

Értékelés Tanfelügyeleti és önértékelési rendszer

Eljárások

Bp. Főv. XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda Mese Tagóvodája (200911008)

Értékelés

Intézmény

Terület:

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.

Az intézményi éves munkatervek összhangban vannak az Egyesített Óvoda (továbbiakban EÓ) által készített éves munkatervekkel, ezt kiegészítve az EÓ Pedagógiai Programjának megvalósítását tartják szem előtt. A tagóvoda-vezető által készített stratégiai dokumentumok kiegészítő szerepet töltenek be. A beszámolókból koherensen jelen van minden feladat mérésekkel igazolt értékelése. (tagóvoda-vezetői pályázat, értékelések, elemzések, beszámolók, V. interjú: 2,3).

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 terület értékelése során megfigyelhető, hogy az EÓ által megfogalmazott Pedagógiai Programban kitűzött célok, kerületi feladatok mellett, a Mese tagóvoda vezetője által meghatározott célok, és feladatok is meghatározásra kerülnek, melyek a rendszeresen mért eredmények tükrében azonosításra kerülnek, és a konkrét adatok elemzését követően kerül sor a következő év tervezésére, visszatérő, igazoló méréssel az eredményesség vagy további feladatok intézkedési tervben megfogalmazott megállapítására. (PP, Munkatervek, Beszámolók, Intézkedési tervek, Mérések jegyzőkönyvei és a naplók, V. interjú: 8,9,10)

1.1.3.

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

Az Egyesített Óvoda szervezeti felépítése, struktúrája az SZMSZ ben megtalálható. (22. o.) A nevelőtestület működésére vonatkozó általános jogszabályok az SZMSZ 33. oldalán általánosságban szabályozottak. A nevelőtestületi interjú szerint a tervek elkészítésében szervezeten, tagóvodai szinten részt vesznek. A 2016-os klímavizsgálat után, a vezető döntés-előkészítő szerepének tisztázására volt szükség. A 2016 – 2017-es Munkaterv Beszámolójának 5.sz. melléklete szerint, a döntéshozatal előtti döntés-előkészítő folyamat nevelőtestületi szerepének tisztázása megtörtént, a vezető döntés-előkészítő feladatainak helyes értelmezésére Intézkedési terv készült. Interjúban a tagóvoda-vezetője elmondása szerint ennek oka, a döntés előtti vélemény kikérését döntésképtelenségként értelmezte néhány óvodapedagógus. A tagóvoda-vezető objektív önismeretének birtokában, következetesen törekszik a szervezet folyamatos fejlesztésére. (2016-2017 Munkaterv 4. o. 3.

feladat 3.1.1 rövid távú célok, 27. o 10. feladat). V interjú:2,8. Óv.ped. képv. interjú: 3, 13, 14, 15,19,20.)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az Egyesített Óvoda 18 tagóvodája tartozik az EÓ igazgatójának egyszemélyi felelős vezetése alá, melynek hatásköri leosztása, és feladat meghatározása az EÓ SZMSZ-ben nyomon követhető. Az általános igazgató felel a pedagógiai munka irányításáért, és a tagóvoda-vezetőkkel történő együttműködésért. (EÓ SzMSZ 28. o., V.interjú: 5, 6, 16, 23. Óv.ped. képv. interjú:8, 13, 18, 20, 22.)

1.1.5.

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

2016-ban megalakult a tagóvoda szintű belső önértékelési csoport, és a 2016-2017. évi Munkatervben is megjelennek az önértékeléssel együtt járó feladatok. 2017. év novemberében, az intézményi önértékelést követően, Intézkedési terv készült a kiemelkedő és fejleszthető területek megfogalmazásával. A pedagógusok önértékelését követően az azonos erősségek, fejleszthető területek és azonos csoportban dolgozók eredményeiről összehasonlító elemzés nem készült. (Intézkedési terv az OH felületén, 2017 – 2018-as Munkaterv, önértékelési kérdőívek, jegyzőkönyvek helyszíni dokumentációja, V. interjú, Óv. ped. képv. interjú: 13)

1.1.6.

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

EÓ szinten tervszerűen, és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek és jó gyakorlat átadására szerveződött műhelyek (10 db), EÓ PP-ben meghatározott nevelési területek, és kiemelt feladatok szerint, melyekbe a Mese tagóvoda 1-1 fővel képviselteti magát beszámolási kötelezettséggel. (2016-2017 Beszámoló, V.interjú: 7, 9, 10., Óv. ped. képv. interjú: 3,4,5, 8, 10,13, 14, 15, 20)

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 EÓ Pedagógiai Programját 2016-ban, az EÓ SzMSZ-t 2015-ben, az Intézményi elvárás rendszert 2017-ben átdolgozták az oktatáspolitikai változásoknak megfelelően. A tagóvoda 2016-2017-es évre készített Munkaterve az SZMSZ-ből hiányzó panaszkezelés gyakorlatát, és az önértékeléssel kapcsolatos helyi feladatokat is tartalmazza. A Továbbképzési program táblázatai üresek, ezért a tagóvodai nevelőtestület végzettsége, továbbtanulási kötelezettsége a helyszínen került megtekintésre a tanulási irányultság, és a teljesített óraszám. (EÓ Pedagógiai Program, SZMSZ, Továbbképzési program 2013-2018, Egymást követő két tanév beszámolója, intézményi önértékelés értékelő lapjai, V. interjú: 5, 8, 9, 16, , Óv.ped. képv. interjú:1, 2, 7, 8, 10, 18, 21, 22.)

1.2.8.

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

A tagóvoda tervezési dokumentumaiban megjelenő feladatok koherens egységet mutatnak a stratégiai dokumentumokban kitűzött célokkal, és a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (EÓ PP, Munkaterv, Beszámoló, Csoportnaplók)

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 2016 – 2017-es évre készített Munkaterv felépítése az új elvárásoknak megfelelő, az EÓ és Tagóvoda szintjén is nyomon követhető célokkal és feladatokkal. Az előző intézményi önértékelés intézményre vonatkozó intézkedési terve reális és végrehajtható. Olyan célokat tűz ki, melyek a pedagógusok önértékelésével és klímavizsgálati eredményekkel is koherensek. (Az előző intézményi önértékelés intézményre vonatkozó kérdőíves felmérésének eredménye: Pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív, Pedagógiai program, Egy-mást követő 2 tanév munkaterve és az éves beszámoló + munkaterv belső ellenőrzési terve Továbbképzési program – Beiskolázási terv, Mérési eredmények adatai, elemzése 5 évre visszamenőlegesen) Helyszínen: tagóvoda-vezetői pályázat, Ötéves önértékelési program, éves önértékelési tervek Vezetővel készített interjú: 1,2, 3, 4, 8, 9, 16. Óv. ped, képv. interjú: 1, 2, 3, 7, 8, 13, 15, 18, 22.

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.

SZMSZ-ben szabályozottan, formálisan is rögzített módon történik az EÓ. tagóvoda-vezetőinek gyakorlati feladat kijelölése, melybe beletartozik az intézményi tervek részfeladatainak elkészítése, a beiskolázási terv elkészítése, az értekezletek havi megtartása, valamint a tagóvodában elvégzett mérések kiértékelése, és az alacsonyabb értékekre intézkedési terv elkészítése. Minden feladathoz felelősöket nevesítenek, és a végrehajtás a beszámolóban dátumokkal, eredményekkel megjelenik. Az önértékeléssel, tanfelügyelettel, minősítéssel és teljesítmény-értékeléssel kapcsolatos tennivalók a tagóvoda-vezető hatáskörébe delegáltan jelennek meg. A munkaközösségek kerületi szinten segítik a gyakorlati munkát, melyek mindegyikében egy-egy fővel képviseltetik magukat. Egyik munkaközösségnek a tagóvoda-vezető a munkaközösségi vezetője. (SZMSZ 22. o., 28.o., 34.o., 35.o,40.o, 56.- 59-ig, Munkaterv 2016-2017 22.o., Beszámoló 2016-2017 mellékletei, helyszíni dok., V.interjú)

1.3.11.

