



ÉVES BESZÁMOLÓ

2025/2026. nevelési év

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
1. Kiemelt feladatok értékelése	7
2. Intervenciós működés értékelése.....	13
3. Gyermekvédelmi koordinátor beszámolója	18
4. Szakmai munkaközösségek évvégi értékelése	21
5. Egészségfejlesztési program értékelése.....	23
6. Óvodapszichológusi munka éves értékelése	25
7. Óvodapszichológus koordinátor beszámolója.....	34
8. Zenei mentorprogram értékelése	36
9. Tehetségnevelés	40
10. Befogadási időszak értékelése.....	41
11. Szülői elégedettségmérés	47
12. Pedagógiai Szakszolgálattal való együttműködés statisztikai adatai	57
13. Óvoda–bölcsőde kapcsolat.....	59
14. Pedagógus előmeneteli rendszer összegzése.....	62
15. TSMT beszámoló	63
16. Start életmód program.....	69
17. Jólléti intézkedések	70
18. Kétnyelvű program értékelése.....	73
19. Erdélyi Nóra mesterprogramjának időarányos értékelése.....	76
20. Szervezetfejlesztés	81
21. Díjak, elismerések, elnyert pályázatok.....	84
22. Talent Akadémia éves értékelése	85

Bevezetés

A tagóvodák éves értékelései alapján megállapítható, hogy az intézményhálózat a 2025–2026-os nevelési évben stabilan, magas szakmai színvonalon működött. Az intézmények többsége a humánerőforrás-kihívások, szervezeti változások és működési nehézségek ellenére biztosítani tudta a gyermekek számára a biztonságos, befogadó és fejlődést támogató nevelési környezetet. Az értékelések egységesen tükrözik a gyermekközpontú pedagógiai szemlélet, az inkluzív nevelés, az egészségfejlesztés és a folyamatos szakmai megújulás iránti elköteleződést.

Kiemelkedő intézményi erősségek

1. Inkluzív szemlélet és intervenciók rendszer

Valamennyi tagóvodában megjelent az inkluzív pedagógiai szemlélet, az intervenciók rendszeres működése és a szakmaközi együttműködés erősödése. Az intézmények többségében a prevenció, a korai felismerés, valamint a gyermekek egyéni szükségleteire épülő differenciált fejlesztés a mindennapi pedagógiai gyakorlat természetes részévé vált.

2. Egészségfejlesztés és jóllét

Az egészségfejlesztési programok intézményi szinten eredményesen valósultak meg. Az Okostányér program, a mindennapos mozgás, a mentálhigiénés kezdeményezések és az egészséges életmódra nevelés valamennyi tagóvodában hangsúlyosan jelent meg. Több intézményben dolgozói jólléti és mentálhigiénés programok is megvalósultak.

3. Környezeti nevelés és fenntarthatóság

Az Örökös Zöld Óvoda, Állatbarát Óvoda és Madárbarát Óvoda programok, valamint a környezeti nevelési projektek kiemelkedő színvonalon valósultak meg. A fenntarthatóság pedagógiája valamennyi tagóvoda működésében megjelent.

4. Innováció és szakmai megújulás

A tagóvodák jelentős része innovatív pedagógiai programokat működtetett (robotika, állatasszisztált foglalkozások, drámapedagógia, művészetpedagógia, élménypedagógia, digitális eszközhasználat). Az intézmények nyitottak az új módszerekre és tudatosan törekednek a szakmai megújulásra.

Intézményi szinten azonosított fejlesztendő területek

A tagóvodai értékelések alapján leggyakrabban megjelenő fejlesztési szükségletek:

- belső kommunikáció és információáramlás fejlesztése;
- munkaterhelés kiegyensúlyozása;
- humánerőforrás stabilizálása;
- mentálhigiénés támogatási rendszerek további erősítése;
- szülői partnerség és kommunikáció fejlesztése;
- a szerepjáték, bábozás és dramatikus tevékenységek tudatosabb támogatása;
- adminisztrációs folyamatok és OviKRÉTA használatának további fejlesztése;
- az udvari és szabadtéri tanulási környezet tudatosabb pedagógiai kihasználása.

Részletes intézményi elemzés

1. Szervezeti működés és vezetés

A tagóvodák működését összességében stabilitás jellemezte, ugyanakkor az intézmények közel felében jelentkezett humánerőforrás-hiány, tartós távollét vagy személyi változás. A vezetők eredményesen alkalmaztak rugalmas munkaszervezési megoldásokat, mentorálási folyamatokat és onboarding rendszereket az új munkatársak integrációjának támogatására.

Intézményi szintű erősségek:

- támogató vezetői szemlélet;
- mentorálási és onboarding folyamatok;
- delegálás és felelősi rendszerek működése;
- közösségépítés;
- reflektív vezetői működés.

Fejlesztendő területek:

- belső kommunikáció;
- visszajelzési kultúra;
- vezetői jelenlét;
- feladatterhelés egyenletesebb elosztása.

2. Pedagógiai munka eredményessége

A pedagógiai diagnosztikai eredmények valamennyi intézményben pozitív fejlődési tendenciát mutatnak. Különösen kedvezően alakult:

- szociális és érzelmi kompetenciák fejlődése;
- játék minősége;
- auditív és vizuális észlelés;
- mozgásfejlődés;
- egészséges életmódhoz kapcsolódó szokások.

Leggyakrabban fejlesztendő területek:

1. időészlelés;
2. figyelem;
3. gondolkodási műveletek;
4. szókincsfejlesztés;
5. dramatikus játék és bábozás;
6. önszabályozás;
7. finommotorika.

3. Inkluzív szemlélet és korai intervenció

Az intézményi értékelések alapján kijelenthető, hogy az Egyesített Óvodában az inkluzív pedagógiai kultúra jelentősen erősödött. Az intervenciók team-ek rendszeres működése, a szakmaközi együttműködések és a korai felismerésre épülő prevenció valamennyi tagóvodában meghatározóvá vált.

Kiemelkedő innovációk:

- esetmenedzseri rendszer;
- vizuális támogatási rendszerek;
- neurodiverzitás programok;
- érzékenyítő projektek;
- strukturált tanulási környezetek.

4. Egészségfejlesztés és mentálhigiéné

Az egészségfejlesztés rendszerszintű megközelítése intézményi erősségként jelenik meg. Az Okostányér program szinte valamennyi tagóvodában megvalósult, miközben egyre nagyobb hangsúlyt kapott a mentális egészség támogatása is.

Az intézmények közel kétharmadában jelent meg:

- dolgozói jóllét támogatása;
- rekreációs programok;
- mentálhigiénés kezdeményezések;
- stresszkezelő módszerek.

5. Innovációk és jó gyakorlatok

Intézményi szinten kiemelendő jó gyakorlatok:

- drámapedagógiai műhelyek;
- robotika és digitális innovációk;
- állatasszisztált foglalkozások;
- Csillagtündér program;
- Plukkido;
- Persona Doll;
- művészetterápiás és mentálhigiénés programok;
- Neurodiverzitás Hete.

A tanuló szervezet jellemzőinek elemzése

Az értékelések alapján az Egyesített Óvoda szervezeti működésében egyre markánsabban jelennek meg a tanuló szervezet jellemzői. A tagóvodák többségében megfigyelhető:

Erősségek

- rendszeres belső tudásmegosztás;
- hospitálások és szakmai műhelyek működtetése;
- reflektív pedagógiai gyakorlat;
- szakmai autonómia és innováció támogatása;
- munkacsoportok és team-ek aktív működése;
- mentorálási és onboarding rendszerek működtetése;
- közös problémamegoldás és együttgondolkodás;
- külső és belső tanulási lehetőségek támogatása;
- jó gyakorlatok intézmények közötti megosztása.

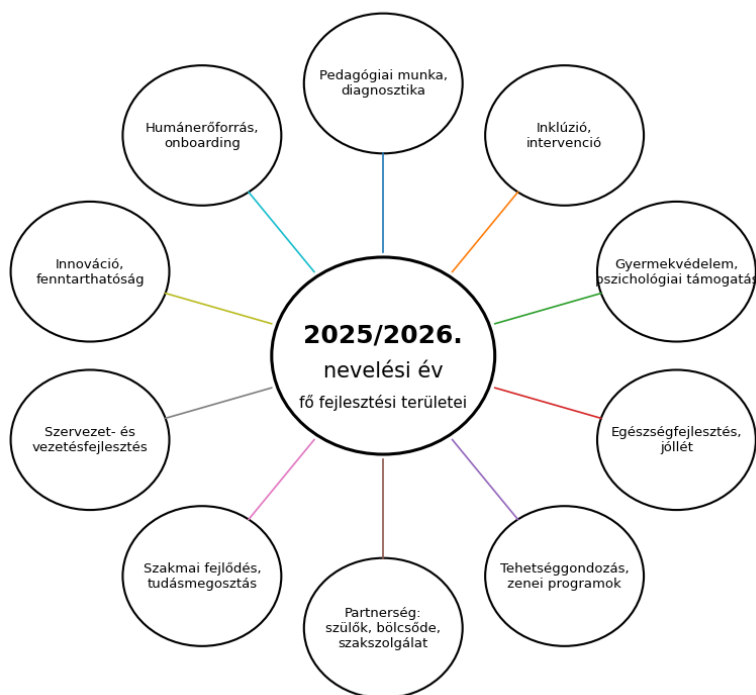
Fejlesztendő területek

- a tudásmegosztás intézményi szintű megszervezése;
- egységes reflektív eszközrendszer kialakítása;
- adatvezérelt döntéshozatal további erősítése;
- horizontális tanulási alkalmak számának növelése;
- tagóvodák közötti szakmai hálózatok további fejlesztése;
- a szakmai innovációk intézményi szintű disszeminációja;
- a tanulási eredmények szervezeti szintű dokumentálása.

