyről összesítő statisztikai adatok születését követően intézkedési tervet készítenek. A DIFER mérés eredményeit is kiemelten kezelik, és fejlesztési tervet készítenek az érintett gyermeknek. A pedagógusok önértékelésének összesítésében kiemelik a fejleszthető kompetenciaterületeket.. (helyszíni dokumentumelemzés, pedagógus interjú).

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

Teljes mértékben (szülői interjú).

3.2.5.

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

Az elért eredményeket dokumentálják a Beszámolóokban. (előzetes dokumentumelemzés, vezetői interjú).

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Teleki Blanka díj: SNI gyermek ellátásáért, Kiváló pedagógus(kerület), A év dajkája (kerület), (vezetői interjú).

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.

Havi-heti programterv készül, amiről az értekezleteken (vezető értekezlet után) egyeztetnek, információs füzet, e-mail (óvónő, dajka, szülők), hirdetőtábla, faliújságok. A pedagógusok szülői értekezlet és fogadó óra keretében tájékoztatást adnak a gyermekek személyiségfejlődéséről, amit a szülők aláírásukkal igazolnak (szülő, pedagógus interjú).

3.3.8.

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

Az elért eredményeket megbeszélik, és megtörténik a visszacsatolás (vezető, pedagógus interjú).

3.3.9.

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

Megtörtént az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és az intézmény - szükség esetén - a mérési-értékelési eredmények függvényében fejlesztési célokat határozott meg (vezetői tanfelügyelet utáni önfejlesztési terv, beszámoló, intézkedési terv). A kitűzött fejlesztési célok jelenleg csak részben valósultak meg, a következő nevelési évtől kezdik a megvalósítást (helyszíni dokumentumelemzés, vezetői interjú).

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

Nagyon jó kapcsolatot ápolnak a közeli iskolával, átjárnak a bemutatókra, és hospitálni is egymáshoz. (vezetői, pedagógus interjú).

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Nem áll rendelkezésre statisztikai adat. (dokumentumelemzés). A vezető elmondása alapján viszont az iskolától kapott szóbeli tájékoztatás alapján a Tagóvodából érkező gyerekek nyelvi kifejező és kommunikációs készsége fejlettebb szinten áll, mint a más óvodákból érkező gyermekeké. (vezető interjú).

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Fejlődést nyomon követő rendszer egyszerűsítése, adminisztráció csökkentése. Fejlődést nyomon követő és mérési rendszer eredményeinek gyakorlatibb felhasználása, az egyéni

felmérőlapokon is követhető legyen a mérések eredménye. Különleges bánásmódot igénylő gyermekekkel való foglalkozás kidolgozottabban jelenjen meg a dokumentumokban és az óvodai gyakorlatban.

Kiemelkedő területek:

Egységes, a teljes gyermeki személyiségfejlődést nyomon követő mérőrendszer kidolgozása, amit hatékony működtetés jellemez, megtörténik a partnerek tájékoztatása, a visszacsatolás. Az intézmény eredményeinek nyilvántartása, dokumentálása, konkrétan megfogalmazott. Szülői elégedettség mérés, eredményeinek figyelemmel kísérése jellemzi az intézményt. Megvalósul az iskolába lépést követő után követés. Rendelkeznek kerületi elismeréssel, díjakkal a dolgozók.

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).

Kerületi szinten alakulnak a szakmai munkaközösségek, melybe a tagintézmények 1-1 pedagógust delegálnak. A tagintézményben szakmai team működik (pedagógus, vezető 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.

A munkaközösség önálló munkatervvel rendelkezik, céljaikat az Egyesített Óvoda célok figyelembevételével tervezik. (dokumentumelemzés).

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai munkaközösség vezetőjének hatás és jogköre az SZMSZ-ben szabályozott (dokumentumelemzés).

4.1.4.

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

A mérési dokumentáció összesített adatai alapján az alacsony értéket elért területek fejlesztésével, az érintett munkacsoport foglalkozik (pedagógus, vezető interjú).

4.1.5.

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

A tagóvoda vezető támogatja a csoportok és kerületi hospitálásokon, bemutatókon történő részvételt (pedagógus, vezető interjú).