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

EÓ. PP-ben az óvoda hitvallása és kiemelt nevelési céljai fogalmazódnak meg, melyeket a tagóvoda sajátos profillal egészít ki. (PP 65. o.). A cél, feladat, várható fejlődés az óvodáskor végére minden nevelési területre kidolgozott, mely az Alapprogrammal harmonizál. Ehhez a tagóvoda hozzáadta saját kiemelt nevelési/tanítási célját, mely a kommunikációt, beszélgetést és önkifejezést helyezi előtérbe a játék, mese, drámajáték kiemelt szerepével. Egyik módszere a „Kupaktanács”.

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 pedagógiai folyamatok tervezése, megvalósítása, ellenőrzése, értékelése és korrekciója a mérések eredményei szerint történik, melyek a belső célok elérésén kívül kerületi szinten is összesítésre kerülnek. Mind a 18 óvodában azonos mérőeszközt és dokumentációt használnak, mely megkönnyíti az összehasonlíthatóságot a fenntartó számára is. A szülők elégedettségét mérik, az erre kidolgozott kérdőívek segítségével. Három szintre besorolva értékelik a válaszokat, majd intézkedési tervet készítenek, és a munkatervben feladatként jelölik meg a

következő időszak tennivalóit. A gyermekek mérése évente két alkalommal történik, saját, egyedileg készített, kerületi számítógépes programba való beírással. A mérések számszaki kiértékelése mellett a szülők számára szövegesre fordított változat készül, melyet a szülők megkapnak. A munkatársaknak klímatesztrel van lehetősége elégedettségük kifejezésére.

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 szerves összhangban állnak, félévenként értékelve az elért eredményeket. Ezek más-más színnel, az adott feladatok alatt jól láthatóan követi a munkatervben kitűzött feladatok végrehajtását felelősök és határidők, ellenőrzések beírásával. (2015-2016 munkaterv és beszámoló, 2016-2017 munkaterv és beszámoló)

1.4.14.

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

EÓ és tagóvodai szinten sem csak az előző évi értékelésre építve készül a következő nevelési év terve, hanem az évente készített mérések elemzését is figyelembe véve kerülnek bele fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok. (Egymást követő 2 tanév munkaterve és az éves beszámolók gyermekvédelmi felelős és fejlesztő pedagógus, mentor csoport, házi bemutatók, programok beszámolóival együtt, V. interjú: 9, 10, 18, 23.)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az EÓ SZMSZ-ben rögzíti az útmutatókban megjelölt pedagógus Életpálya modellel összefüggő indikátorok szerint elvárt munkáját, és az óvodapedagógusok módszertani felkészültségének elvárásait. A beszámolók, és ellenőrzések és visszacsatolások ehhez illeszkedve készülnek a 2016-2017-es nevelési évtől.

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 tagóvodában nagy hangsúlyt fektetnek az intézményi belső elvárások egységes megismerésére és értelmezésére, ezt egy Útmutatóban összefoglalják és az új kollégák számára, valamint belső továbbképzéseiken segédanyagként használják. Nevelőtestületi előadások témájaként, továbbképzések igénybevitelével, hospitálásokkal, bemutatókkal és felkészült kollégák mentori segítő hálózatával törekszenek a fejlesztési célok megvalósítására. Ebben az egységes dokumentumok vezetése is segíti a tartalmi megjelenést. (2016-2017. évről szóló Beszámoló 33. o. 14. pontja Ellenőrzés, értékelés szempontjai helyszíni ellenőrzéskor, Csoportnaplók helyszíni megtekintése, Óv. ped. képv. interjú: 4, 5, 9, 13, 14, 16, 18, 20.)

1.5.17.

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

Az éves tervezés a munkatervekben jól áttekinthető, színekkel számozással kiemelt, a beszámolók szintén színekkel elkülönülve tartalmazzák a végrehajtást, az indoklásokat. (Beszámolók)

1.5.18.

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

Csoportnaplók helyszíni betekintése, gyermeki munkák a csoportszobákban, a hirdető táblákon, dekorációk.: helyszíni áttekintés, intézményi bejárás

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Kialakították kerületi szinten, és tagóvodai szinten is a belső önértékelés rendjét, a elvárás rendszer megfogalmazásával. A munkatervbe foglalt ellenőrzések e szerint működnek. Az intézkedési tervet az intézményi sajátosságok figyelembe vételével készítették el. A terv megvalósulását figyelemmel kíséri a vezetőség. Az interjú és helyszíni betekintés szerint a belső ellenőrzés dokumentált, mérésekkel igazolva, kiemelten célozza meg a pedagógiai folyamatok eredményességének elemzését, az EÓ Pedagógiai programjában vállalt gyermeki képességek és kompetenciák aktuális állapotát. Az intézményben a mérésekre nagy hangsúlyt fektetnek, elemzéseik adatokra támaszkodva történnek, és ez megkönnyíti a tervező munkát.

1.6.20.

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

A munkatervekben nyomon követhető az ellenőrzési terv területekre, személyekre, feladatokra, határidőkre lebontva. A kerületi és tagóvodai szinten elkülönített ellenőrzések vannak. Tervszerűen hospitálnak egymásnál, kéthetente megbeszéléseket tartanak, ötleteikkel, véleményükkel segítik egymás munkáját. (2016-2017. évi Beszámoló és mellékletei, interjúk)

1.6.21.

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

A mérések eredményeit beépítik a tervezés folyamatába. Elemzik az eredményeket, célokat, feladatokat határoznak meg hozzá. A mérések eredményei összehasonlíthatóak kerületi szinten is. Belső méréseket is kidolgoztak, használnak elégedettségméréshez, illetve a teljesítmények összehasonlítására. A mérésekben nagy gyakorlatuk van, 2016-ig az intézményi minőségirányítási munka ezt megelőzte. (interjú, helyszíni dokumentumok)

1.6.22.

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

Mindenki számára értelmezhető, és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki az intézményi elvárás rendszerben. A pedagógusok 50 %-ban vettek részt, és töltötték fel önértékelést az OH felületére, négyen tettek sikeres gyakorlati vizsgát a vizsgált időszakban. (Intézményi elvárás rendszer 2018, Adatgyűjtő lap elemzése 2,3,4,5, elemzési szempontja, Óv. ped.képv. interjú: 23, helyszíni dok. elemzés).

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 intézményben hatékony önértékelő-rendszert működtetnek, melyet a tagóvodában működő belső ellenőrzési csoport együttműködésével dolgoztak ki. Figyelembe veszik az önértékelés során kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel. (SZMSZ 56 – 59. oldalig, Önértékelési dokumentumok, interjú)

1.7.24.

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

Az önértékelési rendszert az EÓ igazgatóságának jóváhagyásával, a tagóvoda szinten működő önértékelési csoport együttműködésével a tagóvoda-vezető irányítja. Önértékelési terv szerint

dolgoznak a csoport tagjai, az éves munkatervben meghatározott szempontok szerint. A feltárt gyengeségek kiküszöbölésére hatékony programokat dolgoz ki a tagóvoda-vezető a munkatervben, azokat a nevelőtestület közreműködésével meg is valósítja. A tervezéshez és megvalósításhoz kikéri a munkatársak véleményét. (beszámoló, 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 EÓ által kiadott pedagógiai program a gyermekek fejlődésének nyomon követését, a pedagógiai értékelés elvárt feladatait konkrétan fogalmazza meg. (48.- 49. o). Az EÓ mérési eredményeire kiemelt feladatokat fogalmaznak meg az EÓ Munkatervében, melyet a tagóvoda saját méréseinek eredményeivel kiemelt feladatokként kiegészít a tagóvoda munkatervében. (Munkaterv, Beszámoló, V. interjú).