A 2026–2027. nevelési évre javasolt intézményi fejlesztési prioritások

1. Az inkluzív pedagógiai kultúra további erősítése.
2. A tanuló szervezeti működés intézményi szintű fejlesztése.
3. A dolgozói jóllét és mentálhigiéné támogatása.
4. Az optimális tanulási környezetek fejlesztése.
5. A belső kommunikáció és visszajelzési kultúra erősítése.
6. A szülői partnerség új formáinak kialakítása.
7. Az adatvezérelt pedagógiai tervezés továbbfejlesztése.
8. A jó gyakorlatok intézményi szintű megosztásának rendszerszintű támogatása.

Az Egyesített Óvoda 2025/2026. nevelési évének szakmai fókuszai





Kiemelt feladatok meghatározása a gyermeki fejlődést nyomon követő pedagógiai diagnosztika. a gyermeki elégedettségmérés 2025/2026-os nevelési évre vonatkozó összesített eredményei alapján

Tagintézmény	Szociális, érzelmi érettség	Értelmi fejlettség	Mozgásfejlettség	Beszédfejlettség	Egészséges életmód	GYEM
Angyalkert	Dramatizálás, bábozás	Tér és időbeli orientáció fejlesztése	Testtudat és finommotorika fejlesztése	Beszédészlelés és beszédértés fejlesztése		A társas- és kártyajátékok, valamint a naposi feladatok iránti motiváció erősítése változatosabb, élményszerűbb és a gyermekek aktív részvételére építő módszerekkel.
Meséskert		A figyelem, matematikai képességek és a logikus gondolkodás fejlesztése	A finommotorika, grafomotorika és a szem-kéz koordináció fejlesztése	A beszédkedv ösztönzése és a szókincs fejlesztése		A mérés kiemelkedően magas eredményei alapján intézkedési terv készítése nem szükséges.
Hétszín	A kitartás, a feladattudat és a szabálytudat erősítése; az önálló kezdeményezések és a tevékenységek iránti motiváció támogatása	Az időészlelés, a figyelem, valamint a gondolkodás, tájékozottság és számolási képességek tudatos fejlesztése	A finommotorika, a kézügyesség és a szem-kéz koordináció fejlesztése	Az aktív és passzív szókincs bővítése, a mondatalkotás és a helyes nyelvhasználat fejlesztése	Az önállóság, az időjárásnak megfelelő öltözködés és a környezettudatos, felelősségteljes magatartás erősítése	A mérés minden területen erősséget vagy kimagasló erősséget mutat; külön fejlesztési intézkedés nem indokolt.
Napsugár		Az időészlelés, a figyelem, valamint a gondolkodás, tájékozottság és számolási képességek fejlesztése			A környezettudatos magatartás erősítése élményszerű tapasztalatszerzéssel, személyes példamutatással és a családok bevonásával	Intézkedési terv nem indokolt; a változatos tevékenységkínálat, a gyermekek érdeklődésére építő gyakorlat és a pozitív közösségi élmények fenntartása.

Zöld Ág	A felnőttekkel és társakkal való kapcsolatteremtés és kapcsolattartás fejlesztése	A figyelem és koncentráció erősítése, valamint az időészlelés fejlesztése				A mérés eredményei alapján intézkedési terv nem szükséges; a bábozás, a számokkal végzett játékok és a teremrendezési feladatok további változatos támogatása javasolt.
Varázsliget	Az érzelmi-akarat tényezők, különösen a kitartás és a feladattudat fejlesztése	Az időérzékelés, a figyelemkoncentráció és a figyelem tartósságának fejlesztése; a gondolkodási és logikai képességek erősítése	A finommotorika fejlesztése		A környezettudatos magatartás és életmódra nevelés erősítése	A saját intézményi specifikumok meghatározása és gazdagítása; a szerepjáték, verselés, mondókázás, tánc, ének, körjáték és társasjáték további támogatása.
Mese		Az időészlelés fejlesztése	A finommotorika fejlesztése	A szókincs bővítése		Fejlesztendőként a számokkal végzett játék, a teremrendezés és söprögetés, valamint a naposi feladatok támogatása jelent meg.
Napraforgó	Együtműködés erősítése, társas kapcsolatok alakítása	Az időészlelés fejlesztése		Beszédészlelés fejlesztése. Szókincs bővítés	Környezettudatos magatartás erősítése	A munkaterv értékelése külön gyermeki elégedettségmérési (GYEM) összesítést nem tartalmaz.
Csicsergő	Az akarat, a kitartás, a feladattudat és az önfegyelem erősítése	A figyelem és a gondolkodási képességek fejlesztése	A testtudat, a térbeli tájékozódás és a finommotorika fejlesztése	A szókincs bővítése	A környezettudatos magatartás erősítése	A szerepjáték, a dramatizálás és a bábjáték feltételeinek tudatos gazdagítása; elegendő idő, tér, változatos eszközök és pedagógusi támogatás biztosítása.

Pöttyös		A figyelem és a gondolkodási képességek további fejlesztése		A szókincs további bővítése		A gyermeki elégedettségmérés alapján intézkedési terv készítése nem szükséges; a szerepjáték, a bábozás és a mesélés rendszeres támogatásának fenntartása.
Gyöngyszem	Az akarat, valamint a felnőttekkel és társakkal való kapcsolat további erősítése	Az időészlelés, a figyelem, valamint a matematikai és logikai készségek fejlesztése	A testtudat és a térbeli tájékozódás fejlesztése	A szókincs és a beszédértés fejlesztése		A mérés minden területen erősséget vagy kimagasló erősséget mutatott. A szerepjáték, a bábozás, a mondókázás és verselés további változatos támogatása javasolt.
Gyermekkert		A képzelet, az emlékezet, az időérzékelés, az auditív észlelés, a keresztszaternak működése, a gondolkodás, a figyelem és a matematikai gondolkodás fejlesztése	A finommotorika, a testtudat és a téri tájékozódás fejlesztése; a szabadban szervezett mozgásos tevékenységek bővítése	A verbális képességek komplex fejlesztése anyanyelvi játékokkal, meséléssel, dramatizálással, mondókázással és beszélgetésekkel		A gyermeki elégedettségmérés minden területen erősséget vagy kimagasló erősséget mutatott; a bábozás további tudatos, rendszeres támogatása kiemelt feladat.
Vizafogó	A frusztrációtűrés, az alkalmazkodóképesség, a feladattudat, a kitartás, a kudarc elviselése, az újrapróbálkozás, a konfliktusmegoldás, a kompromisszumképesség és az együttműködés fejlesztése.	A figyelemkoncentráció és a kitartás, a gondolkodási műveletek, valamint a fogalomismeret fejlesztése	A finommotorika, az ügyesség és az emberábrázolás – ezen belül a testtudat és a testkép – fejlesztése	A szókincs, a fogalomismerethez kapcsolódó kifejezőkészség fejlesztése	Az önállóság erősítése a tisztálkodási és higiéniai szokások gyakorlásában; a környezettudatos szemlélet alakítása	A mérés alapján külön intézkedési terv nem szükséges. A bábok mindennapi használatára és a társasjátékok iránti motiváció erősítésére nagyobb figyelmet szükséges fordítani.

Futár	A szociális és érzelmi érettség mérési eredményei alapján korosztályhoz igazított fejlesztési terv készítése	A gondolkodás és a figyelem fejlesztése, különösen a beszédfejlesztéshez kapcsolódó játékos tevékenységekben	A mozgásfejlettség mérési eredményei alapján korosztályhoz igazított fejlesztési terv készítése	Szókincsbővítés, a kommunikáció aktivizálása; a bábozás, dramatizálás, mesélés és szerepjáték módszereinek tudatos megújítása	Az egészséges életmód mutatói alapján korosztályhoz igazított fejlesztési terv; a környezettudatos életmód tudatosabb alakítása	A szerepjáték formáinak, valamint a bábozás és a mesék eljátszásának megújítása.
Nyitnikék	Az akarat tényezők fejlesztése: szabálytudat, feladattudat, szándékos figyelem, kudarc-tűrés; továbbá az önismeret, önértékelés és a szabályokhoz való pozitív viszony erősítése	Az időészlelés, a gondolkodás, tájékozottság és számolási képességek, a figyelem, valamint a matematikai/logikai képességek fejlesztése	A testtudat és a térbeli tájékozódás, valamint a finommotorika fejlesztése	A szókincs fejlesztése; a mesélés, verselés, bábozás és dramatizálás tudatos alkalmazása	A környezettudatos magatartás és a környezetért felelős életvitel megalapozása	A szerepjáték, bábozás, mondókázás-verselés, rajzasztalnál való alkotás, önkiszolgáló munka, naposság és teremrendezés megerősítése
Ákombákom		A gondolkodás, a képzelet, a figyelem, a matematikai-logikai készségek és az emlékezet fejlesztése	A finommotorika fejlesztése; a testtudat és a térbeli tájékozódás hangsúlyos megjelenítése a párhuzamos tevékenységekben			A gyermeki elégedettségmérés összesített eredménye kiemelkedően magas; a következő évben a kisebb eredményességet mutató terület javítása a cél.
Pitypang	Az elért szociális-érzelmi eredmények fenntartása	Az időészlelés, gondolkodás, figyelem, képzelet, emlékezet és matematikai készségek fejlesztése	A testtudat és a finommotorika további fejlesztése	A szókincsbővítés kiemelt támogatása	A környezettudatos magatartás erősítése	A szerepjáték, bábozás és teremrendezés megerősítése; intézkedési terv készítése nem szükséges