4.1.6.

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

Az SZMSZ-ben szabályozott a munkaközösség vezető feladat és hatásköre. A gyakorlatban a vezetői team tagja és részt vesz az ellenőrzésben és értékelésben (dokumentumelemzés, interjúk).

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 pedagógusok együttműködő, támogató magatartás jellemző. Viszont jó lenne, ha munkájukat még egy pedagógiai asszisztens segítené, illetve, ha a fejlesztő pedagógus teljes állást kapna az intézményben. Különösen nehéz a jelen helyzetben, valamint a gyermekek szinte folyamatos mérése miatt a napi feladataikat ellátni.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

Szakmai fejlődésüket konferenciákon, szakmai napokon való részvétellel, továbbképzésen való részvétellel, óvodák és társ csoportok közötti hospitálásokkal, belső bemutatókkal (BOSU labda, DIOO, Mozgáskotta, Kincsesláda). Kerületi munkaközösségek munkájában való részvétellel, szakirodalmak olvasásával támogatják (dokumentumelemzés, interjúk).

4.2.9.

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

A tagóvodában belső tudásmegosztás színvonalasan valósul meg. Hospitálnak egymásnál, értekezletek alkalmával szerzett tapasztalataikat (bemutató, továbbképzés) megosztják egymással (drámapedagógiai, zenei). (interjúk).

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. Bevált gyakorlata van a kerületben a munkaközösségek működésének, amely a pedagógiai munka színvonalának emeléséhez hozzájárul. A munkaközösségek összejövetelének helyszíne, intézményekre leosztva valósul meg, önálló feladat tervvel, folyamatszabályozással rendelkeznek (dokumentumelemzés, vezetői interjú).

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az információáramlás több csatornán is megvalósul. Faliújság, hirdetőtábla, e-mail, honlap, a közvetlen partnerek tekintetében. Tagóvoda szinten: havonta értekezlet, tájékoztató e-mail, telefon, információs füzet. Egyesített Óvoda szinten: e-mail, telefon, értekezletek. (dokumentumelemzés, vezetői interjú).

4.3.12.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A szervezeten belüli információáramlást hatékonyan kialakították. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák. (beszámoló, interjúk)

4.3.13.

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

Teljes mértékben (interjúk)

4.3.14.

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

Az intézmény munkatársai számára biztosított a megfelelő információ átadásának mennyisége, formája: információs füzet, szóbeli információátadás (interjúk).

4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek. Nevelőtestületi értekezleteket, szakmai megbeszéléseket rendszeresen tartanak aktualitásoknak megfelelően és a felmerülő igények alapján (interjúk)

4.3.16.

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

A vezető szóban folyamatos visszacsatolást ad a kollégáknak az elvégzett munkáról, írott formában a Beszámolókból jelenik meg, valamint a Belső ellenőrzés dokumentációjában nyomon követhető. A tagóvodában már többen rendelkeznek kerületi szintű elismeréssel, kitüntetéssel, ahova a vezető a nevelőtestület egyetértésével terjeszti föl a dolgozókat (interjúk).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Szakmai munkaközösség alakítása tagóvoda szinten, amely a kerület óvodáitól függetlenül az intézmény innovatív fejlődését, részleges autonómiáját, önálló arculatának kialakítását támogatja. Javasoljuk, hogy a tervezés szintjén is jelenjen meg konkrétabb célok és feladatok megjelölésével, amely az egyéni arculat megtartását támogatja.

Kiemelkedő területek:

Belső kapcsolatok terén erős a pedagógus szintű kapcsolati háló. Információáramlás hatékonyan működik. Továbbképzésekre, szakmai megújulásra, ismeretek szerzésére lehetőséget teremt a vezetőség. A fenntartó támogatja a továbbképzésekhez szükséges anyagi feltételeket. Kerületi szintű díjak, elismerések elnyerése. Alapvetően biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. (Intézményi bejárás tapasztalata)

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 Egyesített Óvoda fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, amelyet egységesen szabályoz: bölcsődékkel, iskolákkal, közművelődési intézményekkel, az Önkormányzat szociális és Köznevelési osztályával, közoktatás irányítással és szakmai szolgáltató szervezetekkel (dokumentumelemzés).