1.8.26.

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

Az EÓ Pedagógiai Programjában szabályozottan, elfogadottan működtetik az elvárt értékelés alapelveit. (PP) Többféle mérési dokumentumot használnak: Egyesített Óvoda által szerkesztett Gyermek profil minden korosztályra. A 4-5 éves gyermekeket rövid DIFER-rel méri a fejlesztő pedagógus, és a szűrések alapján fejlesztési terveket készítenek a fejlődés érdekében, Iskolaérettségi vizsgálat, kiemelt figyelmet igénylő gyermekek szakértői vizsgálata. (Munkaterv, Beszámoló, Mérések dokumentumai, helyszíni dokumentumelemzés, 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 gyermeki fejlődést kidolgozott mérési eljárásokkal mérik félévente, elemzik és dokumentálják. A 80 % alatti eredményekre intézkedési terveket dolgoznak ki. (2016-2017 Munkaterv feladatai, Beszámoló, Mérési dokumentumok, interjú)

1.8.28.

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

A tagóvoda gyakorlati munkáját szabályozó dokumentumokban részletesen szabályozzák az értékelés módját, gyakoriságát, ezeket a tagóvoda-vezető ellenőrzi. A szülői partnerek számára írásban átadják, fogadó órákon szóbeli tájékoztatást adnak. (PP, honlap, mérések eredményei, szülői 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.

Figyelembe veszik a méréssel kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használnak fel. A szülők elégedettség elemzését követően intézkedési terv készül. A dolgozói elégedettség elemzését követően kerül sor munkakörülmények javítására, a dokumentációk felülvizsgálatára, intézkedési tervre a klímateszt alapján. (Munkaterv, Beszámoló, Értékelési dokumentumok, 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.

Minden mérést követően intézkedési terv készül a gyengébb eredmények figyelembe vételével, és a munkatervben a mérés-értékelés eredményeiből adódó korrekciókra terveznek feladatokat EÓ szinten és tagóvodai szinten. Egyedül álló tematikus Játékgyűjtemény állítottak össze a kerület tagóvodaiban mért eredmények elemzése után bevált képességfejlesztő tevékenységekből, melyet a NOVUM Kiadó forgalmaz, és mások számára is segédanyagként használható. (2016- 2107 Munkaterv 9. o., helyszíni dokumentumok).

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 felzárkóztatást a tagóvoda kiemelt területeként kezeli tervezői munkájában. További feladat a tehetségcsírák célzott fejlesztési lehetőségének csoporton belüli megvalósítása, és a szülők érzékenyítése. (PP, Munkaterv, interjúk)

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.

Beiskolázási tervben követhető továbbképzésekre járnak, egymásnál hospitálnak, kerületi munkaközösségek munkájában vesznek részt, bemutatókat tartanak, szaktanácsadó segíti a szakmai munkát, innovatív ötletekkel mozdítják elő intézményük profilját (drámajáték). (Munkaterv, Beszámolók, Óv. ped. képv. interjúk: 13, 14, 15, 17, 18, 20.)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A fenntartó által támogatott, és fizetős szolgáltatások további kihasználása mellett, egyéni és csoport szinten is tervszerűen gondoskodnak a tehetséggondozás komplex érvényesüléséről, és a partnerek felé történő kommunikációjáról.

Kiemelkedő területek:

A nevelés/oktatás területén vállalt intézményi célokkal harmonizált és eredményes módszereket, eljárásokat alkalmaznak. Az intézményi sajátosság érvényesülését házilag kidolgozott Útmutató segíti. A kerület óvodáinak eredményes fejlesztő munkájából összeállított tematikus Játékgyűjteményt, a képességfejlesztés gyakorlatában segédanyagként használják. A pedagógiai folyamatban érintett partnerek teljes körű elégedettségének mérésével valósítják meg az egymásra épülő, tervszerű intézményi munkát. Egységes belső elvárásokkal, kidolgozott egységes dokumentációval gondoskodnak a célok tervszerű megvalósításáról. Objektív adatok felhasználásával gondoskodnak a tervek korrekciójáról, intézkedési tervekben fogalmazzák meg a konkrét tennivalókat határidőkkel, felelősökkel.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

A mérésekre alapozott eredmények a beszámolóokban jól nyomon követhetőek. (Beszámolók, helyszínen vizsgált dokumentumok)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel kapcsolatos pedagógiai tevékenység hangsúlyosan működik az óvodában. Segítő szakemberekkel konzultálva egyénre szabott megoldásokat alkalmaznak a gyakorlatban. A szervezet, támogató együttműködése példa értékű. (V. interjú, Óv. ped. képv. interjú, szülői interjú, Beszámolók)

2.1.3.

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

A beilleszkedési, magatartási és tanulási nehézségekkel küzdő sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak a csoportokon belül. Az érintett szülők a konfliktusok értelmezéséhez és kezeléséhez igény szerint, egyénileg is segítséget kapnak. A fenntartó fejlesztőpedagógusok, gyógypedagógusok alkalmazásával segíti a felzárkóztató munkát. A képességek felméréséhez egységes, összehasonlítható mérőeszközöket dolgoztak ki.

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

2.2.4.

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

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak az egyéni problémák felismerésében, ezek mérésekkel történő beazonosításában, és egyéni fejlesztési tervek szerinti fejlesztéssel, képességeik kibontakoztatásában. A munkaközösségek és tervszerű hospitálások segítik a jó gyakorlatok továbbadását. (Munkatervek, mérési eredmények, beszámolók, V. interjú: 5, 10, 11, 19. Óv. ped. képv. interjú: 5, 6, 7, 8, 10, 18.)

2.2.5.

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

A mérések eredményeit fejlesztő céllal építik be az óvoda fejlesztési feladataiba, folyamatos korrekciókkal segítik a célzott gyakorlati munkát. (mérések értékeléséről szóló dokumentumok, beszámolók, interjúk)

2.2.6.

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

A fejlesztések megvalósítását a dokumentumok rendszeres ellenőrzésével, ellenőrző látogatásokkal, beszámoltatásokkal, a mérések félévenkénti elvégzésével és összehasonlításával követik nyomon. A témahetek megvalósításához élményszerző, óvodán kívüli tevékenységekben is részt vesznek. (Csoportnaplók, Munkatervek, Beszámolók, Óv. ped. képv. interjú: 11, 12, 13, 21, 22.)

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.

A EÓ pedagógiai programja a családközpontú nevelés kiemelt célként kezeli. A közösségi programokba bevonják a családokat az együttműködés, és információáramlás érdekében. A szülők elégedettségét rendszeresen mérik, és intézkedési tervvel gondoskodnak elégedettségük növeléséről. Az inkluzív nevelés helyes értelmezése, a magatartási problémás gyermekek elfogadása iránti érzékenyítésben drámapedagógiai módszereket is alkalmaznak. (EÓ PP 6.o., szülői kérdőív, szülői interjú:7, 8. , Óv. ped. képv. interjú: 11, 22.)

2.3.8.

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

A szülőkkel történő kapcsolatot formálisan az EÓ SzMSz szabályozza (73. o.), és a közvetlen kapcsolattartási gyakorlat a Munkatervekben nyomon követhető, és a Beszámolókból igazolt. A szülők elégedettségének mérésével hiteles információk birtokába jutnak, és a szociális változásokhoz igazodó korrekciókat hajtanak végre terveikben. (Beszámolók, Mérési értékelések, szülői interjú: 4, 5,6.)

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs nevelési/tanítási- módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, nevelési, képzési, tanítási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal.