A tagintézmények pedagógiai diagnosztikus eredményeinek összegzése alapján az Egyesített Óvoda a következő közös pedagógiai hangsúlyokat határozza meg a 2026/2027-es nevelési évre:

Pedagógiai diagnosztika alapján:

- A szociális-érzelmi fejlődés területén az akarat tényezők, a kitartás, a feladat- és szabálytudat, a kudarctűrés, az együttműködés, valamint a társas kapcsolatok és az önérvényesítés támogatása jelenik meg több tagóvodában.
- Az értelmi fejlettség leggyakrabban visszatérő fejlesztési területe a figyelem és a koncentráció. Ehhez kapcsolódik az időészlelés, a gondolkodási és matematikai-logikai képességek, a tájékozottság, az emlékezet és a képzelet fejlesztése.
- A mozgásfejlettség területén intézményi szinten kiemelt feladat a finommotorika, a szem-kéz koordináció, a testtudat, valamint a téri és síkbeli tájékozódás játékos, cselekvésbe ágyazott fejlesztése.
- A beszédfejlettségben a szókincs bővítése a leggyakrabban megjelenő feladat. Emellett hangsúlyos a beszédészlelés, a beszédértés, a fogalomismeret, a mondatalkotás és az aktív kommunikáció támogatása.
- Az egészséges életmód területén a környezettudatos magatartás, az önállóság, a higiénés és önkiszolgáló szokások, valamint a környezetért felelős életvitel megalapozása igényel további tudatos pedagógiai támogatást.

Különösen visszatérő terület a figyelem, a szókincs, a testtudat és téri tájékozódás, a finommotorika, továbbá egyes tagóvodákban az akarat tényezők és a környezettudatos magatartás.

Gyermei elégedettségmérés alapján:

- Intézményi szinten továbbra is kiemelt a szerepjáték, a bábozás, a mesélés és a dramatizálás rendszeres, tudatos és változatos támogatása. Ezek mellett több tagóvodában a társas- és kártyajátékok, a számokkal végzett játékok, az alkotótevékenységek, a naposi és önkiszolgáló feladatok, valamint a teremrendezés iránti motiváció erősítése indokolt.
- A bevált gyakorlatokat változatos tevékenységinálattal, megfelelő idő-, tér- és eszközfeltételekkel, pedagógusi ösztönzéssel, valamint évenkénti nyomon követéssel szükséges megőrizni. A fenntartási célokhoz is célszerű eredménymutatókat rendelni, hogy az erősségek tartóssága igazolható legyen.

A tagintézmények a saját eredményeik alapján fejlesztési vagy fenntartási feladatot határoznak meg. Intézkedési terv készítése ott indokolt, ahol tényleges fejlesztési szükséglet mutatkozik; a kimagasló vagy stabil eredményt elérő területeken a jó gyakorlatok fenntartását, továbbadását és rendszeres ellenőrzését kell tervezni.

Budapest, 2026.07.20.



Intervenciós munka értékelése 2025-2026

Az Egyesített Óvoda 2025–2026-os nevelési évben tovább mélyítette intervenciós stratégiáját, amelynek középpontjában a **családpedagógiai szemléletű prevenció és intervenció működtetése** állt, különös tekintettel a gyermekek és a családok, illetve az óvodapedagógusok támogatására.

1. Intervenciós működés fejlesztése

EÓ- és tagóvodai szintű intervenciós munkacsoport működtetése

Az EÓ szintű team 10 alkalommal tartott megbeszélést, szakmai fókusztemákkal. Az éves időterv segítette a szervezési feladatokat és a minél teljesebb részvételt.

A tagóvodai intervenciós teamek beépültek a szervezeti kultúrába. Az óvodapedagógusok a munkájuk támogatásaként éli meg, a közös gondolkodással erősödött az óvodapedagógusok és szakemberek közötti együttműködés.

Év végén EÓ szintű és tagóvodai helyzetelemzés céljából megkezdődött kérdőíves felméréssel intervenciós munkakörnyezet vizsgálata.

1.1 Tematikus szakmai alkalmak és képzések

A koordinátori team 13 tematikus szakmai alkalmat szervezett: esetbemutatók, intervenciós jó gyakorlatok, külső szakember meghívása magatartás- és viselkedési problémák és regulációs zavarok - evészavar témájában, krízisintervenciós protokoll kidolgozása, mozgásterápiák, időgazdálkodás, szociális történet. Emellett a mentálhigiénét a csapathoz tartozás érzését erősítette az Adventi alkalom és a Láthatatlan kiállításon való részvétel. További alkalmak: SNI Suli Expo – 2026. március 28. (17 fő), PRIZMA szakmai nap részvétel.

1.2 Inkluzív attitűd, szemléletformálás

Minden tagóvodában megvalósult a neurodiverzitás hete és tematikus szülői értekezleteket is szerveztek, bevonva az intervenciós szakembereket.

A pedagógusokat támogató szakmai hírlevelek 7 alkalommal jelentek meg, lektori szempontrendszerrel kialakítva.

KerekKocka szülői fórum: 2025. október (iskola választás) és 2026. április (Fejlesztő terápiák).

Óvodapedagógus, mint esetmenedzser – szereperősítés

A szakmai hét műhelymunkáján kiemelten vizsgált terület volt az óvodapedagógus esetgazdai/esetmenedzseri szerepe.

Fő megállapítások:

- Az óvodapedagógusok egyre felkészültebben érkeznek a team alkalmakra.
- A jelzések minősége fejlődött, a jelzési készség nőtt.
- Fejlesztendő terület: további szemléletformálás, az esetgazdai folytonosság biztosítása és a vállalások visszakövetése.

2. Gyermekek támogatása – fejlesztési adatok

2.1 Intervenciós ellátás statisztikája

Az EÓ szintű adatok összefoglalója a 2025–2026-os nevelési évből:

Mutató	Adat
SNI-s gyermekek száma	134 fő
BTMN-es gyermekek száma	170 fő
Egyéni/mikrocsoportos fejlesztésben részesültek	325 fő
Mozgásfejlesztésben részesültek	151 fő
TSMT-ben részesültek	200 fő (32 egyéni, 48 csoportos alkalom)
Alapozó terápiában részesültek	196 fő
Gyógytestnevelésben részesültek	178 fő
MSSST-szűrés	288 fő (88 enyhe, 22 kifejezettebb kockázat)

2.2 Fejlesztési ellátás formája

Az óvodai fejlesztési ellátás formái a 2025–2026-os nevelési évben (EÓ összesítés, 420 fő):

Ellátás formája	Gyermekek száma	Arány
Mikrocsoportos fejlesztés	255 fő	60,7%
Óvodai csoportban	86 fő	20,5%
Egyéni fejlesztés	79 fő	18,8%
Mindösszesen	420 fő	

2.3 Speciális programok

- Buborék Világ szociális-kommunikációs és mozgásfejlesztés: Pitypang és Nyitnikék Tagóvoda.
- Magyar, mint idegen nyelv: Hétszín Tagóvoda, Nyitnikék Tagóvoda.
- Színes ejtőernyő – komplex művészetterápiás műhely: Vizafogó Tagóvoda.
- Fejderítő program – 8 tagóvodai intézmény, 11 óvodai csoport részvételével elindult.

3. Év értékelés és elégedettségmérés az intervenció szakemberek körében

Kérdés (1–5 skála)	Összesen
Team alkalmak tartalmi relevanciája	4,7
Tagóvodai munkaterhelés egyensúlya (törzs)	4,1
Tagóvodai munkaterhelés egyensúlya (másik)	3,6
Koordinátorok elérhetősége	4,7
Információáramlás hatékonysága	4,5
Részvétel értékessége az intervenció teamben	3,9
Évközi visszajelzés kapott (igen)	20 fő

Erősségek

- Szakmai közösség kohéziója: az egymástól való tanulás, közös gondolkodás és csapatkohéziót rendszeresen kiemelik
- Tematikus alkalmak
- Koordinátori elérhetőség

Fejlesztendő területek, igények

- Munkakör-specifikus tematikus alkalmak, kisebb csoportos esetmegbeszélések
- Csoportos szupervízió bevezetése
- Mentorpárok kialakítása – pályakezdők és tapasztalt kollegák párosításával

4. Dokumentáció és adminisztráció

4.1 Elkészült dokumentumok

- Fejlesztőpedagógusi és gyógypedagógusi ellátási folyamatára elkészítése, valamint az óvodapszichológusi felülvizsgálata, aktualizálása.
- MSSST normapont táblázat segédanyag elkészült.
- Autista Mintázház beleegyező nyilatkozat – elkészült.
- Szülői konzultációt támogató szakmai anyag (bővített anamnézis) – elkészült.
- Új szakértői kérelem – fokozatos átállással elindult.
- Egységes feljegyzési sablon kialakítása.