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása. (dokumentumelemzés)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik (SZMSZ, P.P)

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Az tagóvoda partnerkapcsolatai az Egyesített Óvoda által szabályozottak. Közvetlenebb kapcsolatot ápol a közeli bölcsődével, iskolával (együttműködési megállapodás, a szakszolgálattal: őszi-tavaszi értekezletek. (vezetői interjú).

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Nincs megfelelő információ. A szülői kör elégedettség méréséről nem rendelkezünk információval (dokumentumelemzés).Az Egyesített Óvoda nem készített hatástanulmányt.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

A panaszkezelés eljárásrendje a Házirendben szabályozott. A Szabálytalanságok kezelésének szabályzata és a Belső Kontroll Szabályzat biztosítja az Egyesített Óvoda működésének szabályszerűségét.(dokumentumelemzés).

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 tagintézményt a külső intézményekkel, szervezetekkel fenntartott kapcsolataiban az Egyesített Óvoda igazgatója és helyettese képviseli. Az Éves Munkatervben rögzítettek alapján a tagóvoda vezetők és a nevelőtestület is kapcsolatot tart a különböző társintézményekkel (dokumentumelemzés). A tájékoztatás módja: honlap működtetése, elektronikus forma, vezetői irodában elérhetőek a működési dokumentumok. A szülők kézhez kapják a Házirendet (előzetes dokumentumelemzés)

5.3.8.

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

A tájékoztatás rendszeresen megtörténik, elsősorban szóban, de papír és digitális alapon is (interjúk: vezetői, szülői)

5.3.9.

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

Teljes mértékben (szülői kérdőív, szülői interjú)

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

5.4.10.

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

Az intézmény kapcsolatot tartásának rendje és tartalma az SZMSZ-ben valamint a Munkatervekben szabályozottak alapján valósul meg(dokumentumelemzés).

5.4.11.

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

Az óvodapedagógusok rendszeresen részt vesznek a kerületi szakmai konferenciákon, továbbképzéseken, bemutatókon, szakmai napokon. Az intézménynek saját kórusa van, amelybe a tagintézmény is delegált 2 tagot(interjúk).

5.4.12.

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

Teleki Blanka díj:SNI gyerekek ellátásáért (óvónő, dajka). Kiváló pedagógus, Év dajkája díj kerület szinten, amelyre a felterjesztést a vezető javasolja, az alkalmazotti kör egyetértésével.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Javasolt elégedettség mérés készítése az intézmény külső partnereinek vonatkozásában. A tagintézmény közéletben való aktívabb részvétele (bemutatók, sportversenyek), egyedi arculatának bemutatása. A marketing tevékenység megvalósítása a személyes - intézményen kívüli - kapcsolatok bevonásával erősíthető, szélesíthető terület.

Kiemelkedő területek:

Biztosított a kétirányú, többcsatornás információáramlás. Az intézmény tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz. A Belső kontroll, Panaszkezelés eljárásrendje jól szabályozott. Jó kapcsolatot ápol közvetlen partnereivel.

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-oktató munka humán erőforrás-szükségletéről. A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat megoldják, jelzi az Egyesített Óvoda igazgatósága felé. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. Az intézmény a tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi céljának tekinti az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítását. (P. P, bejárás, interjúk)

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.

Az intézmény infrastruktúrája teljes mértékben megfelel a nevelőmunka feltételeinek, megfelelő felszereltséggel működik, a vezetés kihasználja az Egyesített Óvoda igazgatósága által nyújtott lehetőségeket a tárgyi fejlesztésre. A közel jövőben az intézmény árnyékolásának hatékony megoldásában kértek támogatást, melynek megoldása folyamatban van. (vezetői interjú)

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.

Az Egyesített Óvoda a kötelező eszközök meglétén túl biztosítja a speciális fejlesztő, mozgásfejlesztő (BOSU labda, Mozgáskotta) eszközöket is. (vezetői interjú).

6.2.4.