Az EÓ Pedagógiai Programjában, és szabályozó dokumentumaiban az esélyegyenlőség biztosítása hangsúlyos, célfeladatként jelenik meg. Fejlesztő pedagógus munkája segíti az egyénekre szabott fejlesztések megvalósulását. Mérésekkel ellenőrzik a célzott képességfejlesztés eredményességét. A szűrések eredményeit összevetik kerületi szinten, majd intézkedési tervekben gondoskodnak a célzott fejlesztés irányáról. Az integrált nevelés színvonalának növelése érdekében a személyi feltételek biztosítása mellett a tárgyi és eszközszükségletet folyamatosan fejlesztik, újabb és újabb modernizációs eszközállományt szereznek be és alkalmaznak a nevelőmunkában. Nevelőtestületi értekezleteken, munkaközösségi foglalkozásokon, hospitálások alkalmával tervszerűen ismerkednek a korszerű nevelési/oktatási módszerekkel. A GYIK műhely kiemelt szerepet tölt be a szakmai tapasztalatcsereiben. Pszichológusi, Szakszolgálati, egészségügyi szakmai hálózatok segítik felzárkóztató és preventív munkájukat.

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 EÓ Pedagógiai Programja a gyermekek elsődleges tevékenységét, a játékot tartja az önálló tapasztalás és tanulás elsődleges terepének, valamint a tevékenységekbe ágyazott önálló tanulást hangsúlyozza. Az értelmi és testi képességek fejlesztéséhez a legmodernebb IKT és fejlesztőeszközök állnak rendelkezésükre. (PP 6. o., Hitvallás, Gyermekkép, 15.-16. o. Értelmi fejlesztés és nevelés, IKT eszközök, 24. o., Játék, 2016-2017 Munkaterv és beszámoló, intézményi bejárás, interjú)

2.4.11.

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

Az EÓ Alapító okiratában vállalt integrációhoz a személyi és tárgyi feltételek biztosítottak. Az EÓ PP-jében részletesen kidolgozott az integrációval, inkluzív neveléssel együtt járó, egyenlő esélyt nyújtó óvodai keretekben végezhető nevelés célja, feladata, a nehézségekkel küzdő gyermekek beilleszkedésének, fejlesztésének, óvodáskor végéig várható eredménye (PP 37-46. o.) Ennek érdekében speciális mérőeszközökkel diagnosztizálnak, és egyénre

szabott fejlesztési terveket készítene. Partneri együttműködések a megkülönböztetett figyelmet érdemlő gyermekek fókuszával szerveződnek.

2.4.12.

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

Az EÓ PP-jében célul tűzött korszerű infokommunikációs eszközök nevelői munkába történő bevonása folyamatban van. A jövőben erre helyezik a hangsúlyt a hagyományos tapasztalatok útján biztosított élmények mellett. Az óvoda felújítását követően a környezeti adottságok, helyiségek, XXI. századi körülmények maximálisan támogatják törekvéseiket. Az önértékelésbe bevont pedagógusok az IKT kompetenciájukat 50%-ban fejleszthetőnek jelölték. (PP 16. o., 2016-2017. évi Munkaterv, bejárás, helyszínen vizsgált önértékelő kérdőívek)

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.

Az EÓ Pedagógiai programja elsődleges nevelési célként kezeli az egészséges és környezettudatos életmódra nevelést. (PP 8.o.). Lépést tartanak az oktatáspolitikai elvárásokban megfogalmazott, egészséges életmód kiemelt kezelésével. A 2016-2017-es nevelési évben az egészséges életmód és életvitel fókuszban tartása érdekében, intézkedési tervben rögzített programot hajtottak végre, felelős személy megbízásával. (Beszámoló 2. sz. melléklete) Közép és hosszú távú céljaik között szerepel a környezettudatosabb életmód további céljainak megvalósítása, a zöldnapok beemelése az ünnepek közé. Innovatív kezdeményezéseket emelnek be az óvoda mindennapjaiba, céljuk a Zöld ovi cím elnyerése. (2016-2017 Munkaterv és beszámoló, interjú, helyszíni dok.,: Zöld ovi pályázat, Madárbarát program)

2.5.14.

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

Az EÓ PP-ben megfogalmazott óvodakép, és pedagógiai elvek felsorolása mellett, az életkornak megfelelő tevékenységek biztosításában a mással nem helyettesíthető játék szerepét emelik ki, a párhuzamos tevékenységeken keresztül megvalósítható differenciálással együtt. Az óvoda Napirendje és Heti rendje ehhez megfelelő keretet ad. Az önértékelt kollégák eredménye szerint 60%-ban a differenciálás, és gyermeki kezdeményezésekhez igazodó spontaneitás, a tervektől eltérő változtatás, fejleszthető terület. Vezetői interjú szerint a kollégák maximalisták önmagukkal szemben, ezért lett az eredmény ilyen. (PP 7-8 o., Csoportnaplók, éves tervek, V. interjú)

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.

Az EÓ PP-ban az egészséges életmódra nevelés magába foglalja a szociális nevelés feladatait is. Az erkölcsi, közösségi nevelés célzott feladata a csoportok életkorához igazodó szokás és normarendszer egyértelmű megfogalmazása. (PP 12.o.) Az óvodapedagógusok jól kommunikálják szóban és írásban is a közösségi értékeket, amelyet a szülők is átvesznek, és értéként beépítenek saját normarendszerükbe. (Szülői interjú) Az eltérő magatartási problémák kezeléséhez szakemberek bevonásával készítene fejlesztési tervet, és szakszolgálati segítséget kérnek szükség szerint. A játékot a társas kapcsolatok alakulásának színtereként kezelik, a közösségfejlődés lehetőségeként támogatják az alakuló kapcsolatokat.

Az ünnepek megtartásával és hagyományok ápolásával segítik az óvodán belüli nagy közösség formálódását. Az egyes gyermekek szociális kompetenciáját megfigyelésekkel, a Gyermeki fejlődés nyomon követése vizsgálattal mérik. Szociometriát nem készítenek. (2016-2017 Beszámoló 10 sz. mellékletének intézményi elvárásai, Csoportnapló, V. 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 2016-2017-es nevelési évben az ünnepek, hagyományok kiemelt szerepet kaptak az óvoda életében. A Beszámoló 6. sz. mellékletében a gyermekek és felnőttek számára rendezett ünnepek, hagyományok követhető felelősi renddel és határidővel segítik a szervezet számára fontos események áttekintését, a támogató szervezeti kultúra működését.
2.6.17.

Az intézmény gondoskodik és támogatja az óvodapedagógusok, pedagógiai munkát segítők, valamint a gyermekek közötti folyamatos információcserét és együttműködést. A gyermekek egymás közötti kommunikációját a kerületi pedagógiai programot kiegészítő intézményi specialitással segítik elő. A Zilahi-Stöckert: Óvodai nevelés játékkal mesével? című programot adaptálták. Ehhez a „Kupaktanács” szervesen kapcsolódik. (PP 66.o.) Az EÓ SzMSz-ben nem található információs térkép, minden tagóvoda saját maga oldja meg a hatékony információáramlást. Az intézményi Munkatervben a feladatok között található az információáramlás hatékonyabb működtetése. (2016-2017 Munkaterv 4.o.). Az értekezletek és beszámolók szabályozása az EÓ SzMSz 34. oldalán szabályozott, és a Munkatervben felelőssel és határidővel tervezett, a jegyzőkönyvek szerint dokumentált. (helyszíni dokumentumok)

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

A szülőkkel közös ünnepélyeket tartanak, és hagyományörző programokat szerveznek. (Sz. interjú: 8)

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők aktívan részt vesznek az óvoda életében, a közösségfejlesztésben. (EÓ SzMSz 73.o., interjú). Elégedettségméréseken keresztül szondázzák, hogy az óvodai nevelőmunka találkozik-e a partneri elégedettséggel. A szülők ismerik és elfogadják az óvodai csoportokban alkalmazott konfliktuskezelési technikákat. Helyesen értelmezik az inkluzív nevelés intézményi feladatait. Az intézményválasztásban kiemelt szerepe van a pedagógusok elfogadó, odafigyelő, partneri együttműködésének. (Beszámolók, Szülői interjú: 1,2)

2.7.20.