4.2 Folyamatban lévő fejlesztések

- Krízisintervenciós cselekvési terv véglegesítése folyamatban.
- Ovifüzet kiegészítése képes napirenddel, előzetes anamnézissel, és a szülőket érintő szolgáltatások elérésével.
- Jövő évben szülőknek készítünk hírleveleket.
- Egyszerűbb, egységesebb dokumentáció kialakítása.

5. Szülőkkel való együttműködés

- Erőforrás szülőcsoport, 10 alkalom sikeresen lezárult.
- KerekKocka programsorozat: 3 alkalom (iskolaválasztás, fejlesztő terápiák téma)
- Szülők Konferenciája: 1 alkalom
- Szülői műhelymunkák, mentálhigiénés programok: 3 féle

6. Intézményi és külső partner-együttműködések

6.1 FPSZ – Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat

- Egyeztetések az év során.
- Új szakértői kérelem bevezetése.
- FPSZ fórumon részvétel – 2026. április, 2 fő.

6.2 PRIZMA EGYMI

- Egyeztetések az év során.
- SNI-s gyermekek fejlesztése elsőbbséget élvez – helyiség biztosítása kiemelten fontos.
- Utazó szakemberek bevonása az intervenciós megbeszélésekbe.

6.3 Autista Mintázház

- Szülői beleegyező nyilatkozat elkészült a közös konzultációhoz.
- Élő, szakmai kapcsolat: esetmegbeszélések, telefonos konzultáció.

6.4 Egyéb külső partneri kapcsolatok

- PPKE Korai intervenciós MA hallgatók fogadása – Csicsergő, Vizafigó
- Fejderítő program tesztelése (Egy Sima Egy Fordított Egyesület az Inklúzióért): 8 tagóvoda

7. Összegzés és koherencia a 2026–2027-es tervekkel

A 2025–2026-os nevelési év intervenciós munkaterve túlnyomórészt teljesült. A stratégiai célok – a kapcsolatfókuszú prevenció, a teammunka erősítése, a pedagógusok támogatása, a külső partneri együttműködés mélyítése – a kidolgozott munkafázisokon és adatokon keresztül igazolhatók.

Az alábbi táblázat bemutatja, hogy a 2025–2026-ban azonosított fejlesztési irányok hogyan képeződnek le a 2026–2027-es tervekre, biztosítva a stratégiai folyamatosságot:

2025–2026 értékelési tanulság	2026–2027 tervezett intézkedés
Inkluzív szemlélet és teammunka erősítése a tagóvodákban	Intervenciós irányelvek, protokoll kiadvány elkészítése
Kiscsoportos esetmegbeszélések igénye	Kisebb létszámú esetmegbeszélések bevezetése
Dokumentáció terhe és koherenciája fejlesztendő	Egységes és hatékony dokumentáció vezetés
Tanulási és intervenciós munkakörnyezet vizsgálata megkezdődött	Az intervenciós munkakörnyezet intézkedési tervének megvalósítása
Szupervíziós és mentorálási, tanulási igény	Szupervízió biztosítása, hospitálások rendszeresítése
Szülői hírlevél rendszeresítése	Rendszeres hírlevelek kiküldése
Vezetői bevonódás erősítése krízishelyzetekben	Pedagógiai-szakmai munka rendszeres ellenőrzése, krízishelyzetben erőforrás-biztosítás

Hoffer Ivett



Gyermekvédelmi Koordinátor Munkaterv Értékelés

2025-26

A 2025-26-os nevelési évben második éve töltöttem be a gyermekvédelmi koordinátori munkakört. Hetente két napot szenteltem annak, hogy koordinátori munkámmal támogassam az Egyesített Óvoda és a 17 Tagóvoda gyermekjóléti munkáját.

Munkatervben számos célkitűzést fogalmaztam meg, amelyek eredményeit a következő táblázatban mutatom meg:

Tervezett feladatok	Eredmények
Gyermekvédelmi Irányelvek népszerűsítése, bemutatása a Tagóvodákban	Több tagóvodában nevelés nélküli munkanap vagy információs értekezlet keretében személyesen népszerűsítettem a Gyermekvédelmi Irányelveket. Teljesen nevelőtestületeket is elértem, de előfordult, hogy pedagógusoknak és dajkáknak külön-külön tartottam specifikus tájékoztatót.
Gyermekvédelmi Irányelvek elearning oktatóanyag véglegesítése, publikálása	A Gyermekvédelmi elearning tananyagot 2025 őszére véglegesítettük a Neting céggel történő együttműködésben, ami elérhető minden munkatársnak a moodle felületen egyedi felhasználófiókkal és jelszóval.
Gyermekvédelmi elearning oktatás megszervezése, lebonyolítása	2025 októberében és novemberében minden munkatárs elvégezte az elearning képzést. Ebben a munkában koordináló és support szerepet töltöttem be.
Gyermekvédelmi Irányelvek szülőknek szóló változatának elkészítése	Idén erre a feladatra nem maradt elég kapacitás, azonban elindult az a folyamat, hogy egyre több szülői értekezleten beszélnek a pedagógusok a saját jelzőrendszeri szerepükről, jelzési kötelezettségükről. A magas számú szülői panaszok miatt fontos lesz a következő nevelési évben a szülők tájékoztatására és edukációjára hangsúlyt fektetni.
Gyermekvédelmi team-ek működésének támogatása	A gyermekvédelmi teamek a gyakorlatban sok esetben egybeolvadtak az intervenció teamekkel, ami szakmailag és munkaszervezésileg is indokolt és helyes gyakorlat. Abban a két tagintézményben, ahol óvodapszichológus vagyok rendszeresen részt veszek a teameken. Ezen felül a Mesés kert Tagóvodában veszek részt a havi rendszerességű gyermekvédelmi teamen, illetve a Nyitnikék Tagóvodában

	veszek részt a negyedévente megtartott gyermekvédelmi teamen.
Készségfejlesztő, edukatív tréningek, műhelymunkák szervezése, megtartása	Ebben a nevelési évben új módszertant nem vezettünk be a gyermekvédelem területén tréningek formájában. A nevelőtestületekkel a Gyermekvédelmi Irányelvek népszerűsítésével kapcsolatban találkoztam.
Tanácsadás	Folyamatos kapcsolatban vagyok a Tagóvodaigazgatókkal. A kihívást jelentő gyermekvédelmi esetek során telefonon vagy személyesen egyeztetünk, tanácsokat adok.
Kapcsolattartás a Prevenció Központtal	Részt vettem a Prevenció Központ által szervezett szakmaközi megbeszéléseken és az éves jelzőrendszeri konferencián is.
Gyermekvédelmi Munkaközösség munkájának támogatása	Kardos Beával folyamatos egyeztetésben dolgozunk együtt. A gyermekvédelmi munkaközösségeken minden alkalommal részt veszek. Közös azonosítjuk a szükségleteket, és azokra reagálva tervezzük meg közösen a munkaközösségi alkalmakat, amiket Bea szervez meg.
Éves gyermekvédelmi beszámoló elkészítése	Elkészült. Részt vettem az éves gyermekvédelmi tanácskozáson.
Gyermekvédelmi Irányelvek felülvizsgálatának előkészítése, visszajelzések összegyűjtése.	Az év során folyamatosan monitoroztam a Gyermekvédelmi Irányelvek gyakorlatban történő alkalmazását, és rögzítettem a módosítani valókat, illetve azokat a témákat, amivel ki kell egészíteni.
Új feladatok	Eredmények
Az óvodák és bölcsődék körbejárása Aljegyző Asszony közreműködésével. A Prevenció Központ, a bölcsődék és az Egyesített Óvoda együttműködésének felmérése és értékelése, jó gyakorlatok és új gyakorlatok összegyűjtése.	Aljegyző Asszony kezdeményezésére végigjártuk az összes bölcsődét és tagóvodát a kerületben a Prevenció Központ vezetésével. Ezt a folyamatot az óvodák részéről én szerveztem, illetve én facilitáltam a megbeszéléseket. Összegyűjtöttük a Prevenció Központ vezetésével együttműködésben azokat a megállapodásokat, amelyek megszülettek a találkozók során. Elkészítettünk egy intézkedési tervet, amely megvalósítása arra fog szolgálni, hogy a kerületi intézmények működése összehangolt és gyermekközpontú legyen.
Panaszkezelésben való részvétel	Sajnos számos esetben találkoztunk idén olyan szülői panasszal, amely során a gyermekek biztonságát ki kellett vizsgálni.

	Ezekben az esetekben a vizsgálati folyamatban részt vettem. A munkatársak meghallgatásában, a szülőkkel való kommunikációban, valamint a vizsgálat adminisztrációjában vállaltam szerepet az Egyesített Óvoda és a Tagóvodák vezetőségével együttműködésben.
Partners Hungary Minifesto díj	A Minifesto pályázat keretében előkészítettem és beadtam a pályázatot, amelyben bemutattam a gyermekvédelmi elearning-et, mint jó gyakorlatot. A díjat elnyertük, aminek keretében felkerültünk egy olyan interaktív térképre, ahol a díjazottak jó gyakorlatait eléri a szakmai közönség. Egy szakmai konferencia keretében fogják kihirdetni a díjazottakat, többek között minket is, amin részt veszek, és képviselem az Egyesített Óvodát.
Jogi kérdések	Számos jogi kérdés felmerült ebben a nevelési évben, leginkább a szülői felügyeleti jog és a szülők tájékoztatása kapcsán. Ezekben az esetekben a Prevenció Központtal keresztül kértem jogi segítséget, és igyekeztem megosztani azt a Tagóvodák munkatársaival.