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

A szükséges fejlesztések megtörténnek illetve megtörténtek a közelmúltban (bejárás, vezetői interjú)

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 Tagintézmény rendelkezik digitális oktató játékkal (DIOO) amit a pedagógusok esetenként alkalmaznak, de csak a fejlesztő szobában van hozzáférés. Az internet hozzáférés lehetősége fejlesztésre szorul, mert így a fejlesztő eszköz kihasználása akadályozott. Rendelkezik az óvoda számítógépekkel, de használata helyhez kötött(pedagógus interjú).

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

6.4.6.

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

Az intézmény reális humán erőforrás felméréssel rendelkezik, jelenleg nincs emberhiány.. A pedagógiai munka színvonalának és hatékonyságának növelése érdekében azonban, a pedagógiai munkát segítő alkalmazottak létszámának növelésére lenne szükség.(pedagógus interjú).

6.4.7.

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

Teljes mértékben (vezető interjú).

6.4.8.

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

Az intézmény törekszik a pedagógiai munka optimális megszervezésére, egyenletes terhelés megvalósítására. A tartós helyettesítéseket próbálják megoldani, gyakran a tagintézmény vezető is csoportban dolgozik, hogy biztosítani tudják az intézmény működését (interjúk).

6.4.9.

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

Teljes mértékben, szakmailag képzett, elkötelezett pedagógusok alkotják a nevelőtestületet (vezetői interjú)

6.4.10.

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

A Továbblépési Program egységes, amit az Egyesített Óvoda igazgatósága készít el. Ehhez rendeli a Beiskolázási tervét a Tagintézmény. Továbbképzésekre, megújulásra lehetőséget teremtenek, a vezetőség támogató ebben és megteremti a feltételeket (vezetői interjú).

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezető és a vezetői team felkészült a pedagógiai munka irányítására, az ellenőrzési feladatok végzésére.(vezetői interjú9.

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.

Teljes mértékben (pedagógus-vezető interjú).

6.5.13.

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

Teljes mértékben(dokumentumelemzés, pedagógus-vezető interjú).

6.5.14.

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

Példaértékű a szakmai együttműködés, együttgondolkodás, egymás támogatása (pedagógus interjú)

6.5.15.

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

A pedagógusok továbbképzések alkalmával gyűjtik és megosztják a jó pedagógiai gyakorlatokat : e-mail, nyomtatott formátumban átadják egymásnak.. A vezető rendszeresen küld e-mailben innovatív szakmai anyagokat (pedagógus, vezető interjú).

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.

Az intézmény hagyományápolása megjelenik a dokumentációikban(P.P., Munkaterv, Csoportnapló) és a mindennapi gyakorlatban is(bejárás).

6.6.17.

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

A hagyományápolás kedvelt a dolgozók, gyermekek, szülők körében (családi nap, Adventi játszó délután, közös barkácsolás, sportnap) (pedagógus, szülő interjú).

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

6.7.18.

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

A feladat felelősség és hatáskör leosztása az SZMSZ-ben szabályozott. A csoportnaplóban a vezetői ellenőrzés bejegyzése szerepel. Az ellenőrzés eredményéről a visszacsatolás megtörténik személyes beszélgetés keretében. A Munkatervet félévkor értékeli, értekezleten átadják az információt. Év végén készül az Éves Beszámoló amelyből következő feladatokra intézkedési tervet készítenek és beépítik a következő nevelési év Munkatervébe.(vezetői interjú).

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Feladatmegosztás az SZMSZ-ben szabályozott. Az Egyesített Óvoda Munkatervében megjelenik a feladatok elosztása, Tagóvoda szinten részletezve pedig, a Munkaterv mellékletét képezi (vezetői interjú).

6.7.20.

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

A SZMSZ tartalmazza a vezető, vezető helyettes vezetői team jogkörét, hatáskörét (dokumentumelemzés)

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

6.8.21.

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

A vezető bevonja a vezetői team tagjait a tervezés előkészületeibe, a dolgozók a döntések elfogadásában vesznek részt, a jogszabályi előírásokat betartják, a véleményezési jogot gyakorolhatják a dolgozók (interjúk)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Szabályozó dokumentumaikban nyomon követhető(dokumentumelemzés).