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

Igen. Szülői értekezletek, fogadó órák, nyílt napok, fórumok, játszódélutánok, munkadélutánok, szülőkkel együtt szervezett kirándulások, ünnepek, hagyományok. Klímavizsgálatokkal igazolt intézkedési tervek készülnek a fejlesztő célú intézkedések meghozatalához. (2015-2016 Munkaterv, 2015- 2016. évi Beszámoló)

2.7.21.

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

A szülői elégedettséget mérésekkel igazolják.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A környezettudatos életmóddért vállalt célkitűzések-, és Zöld ovi cím elnyeréséért tett erőfeszítések folytatása. Átlátható információs térkép készítése a kétoldalú információ áramlás szabályozására. Az óvodapedagógusok az IKT eszközök bevonásával tovább gazdagítják a hagyományos értékek megtartása mellett a nevelés- tanítás-tanulás módszertanát. A pedagógusok önismereti érzékenyítésének folytatása, a realisabb önértékelési eredmények érdekében.

Kiemelkedő területek:

A kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz. (Helyszíni dok., Mérést követően írásos értékelés, Honlap) A gyermekeket önálló személyiségként kezelik, kiemelt az elfogadást, a hatékony konfliktuskezelés, és az óvodában együtt töltött minőségi idő. (Szülői interjú) Rendszeresen elégedettségi méréseket végeznek, melyek segítségével korrekciókat hajtanak végre, ezzel elősegítve a szülői partnerek elégedettségét, a szociális környezetben bekövetkezett igények követését. Ünnepek, hagyományok, szabadidős programok, rendezvények erősítik az intézményi közösséget. Dolgozói Klímatesztek eredményeinek elemzésével javítanak munkafeltételeiken. Egymást segítve adják át a tapasztalatokat, mentori hálózatot működtetve segítik a gyakornokokat, odafigyelnek az újak befogadására, segítik őket a beilleszkedésben. Motiválható, kreatív és egymást segítő innovatív testület. Etikai kódex segíti az elvárások betartását.

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 intézményben a tanulás-tanítás eredményességének mérése több éves hagyományra tekint vissza. Az EÓ PP-ben szabályozzák a gyermeki fejlődés nyomon követésének rendjét. (PP 49. oldal)

3.1.2.

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

Az intézményi partnerek közül a munkatársak véleményét klímavizsgálattal, a szülőket elégedettségi vizsgálattal szűrik, és így vonják be őket a kulcsfontosságú sikertényezők azonosításába. Az SzMSz-ben meghatározott külső partnerekkel kapcsolatos gyakorlat hatékonyságának vizsgálatára nem találtunk adatot. (SzMSz 76 -82. old., Beszámoló 10. sz melléklet intézményi elvárásai)

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.

Öt évre visszamenőleg készített mérési dokumentumban elemzik az eredményeket, célokat és feladatokat határoznak meg és ezek végrehajtásával folyamatos javulás látható. (Mérések eredményeinek elemzése dokumentum)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

Folyamatosan elemzik, hogyan viszonyul a tagóvoda mérési teljesítménye a korábbi adatokhoz, és a hozzá hasonló kerületi óvodák átlagához (rövid DIFER életkoronként). Több évre visszamenőleg megtalálhatóak a kitűzött célok, fejlesztési stratégiák. Az eredmények elemzése megtörtént, egyenletes javulás látható. (Mérési dok.)

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 eredmények a mérési dokumentációban követhetőek, a feladatok a munkatervekben megtalálhatóak, intézkedési tervekben kiemelték, és a csoportok tervező munkájában is megjelenik. A gyermeki fejlődés megfigyeléssel és egységes dokumentációval történő mérése a csoportnaplóban követhető. Az iskolaérettségi és mérések elvégzéséért a fejlesztő pedagógus felel. Az eredmények tükrében egyéni és csoport szinten is megtörténik a fejlesztés, illetve az alacsony értéket mutató képességi terület fejlesztéséért minden pedagógusnak van felzárkóztatási felelőssége. (Mérési eredmények, Munkaterv, 2016 – 2017. évi Beszámoló 8. sz. melléklete, Csoportnaplók, Interjú)

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Intézményi szintű Miniszteri Dicséret elismeréssel rendelkezik a Mese tagóvoda, és a 2015 – 2016-os nevelési évben egy kolléganőjük az Év pedagógusa kerületi elismerésben részesült. (2015 – 2016. évi beszámoló, V. 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.

Havonta nevelési értekezleteket, kéthetente megbeszéléseket tartanak. A kerületi szinten szervezett munkaközösségi foglalkozásokon látottakról, hospitálásokról, mérési eredményekről folyamatosan egyeztetnek a megfelelő információáramlás érdekében.

Alkalmazzák a Faliújságra helyezett „Friss” információközlést, e-mail levelezőrendszert és honlapot működtetnek. A fontos témákat írásban, „Olvastam” aláírással kell tudomásul venni. (2015-2016. évi beszámoló, V. interjú)

3.3.8.

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

Belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. Az eredmények elemzése megjelenik a csoportnaplóban, az egyéni fejlődési naplóban, és a nevelési tervben. A pedagógusok két hétre terveznek, és reflektálnak a csoportnaplóban, hogy mi valósult meg. (Interjú/nev. test., Beszámolók, Munkaterv, Csoportnaplók)

3.3.9.

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

A pedagógus előmeneteli rendszerrel, az önértékeléssel kapcsolatos konkrét feladatok a 2016 – 2017-es nevelési év munkatervében jelennek meg először. Ennek tagóvoda-vezetői hatáskörbe helyezéséről az EÓ SzMSz-ben rendelkeznek. (34. o). A 2016- 2017. évi beszámolóban megtörtént az önértékelés keretében mért eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, elkészült az intézkedési terv. Ez a terv kiegészítendő a

nevelőtestületi tagok reális önismereti formálásával, a maximalista önértékekkel szemben. (Nevelőtestületi kérdőív, vezetői tanfelügyelet utáni fejlesztési terv, beszámoló)

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

Iskolalátogatások, közös programok, értekezletek, után követő látogatások, régi óvodások visszalátogatása. (V.interjú:12, Sz. interjú:10)

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Nem releváns

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Tagóvodai sajátos arculat további erősítése. Az EÓ SzMSz-ben felsorolt külső intézmény partnerek véleményének bevonásával a tagóvodai működés sikereinek fokozása. Gyermekek iskolai teljesítményének után követése a pedagógiai munka továbbfejlesztésének érdekében.

Kiemelkedő területek:

A gyermeki értékelés személyre szabott, konkrét és nyomon követhető dokumentálása. Az ellenőrzéssel kapott adatokat az újabb feladatok meghatározására, korrekcióra használják. A partnerek objektív tájékoztatását objektív tényekre, tapasztalatokra építik.

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).

Munkaközösségek csak EÓ szinten szerveződnek. Munkaközösségenként 1-1 fő vesz részt a 10 Mk. valamelyikének munkájában. Az alkalmazotti közösség műhelymunka szerveződéséről dönthet. (2016-2017 Munkaterv 7. pontja, Beszámoló, Interjú) Az intézményben Zöld projektcsoporthoz működik. (2016-2017. évi Beszámoló 10. sz. melléklete, 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.