Tervek a következő nevelési évre:

- Panaszkezelési protokoll részletesebb kidolgozása.
- Gyermekvédelmi Irányelvek felülvizsgálata és aktualizálása.
- Gyermekvédelmi elearning továbbfejlesztése, angol nyelvre fordítása.
- Gyermekvédelmi elearning, mint termék megosztása a nyilvánosságal.
- Prevenció Központtal való együttműködéssel kapcsolatos intézkedési terv végrehajtása.
- Gyermekvédelmi Irányelvek szülők körében való népszerűsítése.

Budapest, 2026. 05. 29.

Szilveszter Áron

Egyesített Óvoda Gyermekvédelmi Koordinátor

AZ EGYESÍTETT ÓVODA SZAKMAI MUNKAKÖZÖSSÉGEINEK ÉS MUNKACSOPORTJAINAK ÉV VÉGI ÉRTÉKELÉSE

2025–2026. nevelési év

A 2025–2026-os nevelési évben az Egyesített Óvoda szakmai munkaközösségei és munkacsoportjai eredményesen támogatták az intézmény pedagógiai céljainak megvalósítását. A szakmai műhelyek és foglalkozások szervezése során kiemelt hangsúlyt kapott az inkluzív nevelés, a gyermekvédelem, a differenciált fejlesztés, a tehetséggondozás, az egészséges életmód és fenntarthatóság, a digitális kompetenciák fejlesztése, valamint a szakmai együttműködések erősítése.

A tagóvoda-vezetői munkaközösség munkája jelentősen hozzájárult a vezetői kompetenciák fejlesztéséhez és az intézmények közötti szakmai együttműködés erősítéséhez. A szervezetfejlesztési programok, a szakmai nyílt délelőttök, valamint a differenciált iskolára felkészítést támogató tanulási környezet bemutatása lehetőséget biztosított a jó gyakorlatok megismerésére és adaptálására. A vezetői jóllét támogatását szolgáló programok ráirányították a figyelmet a mentális egészség megőrzésének fontosságára.

A gyermekvédelmi munkaközösség kiemelkedő szerepet vállalt az intézményi gyermekvédelmi rendszer megerősítésében. Az év során megvalósult az új gyermekvédelmi útmutató megismertetése, az e-learning képzés lebonyolítása, valamint a gyermekvédelmi teamek működésének támogatása. A szülőkkel való kommunikáció fejlesztése, az esetfeldolgozások és a krízishelyzetek kezelésére irányuló szakmai párbeszédok erősítették a gyermekek biztonságát szolgáló intézményi működést.

A dajka munkacsoport foglalkozásai hozzájárultak a kommunikációs kompetenciák fejlesztéséhez, a gyermekvédelmi érzékenyítéshez és a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatásához. A gyakorlatorientált feldolgozás és az élményszerű tanulás segítette a résztvevők szakmai szemléletének fejlődését.

A drámajáték munkaközösség kreatív és élményközpontú műhelyei a szülői együttműködés, az önismeret és a gyermekek kreativitásának támogatása területén nyújtottak innovatív módszereket. A padlókép-módszer és a dramatikus játékok alkalmazása gazdagította a résztvevők pedagógiai eszköztárát.

Az Egészséges Életmód és Fenntarthatóság munkaközösség programjai a környezettudatos szemléletformálást, a természet iránti elköteleződést és a pedagógusok mentális egészségének támogatását szolgálták. A résztvevők értékes ismereteket szereztek a fenntarthatóság, a testi-lelki egészség és az önmagukról való gondoskodás területén.

A mérés-értékelés munkacsoport sikeresen koordinálta az intézményi mérésekhez kapcsolódó feladatokat. A szülői elégedettségmérés fejlesztése, a kérdőívek hozzáférhetőségének bővítése és a részvételi arány növelését célzó intézkedések hozzájárultak a minőségfejlesztési folyamatok eredményességéhez.

A művészeti munkaközösség tevékenysége során a néphagyományok, a mesefeldolgozás és az élményalapú művészeti nevelés módszereinek bemutatásával gazdagította a pedagógusok módszertani kultúráját. A gyakorlati bemutatók és közös alkotótevékenységek inspiráló szakmai tapasztalatokat biztosítottak.

A tehetség munkacsoport az év során a tehetségazonosítás és tehetséggondozás korszerű módszereinek megismertetésére, valamint a pedagógusok kreatív eszköztárának bővítésére helyezte a hangsúlyt. A vizuális nevelés, a zenei képességek fejlesztése és a Reggio Emilia szemlélet megismerése új perspektívákat nyitott a tehetségfejlesztő munka számára.

A SMART munkaközösség a digitális kultúra és a médiahasználat kérdéseit dolgozta fel. A foglalkozások során a résztvevők megismerkedtek a média gyermekekre gyakorolt hatásaival, az etikus médiahasználat alapelveivel, valamint a digitális eszközök kreatív, pedagógiai célú alkalmazásának lehetőségeivel.

A pályakezdő pedagógusokat támogató munkacsoport tevékenysége hozzájárult az inkluzív pedagógiai szemlélet, a tudatos tanulásszervezés és a mentális jóllét erősítéséhez. A szakmai támogatás és a tapasztalatmegosztás segítette a pályakezdők szakmai beilleszkedését és fejlődését.

A pedagógiai asszisztens munkacsoport az inkluzív nevelés támogatásában, a differenciált tanulási környezet kialakításában és a sajátos nevelési igényű, illetve eltérő fejlődésű gyermekek segítésében vállalt fontos szerepet. A résztvevők számos jól alkalmazható módszert és eszközt ismertek meg.

Összességében elmondható, hogy a szakmai munkaközösségek és munkacsoportok tevékenysége hatékonyan támogatta az Egyesített Óvoda stratégiai céljainak megvalósítását. Az együttműködés, a tudásmegosztás, az innovatív pedagógiai megoldások alkalmazása és a reflektív szakmai gondolkodás erősödése érzékelhető fejlődést eredményezett az intézmény szakmai kultúrájában.

A 2026–2027. NEVELÉSI ÉV KIEMELT FELADATAI

- A differenciált, inkluzív nevelési környezet további fejlesztése, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatására.
- A gyermekvédelmi szemlélet és a gyermekvédelmi teamek működésének további erősítése, a korai jelzőrendszer hatékonyságának növelése.
- A szülőkkal való partnerség és a tudatos kommunikáció fejlesztése valamennyi munkakörben.
- A pedagógusok és vezetők mentális jóllétének, rezilienciájának és szakmai támogatásának erősítése.
- A differenciált iskolai felkészítés módszertani kultúrájának fejlesztése és a tanulási környezet tudatos alakítása.
- A tehetséggondozás intézményi rendszerének továbbfejlesztése, a tehetségmodellek és tehetségkonceptió egységesítésének előkészítése.
- A digitális kultúra és a tudatos médiahasználat pedagógiai lehetőségeinek bővítése.
- A fenntarthatóságra nevelés és az állatbarát szemlélet erősítése az intézmények mindennapi gyakorlatában.
- A mérés-értékelési rendszer fejlesztése, a szülői elégedettségmérések eredményességének növelése és az adatalapú intézményfejlesztés támogatása.

Az egészségfejlesztési program éves értékelése

2025–2026 nevelési év

A 2023–2028 közötti egészségfejlesztési program éves célkitűzéseinek értékelése
Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda

Összegző értékelés

Az egészségfejlesztési program a gyermekek testi és lelki jóllétét, a családokkal való együttműködést és a munkatársak egészségmegőrzését közös keretben kezelte. Erőssége, hogy az egészséges életmód alakítását a napi óvodai működéshez, az egyéni szükségletekhez és a pedagógusok példamutatásához kapcsolta. A munkatársi programok megvalósulásáról rendelkezésre álló információk több cél teljesítését alátámasztják; a gyermekcsoportokat érintő feladatok teljesülését a tagóvodai beszámolók alapján szükséges összegezni.

Táplálkozási szemlélet és munkatársi példamutatás

A program az Okostányér ajánlásainak közétkeztetésbe történő fokozatos beépítését és a pedagógusok táplálkozási szemléletének formálását jelölte ki. A megvalósult WELLBIOM program három, az egészséges táplálkozást feldolgozó workshopja közvetlenül kapcsolódott a munkatársak ismereteinek bővítéséhez. A közös Facebook-csoport az alkalmak közötti kapcsolattartáshoz és tapasztalatcseréhez adott felületet.

A Start életmód munkaközösség szintén az egészségtudatos közös tanulást támogatta. Ezek az intézkedések a pedagógusi példamutatás szakmai háttérét erősíthetik. A közétkeztetési cél értékeléséhez külön szükséges áttekinteni az étlapok és az étkezési gyakorlat változásait, valamint a gyermekek és családok visszajelzéseit.

Mozgás és a természeti környezet megismerése

A virágos- és veteményeskertek gondozása, a külső helyszíneken szervezett séták és kirándulások a mozgást, a közvetlen tapasztalatszerzést és az egészséges környezethez való kapcsolódást szolgálták a célkitűzésekben. A biztonságos gyalogos közlekedés gyakorlása ezekhez a mindennapi helyzetekhez kapcsolható.