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A pedagógusok innovatívak, igyekeznek megújulni: továbbképzésekről a beszámolnak egymásnak, amely jól működik (interjúk) A külső továbbképzéseken részt vett kollégák értekezleteken beszámolnak az új ismeretekről. pl: tehetséggondozás.

6.9.24.

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

Az Egyesített Óvoda igazgatósága dönt arról, hogy milyen munkaközösségek alakulnak. A tagóvoda szívesen kezdeményezne egyéb innovációra nyitott szakmai közösséget is.

Véleményük szerint, erre kevés lehetőségük van, Elmondhatják véleményüket, tehetnek javaslatot, de annak csekély a megvalósulási százaléka. Részükről visszafejlődésnek és nem innovációnak élik meg a jelen helyzetet, (pedagógus interjú)

6.9.25.

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

A jó gyakorlatokat átadják egymásnak a tagintézményen belül, segítő szándék maximálisan érvényesül (pedagógus interjú).

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Javasoljuk a pedagógiai munka minőségének és hatékonyságának növelése érdekében a pedagógiai munkát segítők létszámának növelését, a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejének átgondolását. Az IKT eszközök alkalmazásának beépítése a mindennapi óvodai munka gyakorlatába (napló vezetés,ötletek, jó gyakorlatok, praktikák beemelése).

Kiemelkedő területek:

Biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek.A vezetőség igyekszik megragadni azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javíthatják. A Belső ellenőrzés rendszere kimagaslóan működik, a feladatleosztás jól szervezett, következetes. Az intézmény számára fontosak a hagyományaik, azok megjelennek az intézmény alapdokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, a nevelő-oktató munka részét képezik. A tagintézmény vezetése, nevelői közössége kihasználja a jó infrastruktúrát, a mozgásfejlesztési eszközök alkalmazásához változatos lehetőségeket teremt, a jó környezeti adottságokat kiaknázza a gyermekek fejlesztése érdekében. Rendszeresen tartanak értekezleteket, támogatják a hospitálásokat, egymástól való tanulást, jó gyakorlatok átadását, tudásmegosztást, innovációt.

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.

A Pedagógiai Program az ONOAP elvárásai alapján, jogszabályi változások figyelembe vételével készült (dokumentumelemzés).

7.1.2.

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

Teljes mértékben (előzetes dokumentumelemzés)

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.

Teljes mértékben jellemző a pontos dokumentálás, a stratégiai célok lebontása meg történik, az Éves Munkaterv dokumentumban, követhető a célok lebontása, megvalósítása. Az Éves Beszámolóban megtörténik a tervezett feladatok értékelése, hiányosság esetén Intézkedési terv készül, amit a következő év Munkatervébe beépítenek (dokumentumelemzés, vezetői interjú).

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.

Teljes mértékben (dokumentumelemzés, vezetői interjú).

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Teljes mértékben, a honlapon megtalálható (P.P., SZMSZ, Házi rend. Munkaterv, Éves Beszámoló, Közzététel, Adatvédelmi Szabályzat Alapító Okirat (dokumentumelemzés)

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.

Teljes mértékben követhető. Kiemelt feladatok, részcélok meghatározása, felelősök kijelölése követhető (dokumentumelemzés).

7.2.7.

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

Teljes mértékben (dokumentumelemzés) Ugyanakkor a Nevelőtestület a Tagóvoda szintű innovációs kezdeményezések támogatását kéri az Egyesített Óvoda igazgatósága részéről.

7.2.8.

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

Teljes mértékben megfelel a pedagógiai céloknak (előzetes dokumentumelemzés, pedagógus 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.

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Tagóvoda szintű innovációs kezdeményezések támogatása az Egyesített Óvoda igazgatósága részéről.

Kiemelkedő területek:

A jogszabályokban, és az Alapprogramban megfogalmazott szempontokkal koherens a dokumentumok elkészítése. Stratégiai és operatív dokumentumok koherenciája. Szabályozó dokumentációk nyilvánosak, elérhetők.