Programterveket és beszámolókat a témáért felelős pedagógusok írják. Munkaközösségi terv nincs, csak a tagok beosztása a 2016-2017. évi beszámoló mellékletében. A belső tudásmegosztás és jó gyakorlat átadása EÓ szintű főfeladat, intézményi elvárás. (2016-2017. évi Beszámoló, interjú)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az EÓ SzMSz-ében szabályozza, hogy az EÓ általános helyettese közvetlenül felelős a munkaközösségek munkájáért (31. old.). A tagóvoda-vezető felel a saját tagóvodájában

működő műhelyek működtetéséért. (33. old.). A szakmai munkaközösség vezetőjét az EÓ igazgatója bízta meg, feladatait az EÓ SzMSz tartalmazza (35. old.), és az átruházott feladatok körében a tagóvoda-vezetővel szakmai ellenőrző munkában is részt vesz. (35. old.).

4.1.4.

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

Tagóvodák közötti hospitálások, szakmai együttműködések, tapasztalatcserék, nyílt napok és továbbképzések szerveződnek az éves munkatervekben tervezett témákban és határidőkben. Házi bemutatók teljesítéséről szóló beszámoló található a 2016-2017-es évi beszámoló 4. számú mellékletében.

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 és számít az intézményen belüli szakmai együttműködésekre. (Beszámolók, Öv. ped. képv. interjú)

4.1.6.

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

Nem releváns. A pedagógiai-szakmai ellenőrzések feladatainak ellátása a tagóvodán belül megalakult önértékelő csoport bevonásával történik, ellenőrzése a tagóvoda-vezető hatáskörébe tartozik. A pedagógiai munka dokumentációjának és gyakorlati végrehajtásának ellenőrzését szintén a tagóvoda-vezető látja el a munkatervben szabályozott rendben.

(Munkaterv)

4.1.7.

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

Az óvodapedagógusok együttműködnek, és fejlesztőpedagógus, pszichológus, pedagógiai asszisztens is segíti a közös nevelési/oktatási célok tervszerű elérését. (SzMSz személyi feltételek biztosítása, Munkaterv felelősei)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A mérésekkel feltárt problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (pedagógiai témájú jellegű kerületi pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.(beszámolók, interjúk)

4.2.9.

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

A tagóvoda közti szakmai együttműködések mellett a tudásmegosztás, továbbképzésekről szóló beszámolók, jó gyakorlatok megosztása tagóvodai közösségen belül aktívan működik. (Intézkedési terv, Munkatervi mellékletek)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak. Nem releváns, mert csak tagóvoda közti szinten működnek, intézményen belüli szakmai beszámolók megtartásával. (SzMSz, Beszámolók, interjú)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

A kétirányú információáramlásról az EÓ SzMSz-ében nem találni információs térképet. A 2015-2016. év Munkatervében az információáramlás javítására feladatokat tűzött ki a tagóvoda-vezető. Információs megbeszélések határidőkkel együtt tervezettek, feljegyzések készülnek. (helyszíni dokumentumelemzés) A 2015-2016-os beszámolóban konkrét intézkedéseket tettek az információ áramlás javításáért. 2016-2017-ben a Munkatervben szabályozottan jelenik meg az elvárt információáramlás rendszere (18. old.). A beszámoló 5. sz. mellékletében rögzítik milyen területeken javult az információáramlás.

4.3.12.

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

Szabályozottan

4.3.13.

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

Az információkat hagyományos papíralapú eszközökkel, korszerű információs lehetőségekkel is megvalósítják, és élnek az értekezletek szóbeli lehetőségeivel is. A mérésekhez egységes mérőlapokat alkalmaznak, melynek objektivitását az azonos kiértékelés és elemzés adja. Ezek az intézményben található elegendő számítógép biztosításával elvégezhetőek. (Munkaterv, beszámoló, interjú)

4.3.14.

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

A formális szabályozók és beszámolók szerint mindent megtettek a zökkenőmentes információ közvetítéséért, de a hozott intézkedési tervek, és önértékelési kompetenciákban kimutatott értékek, mégis arra engednek következtetni, hogy az információáramlás időnként akadályozott. Az interjú szerint ezek nem nagy horderejű területeket érintenek, inkább a kíváncsiság áll a háttérben. (Önértékelési lapok, Munkaterv, Beszámoló, V. interjú)

4.3.15.

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

A 2015-2016-os Munkatervben követhető az értekezletek rendje, de a 2016 -2017-es évi Munkatervből ez az átláthatóság hiányzik, mert az Önértékelésekre helyeződött a hangsúly. A kéthetente összehívott értekezletek a megnövekedett információs anyag átadását, a hiteles tájékoztatást segítik, és a dolgozók ennek szükségességét érzik. (Beszámolók, Interjú)

4.3.16.

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

Az Intézményi elvárás rendszer és egyéb stratégiai dokumentumok koherensek. A pedagógiai munka ellenőrzése az OH által kiadott útmutatókban található kompetenciák és indikátorok szerint történik. A pedagógusokkal kapcsolatos elvárásokat az EÓ Pedagógiai programja konkrétan megfogalmazza (17. old.). A pedagógiai ellenőrzéseket követően, és az önértékeléssel összefüggésben, az érintettek a belső önértékelési csoport terve szerint, illetve a reflexiókat követően írásban kapnak visszacsatolást. (Helyszíni dok., interjú)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Önismereti eszközökkel a szakmai fejlődés, fejlesztés folytatása, az önzetlen segítségnyújtás erősítése.

Kiemelkedő területek:

Dajkai információs napló, és Pedagógiai asszisztensi munkáról szóló munkanapló vezetésével az információk útjának nyomon követhetősége. A szakmai kihívások motiválják a nevelőtestületi tagokat, melyet jól kihasználnak a különböző generációkkal működő óvodában, az egyenletes terhelés érvényesülése érdekében. A jó gyakorlatok átadásába, kerületi és fővárosi bemutatásokba, innovatív szakmai utak keresésébe aktívan kapcsolódnak be. A mentori hálózat a gyakornokok sikeres vizsgájához hatékony segítséget nyújt.

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.

A Pedagógiai program végrehajtása érdekében az EÓ SzMSz és tagóvoda-vezetői pályázat konkrét partneri felsorolást tartalmaz. (EÓ SzMSz, Pályázat)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A EÓ SzMSz tartalmazza a külső szakmai partnereket (76 – 82. old.). A Munkatervben konkrét együttműködési tartalmakat terveznek ezekkel a partnerekkel. (2016 -2017. évi Munkaterv 23. o.)

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A 2016- 2017. évtől a beszámoló mellékletében tartalomleírást csatolnak. (16. melléklet Ovizsaru program)

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Tagóvoda-vezetői interjú

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A szülők elégedettségét mérik rendszeresen. (Intézményi elvárás rendszer)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az EÓ SzMSz-ben nincs panaszkezelési rend, csak a Házirendben. A szülői panaszok kezelése indokolta, hogy a 2015- 2016. évtől a panaszkezelés formája megjelent a munkatervben, és intézkedéseket hoztak. (2015- 2016. évi Munkaterv)

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

A tájékoztatási kötelezettség megvalósul. Az EÓ Pedagógiai program másolati példánya minden csoportban megtalálható, ami a szülők számára honlapon és nyomtatott formában bármikor hozzáférhető. Egy 6 oldalas útmutató kivonat nyújt az óvodát választók számára a sajátos arculat miben létéről információt. A 229/2012. (VIII.28.) Korm. rendelet 23. § (1)

pontja alapján a nevelési-oktatási intézményi közzétételi listában szereplő dokumentumokat a tagóvoda honlapja tartalmazza. A közzétételi lista kizárólag közérdekű statisztikai adatokat tartalmaz. (Beszámoló, Honlap, interjú)

5.3.8.