A munkatársi mozgás és közösségi összetartozás területén az Ultrabalaton-csapat ismét sikeresen teljesítette közös vállalását. Ez a sporthoz kapcsolódó intézményi jólléti törekvések konkrét eredménye, és a munkatársi együttműködés számára is közös élményt jelentett.

Folyadékfogyasztás és egészségvédő szokások

A program a folyadékhoz való folyamatos hozzáférést, a gyermekek edukációját és az egyéni ivókulacsok biztosítását együttes célként kezelte. A baleset-megelőzés és a fertőző, szezonális betegségek megelőzéséről szóló családi tájékoztatás szintén a napi egészségvédő szokásokhoz kapcsolódott. Az értékelés során a feltételek megléte mellett a kialakult szokásokat és a szülői együttműködés tapasztalatait is vizsgáljuk.

Egyéni szükségletekhez igazodó pihenés

A program hangsúlyos eleme a rugalmas, a gyermekek életkori és egyéni szükségleteihez igazodó pihenés tervezése. Szakmai erőssége az alvás lehetőségének és a nem alvó gyermekek csendes tevékenységének együttes figyelembevétele. A kiszámítható napirend, a megnyugvást segítő rituálék és az aktív tevékenységből a pihenésbe vezető átmenet a gyermekek biztonságérzetét szolgálja.

A megvalósítás értékelésében azt szükséges áttekinteni, hogy az eltérő pihenési igényekhez ténylegesen biztosítottak-e megfelelő körülményeket, és hogyan oldották meg a párhuzamos tevékenységeket. Az eszközök alkalmazását a nyugodt pihenés céljához célszerű igazítani. A képernyőhasználat csökkentését célzó családi szemléletformálás és az óvodai pihenési gyakorlat összhangját is érdemes vizsgálni.

Lelki jóllét és inkluzív nevelés

A program a gyermekek eltérő viselkedésének megértését és támogatását az intervenciók team bevonásához kapcsolta. A gyermekek és a pedagógusok méltóságának megőrzése, az erőfeszítés elismerése és az egyéni fejlődés támogatása megfelelő közös alapot ad az egészségfejlesztéshez. A megvalósítás eredményességét a szakemberek közötti együttműködés és a napi pedagógiai helyzetek tapasztalatai alapján lehet értékelni.

A munkatársi lelki jóllét támogatásához megvalósult Art Relax foglalkozások, pszichológusi segítség elérhetősége kapcsolódott. Az időgazdálkodási munkaközösség 20 fő részvételével az időnyomás, a feladatkezelés és a tudatos énidő témáit dolgozta fel. Ezek a kiegészítő megelőzésének és a gondoskodó munkáltatói működésnek a céljaihoz illeszkedtek.

Családi partnerség és tanuló szervezeti működés

A célkitűzések a családokat az egészséges életmód, a médiatudatosság és a megelőzés területén is partnerként kezelték. A szülői értekezletek és közös programok a tájékoztatás mellett a családok kérdéseinek és tapasztalatainak megismerésére is lehetőséget teremtettek.

A tanuló szervezet szemléletében a tagóvodai egészségfejlesztési tapasztalatokat közösen szükséges feldolgozni. A helyi intézkedési tervek így az intézményi célokat a közösségek saját szükségleteihez kapcsolhatják. A munkatársi programokból származó felismerések akkor hasznosulnak tartósan, ha a napi munkaszervezésben és a pedagógiai gyakorlatban is megjelennek.

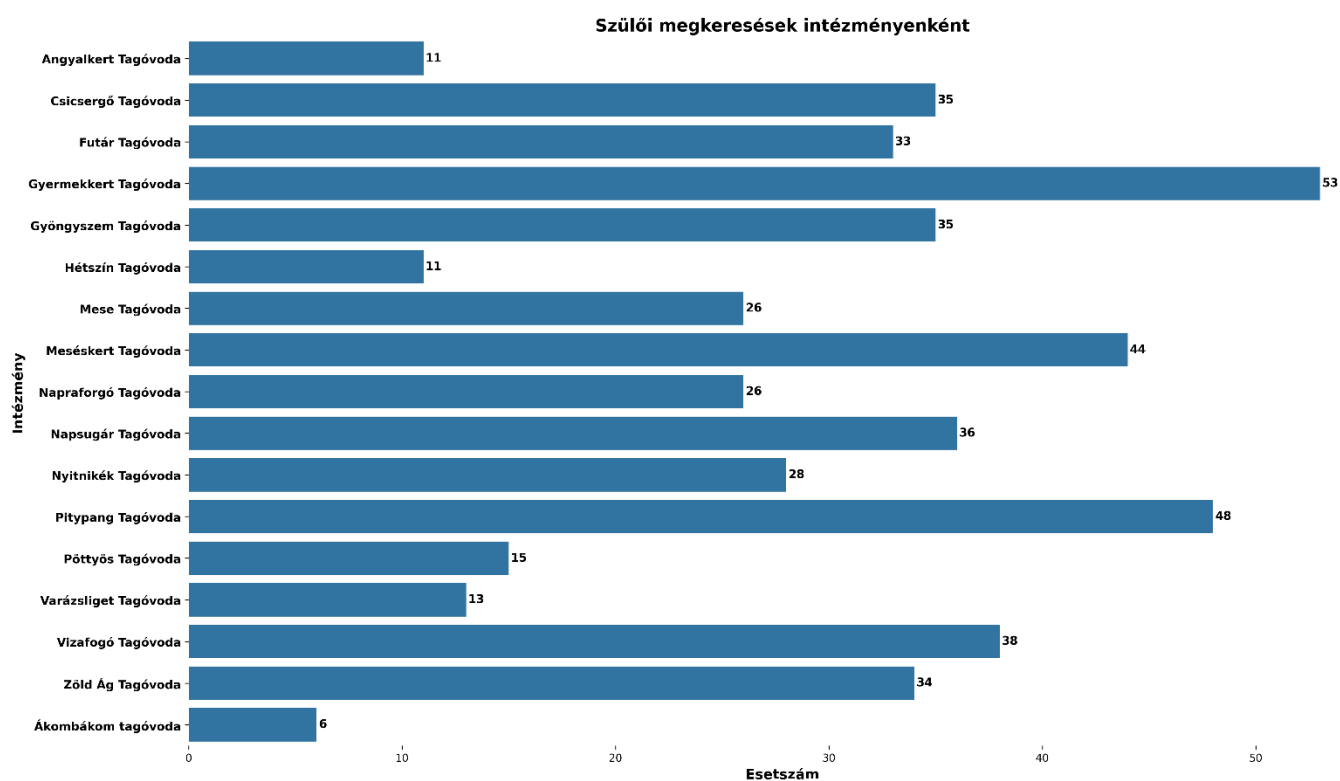
További fejlesztési irányok

A következő időszakban javasolt a tagóvodai megvalósítás rövid, egységes szempontok szerinti összegzése: táplálkozás és folyadékfogyasztás, mozgás és szabadtéri tevékenységek, pihenés, megelőzés, családi partnerség és munkatársi jóllét. A programok számán túl a rendszeresség, a hozzáférés és a visszajelzések kapjanak hangsúlyt. Az intimitorna, hangtálfürdő, Egészség Piknik és Egészségnap teljesülését szintén a megvalósítási adatok alapján szükséges rögzíteni. A már megvalósult munkatársi támogatások folytatását a résztvevői igények és a mindennapokban tapasztalható hasznosulás alapján célszerű tervezni.



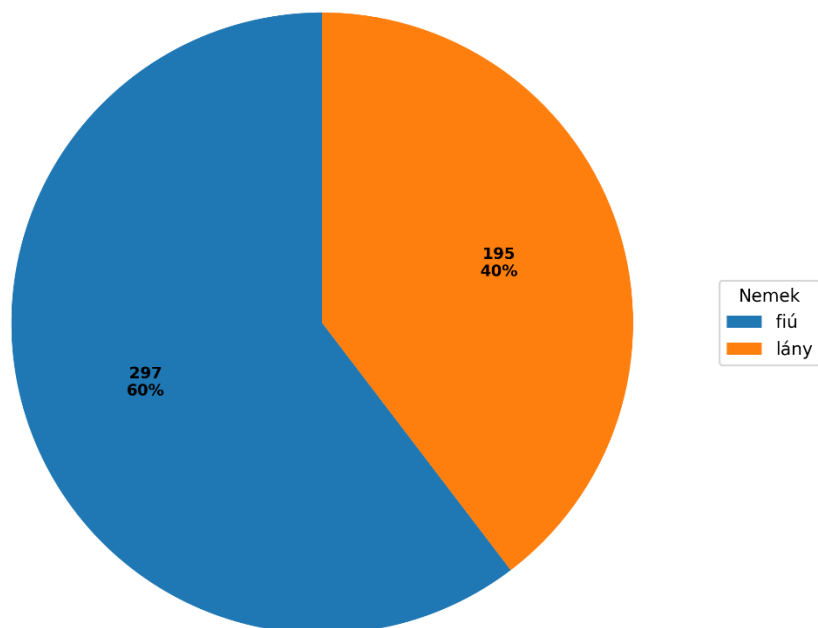
Óvodapszichológusi munka éves értékelése

(készítette: Vasvári Sarolta)

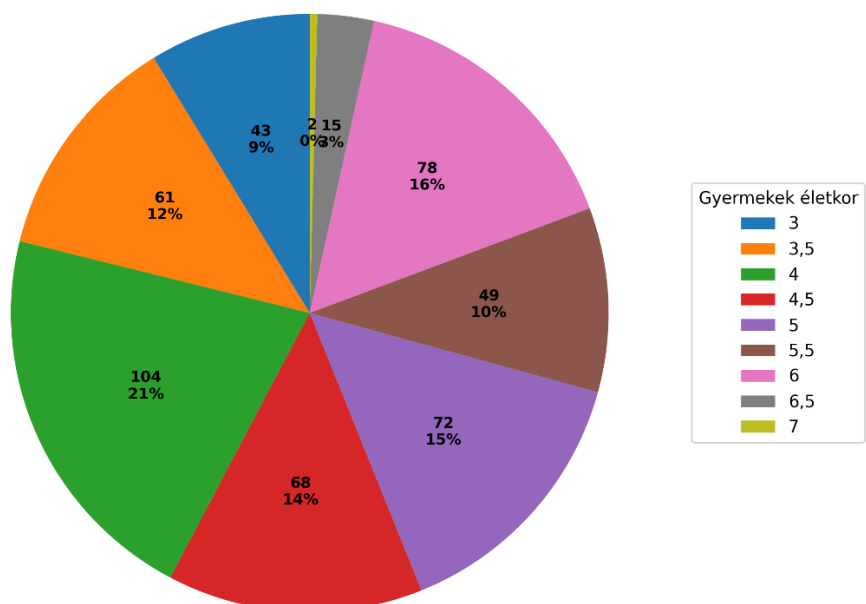


Megjegyzés1: Ebben a nevelési évben összesen 492 szülői megkeresés érkezett.