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

Az intézményi dokumentumok nyilvánossága a jogszabályoknak megfelelően biztosított, a partnereket bemutatókon, nyílt napokon, beszámolókkal és értekezleteken rendszeresen tájékoztatják. (Honlap, Munkaterv, interjú)

5.3.9.

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

A szülői partnerek elégedettségét mérik, elemzik és figyelembe veszik a fejlesztéseknél és korrekcióknál. A külső partnerek véleményét az IMIP megszűnte után nem folytatják.

(Dokumentum elemzés)

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 óvoda bekapcsolódik a kerületi rendezvényekbe, az iskolai közösségi szolgálat helyszínéül lehetővé teszi a középiskolások gyakorlatvégzését. (2016-2017. évi Beszámoló 16. sz. melléklet) Egészségnap az Angyalföldi Sportközpontban (2016-2017. évi Beszámoló 26.o.) Az idősekkel való kapcsolattartást otthonok látogatásával, műsorokkal, kiemelten kezelik.

5.4.11.

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

Idősek klubjában szerepelnek. (2016-2017. évi Beszámoló 13. melléklet). Nyugdíjasok köszöntése (2016-2017. évi Beszámoló 42. o.) Kismamák napja (2016-2017. évi Beszámoló 43.o.) Filoména kórus fellépései Kerületi óvodapedagógiai konferenciák (2016-2017. évi Beszámoló 26.o.)

5.4.12.

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

A kerület rendelkezik olyan egyedi elismerési formákkal, mely a megbecsültséget kifejezi. (Év pedagógusa, ÉV NOS dolgozója) Az állami és kerületi díjak elnyerésére tagóvodavezető terjesztheti fel a dolgozókat az EÓ Igazgatóságára, a szabályozott eljárás szerint. A vizsgált időszakban Év Pedagógusa díjban részesült egy óvodapedagógus. (2015-2016. évi Beszámoló, interjú)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az óvodába járó gyermekeket, szüleiket/gondviselőiket, valamint az Egyesített Óvoda Mese Tagóvodájának dolgozóit panasztételi jog illeti meg. Ennek érdekében a Házirendben részletesen érintett szabályozást ki-egészítve szükséges a Panaszkezelés rendjének önálló szabályozása, annak érdekében, hogy a munkavégzés során esetlegesen felmerülő

problémákat, vitákat a legkorábbi időpontban, a legmegfelelőbb szinten lehessen feloldani, megoldani.

Kiemelkedő területek:

A tagóvoda-vezető megragadja azokat a lehetőségeket, amelyek a szervezeti feltételeket javítják. Alapítvánnyal rendelkeznek, mely az intézményi célokkal harmonizálva segíti a feltételek és körülmények folyamatos javulását. Tervszerű és széleskörű kapcsolatot tartanak fenn és ápolnak az EÓ igazgatóságával, társintézményekkel, egészségügyi szolgálattal, Pedagógiai szakszolgálattal, EGYMI-vel, közművelődési intézményekkel, érdekképviselői szervekkel, képző intézményekkel. A közéletben és hagyományápolásban is aktív szerepet tölt be a tagóvoda. Tájékoztatási kötelezettsége a jogszabályoknak megfelelő.

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.

A fenntartó objektív adatokkal és hiteles információkkal rendelkezik az 1960-as évektől működő tagóvodáról. (Tagóvoda-vezető tanfelügyeleti intézkedési terve, interjú)

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 kerületi önkormányzat döntése alapján, az óvoda teljes körűen kívül, belül megújul a 2018. szeptemberi évkezdésig. A 2017 augusztusában megkezdődött korszerűsítésre 560 millió forintot biztosított az önkormányzat. Erre az időre a 7 csoportos óvoda egy közeli, üresen álló Általános Iskolában kapott helyet, ahol saját, átszállított berendezéseikkel otthonosan és szakmailag hiánytalanul rendezkedtek be egy nevelési évre.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az EÓ Pedagógiai programjának 18. oldalán található Eszköz és felszerelés szükségletnek megfelelően történtek a bútor, berendezés és informatikai-fejlesztések. (Beszámoló, interjúk, intézményi bejárás)

6.2.4.

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

A tárgyi feltételek kiemelkedően színvonalasak és korszerűek. (bejárás)

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.

Az IKT eszközök alkalmazásáról az EÓ Pedagógiai programja rendelkezik a 18. oldalon. Ennek kihasználtsága még fejlesztendő, a módszertani megújulás folyamatos. (2016-2017. évi Beszámoló 5. old., Önértékelő lapok, 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 humánerőforrás-szükségletéről.

Igen. Az utóbbi időben nagy volt a fluktuáció a tagóvodában nyugdíjazás, betegségek és gyermeket szülő pedagógusok miatt, így gyakori helyettesítésekkel oldották meg a hiányzók pótlását. 2015-2016-ban 8 új dolgozó beilleszkedését segítették. 2016- 2017.-ben 4 gyakornoki vizsga volt a tagóvodában, akik új nevelőtestületi tagokként kerültek a testületbe. A korábbi években a munkaerő kiválasztásban előnyös volt, hogy a tagóvoda 13 évig gyakorlati helyként működött. Az EÓ igazgatósága segíti a humánerőforrás-szükséglet pótlását, (Munkaterv, Beszámoló, Interjú)

6.4.7.

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

Az EÓ tartja nyilván a létszámot és szükségleteket. (KIR, Közzétételi lista, Interjú)

6.4.8.

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

Az intézmény munkatervében tudatosan alakítják az idő- és emberi erőforrás felhasználását.

Az egyenletes terhelés átmenetileg nehézséget okozott, de a házi bemutatók segítségével, és a motiváló feladatokkal a feladatok arányos elosztása sikeressé vált. (2016-2017 Beszámoló 28. oldal, interjú)

6.4.9.

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

Helyszíni dokumentum elemzés szerint igen. (V.interjú, Továbbképzési program 2013-2018 melléklete)

6.4.10.

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

Az EÓ Pedagógiai Programjának alapján készült az EÓ intézményi továbbképzési program. A tagóvodai célok a vezetői programban, a munkatervekben, a beszámolóokban követhető módon kerülnek meghatározásra, ezzel harmonizálnak a beiskolázási tervek. A tagóvoda a közelmúltban a tagóvodai profilnak megfelelő szakember képzését helyezte előtérbe. (EÓ PP 65. o., Beiskolázási tervek, Beszámolók, interjú) (2016-2017 Beszámoló 25. old. GE program, GYIK műhely) A 2015-2016. évtől a Munkatervben a környezettudatos életmóddal és Zöld ovi koncepcióval kapcsolatos projekt, és témafeldolgozások kiemelt hangsúlyt kaptak. (2016-2017. évi beszámoló 10. sz. melléklet Intézményi elvárások között, interjú)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A tagóvoda-vezető a pályázatában vállaltaknak megfelelően, és a Vezetői tanfelügyeleti ellenőrzésről szóló szakértői megállapítások szerint példaértékű irányítói munkát végez. (OH felület) A mérési eredmények felhasználására támaszkodva írja a stratégiai és operatív terveit. Az ebben meghatározottakat rendszeres, minden területre kiterjedő ellenőrzésekkel követi nyomon. (Pályázat, Tanfelügyeleti ellenőrzés dokumentációja, Mérések eredményei, interjú, Munkaterv, Beszámolók)

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.

A szervezetfejlesztés konkrét feladatait az EÓ Munkaterve tartalmazza. (2016-2017. évi Munkaterv 10. pontja, 27-28. old.) A 2016-2017. évi Munkaterv tartalmazza a pedagógus előmeneteli rendszer tervszerű tagóvodai feladatait, a megalakult BECS tagjainak megválasztását, és az önértékeléssel kapcsolatos feladatok kezdeti nehézségeit. Ebben a folyamatban a tagóvoda vezetője aktív szerepet vállalt. (2016-2017. évi beszámoló 16. old.) Nevelés nélküli munkanapokon feldolgozott témák felelőse is a tagóvoda vezetője, melyek a klímavizsgálatot követő gyengeség területeinek feldolgozására irányult. (2016-2017. évi beszámoló 19. old.) A szervezet fejlesztés formális szabályozása mellett, a szabad időközös programok és dolgozói megbecsülések is segítik a szervezet összetartásának erősítését.

6.5.13.

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

Évre bontott intézményi elvárások vannak (2016-2017 Beszámoló 10. sz. melléklet, Klímatesztrel mérik a dolgozói elégedettséget, és intézkedési terv készül az alacsonyabb területek javítására.) Az ellenőrzési, értékelési szempontok az EÓ Pedagógiai programjában szabályozottak, és a Munkatervekben követhetőek. Etikai kódex van. A jutalmazás és elismerés sikerkritériumai ismertek, a differenciálshoz figyelembe veszik. (EÓ SzMSZ 100. oldal)

6.5.14.

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

Az alkalmazotti közösség magas szintű igényessége megmutatkozik a BECS működésében, a házi továbbképzéseken, és mentorok gyakornokokat segítő munkájában. (interjúk, beszámolók)

6.5.15.

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

Igen, gyűjtik és megosztják. Kiemelkedő a pszichológus segítő munkája, a drámapedagógiai módszerek alkalmazása az érzékenyítési folyamatokban, a gyermeki konfliktusok hatékony kezelése, a fejlesztőpedagógus együttműködése a mérésekben és elemzésekben, egészséges életmóddal kapcsolatos ismeretek megosztása, korszerű mozgásfejlesztő eszközök használatának bemutatása. (2016-2017. évi beszámoló 4. sz. melléklete)

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.

A nagy történelmi múltú intézmény a hagyományok ápolására kiemelten figyel, a felújításkor a tagóvoda-vezető ötlete szerint kiállításra alkalmas helyiség kerül az alagsori részben kialakításra. (EÓ SZMSZ 95. oldal, 2016-2017. évi Beszámoló 6. sz. melléklet: Ünnepek hagyományok, V.interjú: 21,22. Óv. Ped. képv. interjú: 11,12, szülői interjú, Felújítási tervek.

6.6.17.

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

A hagyományok fontos közösségfejlesztő erővel bírnak, és új hagyományokat teremtenek pl.: idősök, nyugdíjasok köszöntése, kiszézés, Gergely járás stb.

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 feladatmegosztás kijelölése, meghatározása az intézményben a tagóvoda-vezető által készített éves munkatervekben történik, személyre szólóan. A felelősség és hatáskör az EÓ SZMSZ-ben foglaltak szerint működik a tagóvoda-vezető személyét illetően. A vezetői tanfelügyeletet követő intézkedési terv erősségként kiemeli az egyértelmű és nyomon követhető feladatelosztásokat és hatásköröket. (Vezetői tanfelügyeleti ellenőrzést követő intézkedési terv)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A tagóvoda-vezető a pedagógusok erősségeinek, szakmai kompetenciáinak figyelembe vételével delegálja a feladatokat. Munkaterv rögzíti a feladatmegosztást, az egyenletes terhelés a beszámoló szerint törekvés szintjén tart.

6.7.20.

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

Maximálisan.

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.

Az EÓ SZMSZ tartalmazza a jogkövető, hatás- és feladatkör megosztást, a döntés előkészítés, véleményezés szabályait. (EÓ SzMSz 33.,37.,101. oldal)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Kialakított, dokumentált.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

DIOO eszköz, interaktív tábla, Kincsesláda alkalmazása a képességfejlesztésben.

6.9.24.

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

A műhelyfoglalkozások az EÓ SzMSz-ben szabályozott formában, alapszolgáltatásként működnek a tagóvodában, melyet a tagóvoda-vezető irányít. (2016-2017. évi Munkaterv 26. old.)

6.9.25.

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

A legmodernebb módszertani eszközök bemutatását szervezeten valósítják meg házi bemutatókon. Pl.: BOSU labda, Okos kocka, Mozgáskotta stb. (2016-2017. évi Beszámoló 4. sz. melléklete)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az IKT eszközöket magabiztosan és sokoldalúan bevonják a csoportos és személyre szabott képességfejlesztések területein. A korszerű informatikai eszközök további fejlesztése (DIOO), és bevonása a nevelőmunkába.

Kiemelkedő területek:

A felújítást követően, az óvoda infrastruktúrája minden igényt kielégítő lesz, és a legkorszerűbb XXI. századi színvonalú intézményként működik 2018 szeptemberétől. (Tervek az óvodáról). A hagyományok ápolása, és a modern, innovatív szakmai fejlesztés egyszerre jelen lévő és fejlesztő hatású. Az intézmény lehetőséget teremt az innovációs és kreatív gondolkodást ösztönző munkára.

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.

Az EÓ Pedagógiai programja koherens az Óvodai nevelés országos alapprogramjában megfogalmazott Kormányrendeletbe foglalt elvárásokkal.

7.1.2.

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

Az EÓ Pedagógiai programjában a 37., 38., 41. oldalakon részletezve olvashatóak a célok, feladatok és az óvoda végére várható fejlődési elvárások.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglalt megvalósulását.

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, évente értékeli. A tartalmat hozzáigazítja a jogszabályok változásaihoz, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálja. Nem volt szükség a célok eléréséhez vezető tevékenységeken változtatni. Értékelésekkel segíti a megvalósulás objektív elemzését.

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.

Igen. (Munkaterv, beszámolók, Óv. ped. Képv.interjú)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

Az EÓ SzMSz-ében az intézményi dokumentumok nyilvánossága szabályozott a 97. oldalon. Az értékelések eredményeit a szülők értekezleten ismerhetik meg, és a honlapon nézhetik meg. A beszámolók hozzáférhetőek. (PP, Munkaterv, beszámolók, interjú)

7.2.6.

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

A továbbképzési tervet csak a helyszínen tudtuk mellékleteivel áttekinteni, a feltöltött dokumentum nem tartalmazza. (EÓ Továbbképzési programja)

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.

Az intézményi önértékelést követő intézkedési tervben, néhány fejlesztendő terület nem koherens az egyének önértékelésében kimutatott fejlesztendőként kimutatott kompetenciával. (Önértékelések elemzése)

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, van projektor, számítógép és elegendő digitális eszköz. Az EÓ PP-jében elvárt IKT eszközök használatához az eszközök rendelkezésre állnak. A legmodernebb tanítási/tanulási eszközök biztosítják a korszerű értelmi és mozgásfejlesztést. (PP 16.o., beszámolók, interjúk, intézményi 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:

Fejlesztendő területek:

A humánerőforrás képzési, fejlesztési terveiben helyet kapnak azok a tréningek, melyek segítik a generációk között átívelő hidak épülését, a belső motiváció megtartása mellett a rohanás és megfelelési kényszer állapotának megelőzését. Folytatják a jó gyakorlatok átadását, az egyenletes teherviselés, és munkamegosztás érdekében.

Kiemelkedő területek:

Az intézményben pedagógiai tudatossággal tervezik a gyermekek képességfejlesztését, és nyomon követhető dokumentációt vezetnek. Az Óvodai nevelés országos alapprogramjában megfogalmazott célokkal, feladatokkal, kimeneti követelményekkel összhangban fogalmazzák meg az intézményi pedagógiai elveket, elvárásokat. A cél eléréséhez fő eszköznek a játékot tekintik. Az óvodai tevékenységek egész óvodai életet átfogó megvalósulását, a szervezeti keretek elősegítik. A célokat nyomon követhető tervekre bontják, és az eredményességet mérések segítségével vizsgálják. Az elemzések segítségével megállapítják, hogy mely területeken kell intézkedéseket tenni, korrekciót végrehajtani.