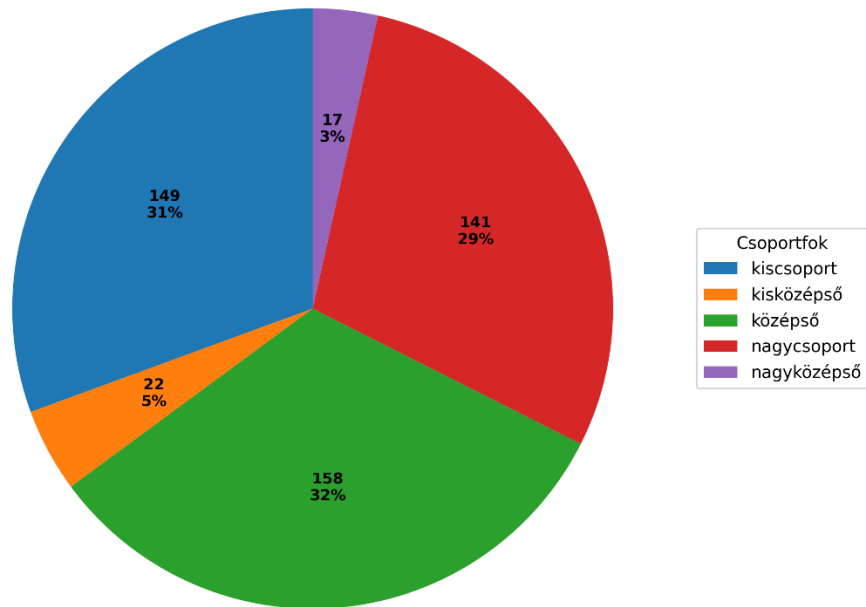
Nemek megoszlása



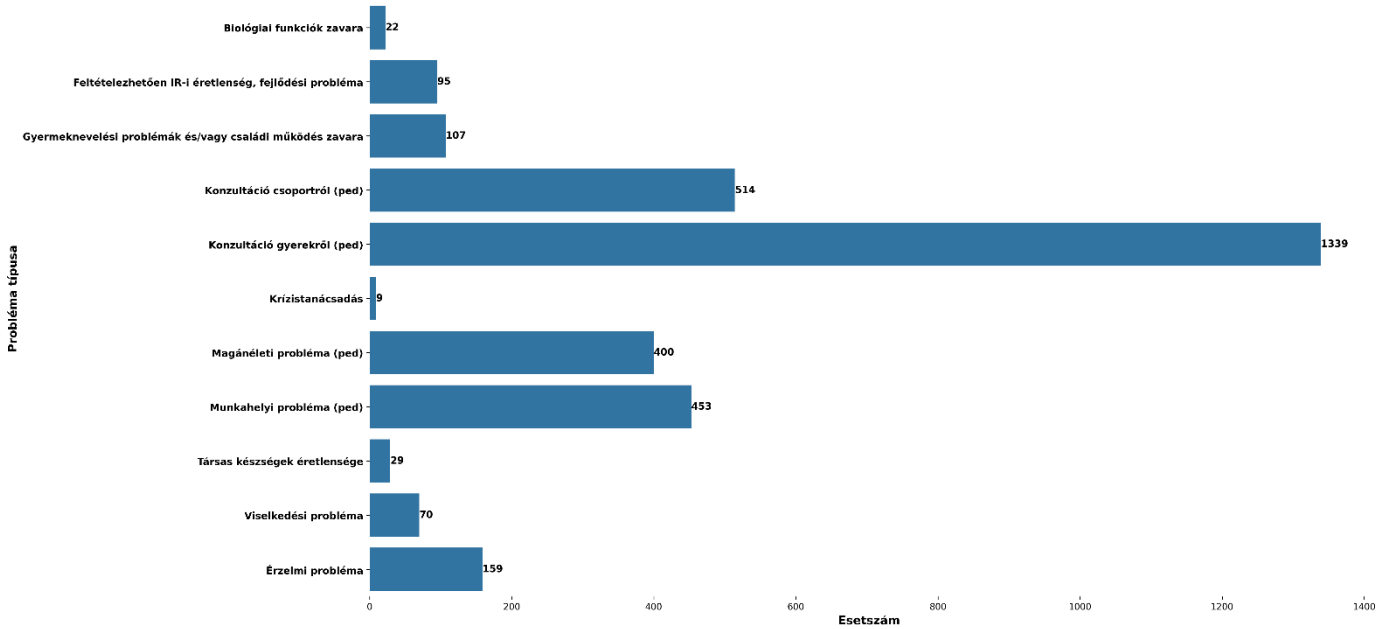
Gyermekek életkor megoszlása

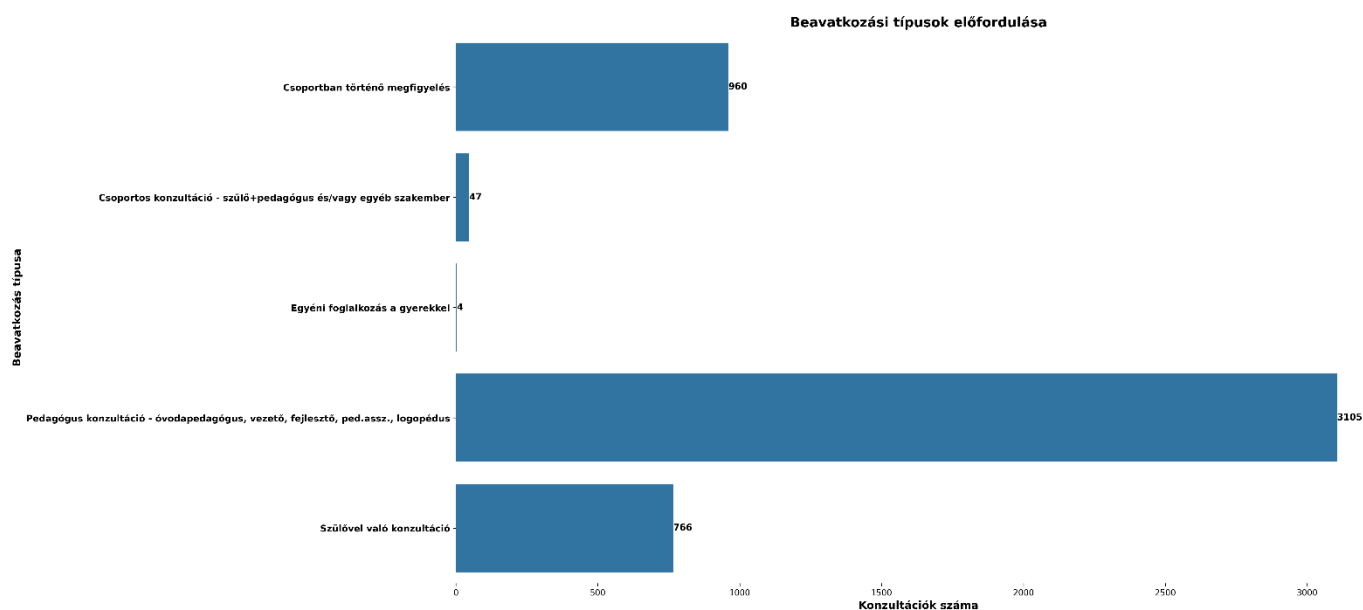


Csoportfok megoszlása



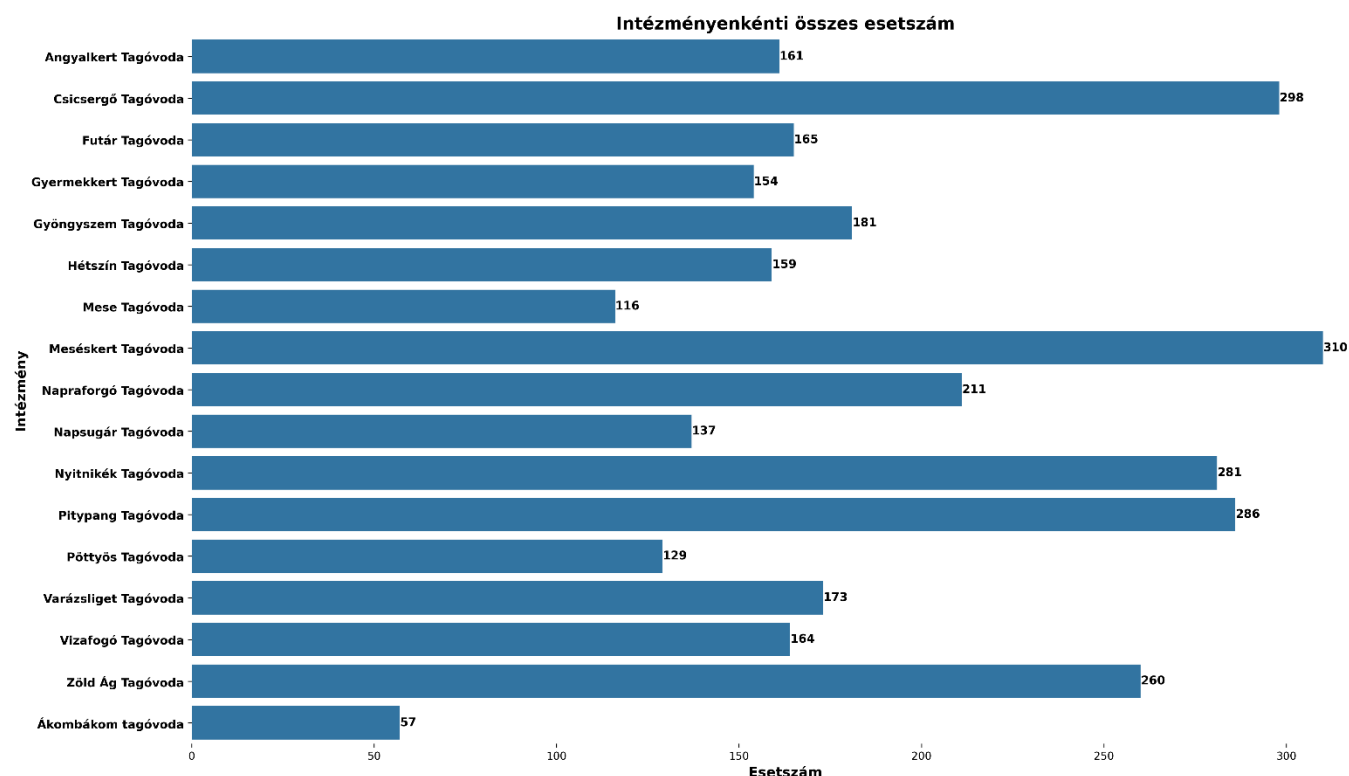
Probléma típus előfordulása



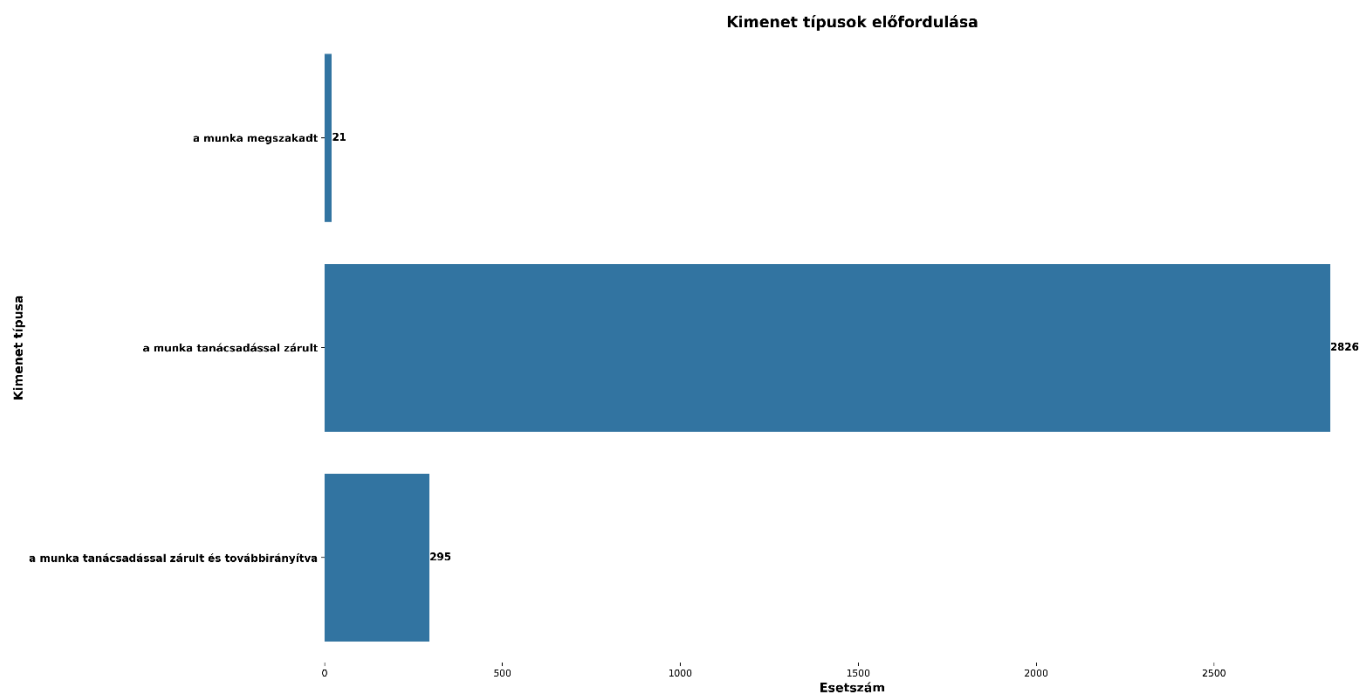


Megjegyzés2: A gyermekek csoportban történő megfigyelése átlagosan 3-4 alkalmat jelent (ezek alkalmanként átlagosan 2-4 óra közötti időt jelentenek a probléma jellegétől, valamint kapacitástól és esetszámtól függően). A szülővel és a pedagógusokkal történő konzultációs alkalmak száma a probléma és javaslat jellegétől függ (időtartamuk átlagosan 1-1,5 óra).

Megjegyzés3: A szülői megkereséseken túl nagy óraszámban konzultálunk az óvodapedagógusokkal a csoportjukat vagy egy-egy gyermeket érintő (ilyenkor megfigyelés nem történik) kérdésekről. Ezeket a megkereséseket jelenítik meg a „Konzultáció csoportról (ped)” és a „Konzultáció gyerekről (ped)” kategóriák. A „Munkához kapcsolódó problémák” kategóriában ezúttal olyan megkereséseket tüntettük fel, mint pl.: pályakezdő pedagógusok kérdései, kollégával való együttműködés és/vagy konfliktusrendezés, csoportvezetés nehézségei stb.



Megjegyzés4: Az összes esetszám tagintézményenként a szülői és egyéb megkeresések összesített számát mutatja.



Megjegyzés5: A továbbírányítás jelenthet további vizsgálatot (pl. pszichológiai, pszichiátriai, beszédállapot) és/vagy fejlesztést, terápiát (pl. mozgásfejlesztés, pszichoterápia, családterápia, pszichodráma). Sok esetben a szülőkkel és/vagy az óvónőkkel is folyt tanácsadás jellegű munka (pl. az óvodai vagy az otthoni viselkedés rendezése érdekében), s e mellett történt javaslat egyéb vizsgálatra, fejlesztésre. (Kimenet: „A munka tanácsadással zárult és továbbírányítva”)

A nevelési év egyéb tapasztalatai és célkitűzések:

Ebben a nevelési évben 6 kolléga látta el az óvodapszichológiai feladatokat az Egyesített Óvoda tagintézményeiben. Az óvodapszichológiai ellátás folyamata és szakmai keretei változatlanul működtek tovább a tagintézményekben.

A pszichológus team alkalmakat továbbra is heti rendszerességgel, keddi napokon tartottuk. A megbeszélések során megfelelő hangsúlyt kapott az esetek közös áttekintése, a szervezési feladatok egyeztetése, valamint a kollégák szakmai és mentálhigiénés támogatása. Ebben a nevelési évben is folytattam a koordinátori feladatok ellátását (lásd koordinátori beszámoló), melynek keretében támogattam a szakmai munka szervezését, a kapcsolattartást és az együttműködési folyamatok koordinálását. Emellett aktívan részt vettünk az Egyesített Óvoda intervenciók teamjének munkájában és szakmai programjain.

Aktív résztvevői voltunk a tagintézményi intervenciók teameknek és a gyermekvédelmi megbeszéléseknek, amelyek lehetőséget biztosítottak a gyermekeket érintő kérdések közös áttekintésére, a szakmai együttműködés erősítésére és a támogatási folyamatok összehangolására.

Az intézményekben zajló ellátás mellett sok egyéb feladatot is vállaltunk:

Csapatépítők

Program	Felelős
Angyalkert Tagóvoda: csapatépítő	Gál Eszter és Novák Szilvia
Varázsliget Tagóvoda: csapatépítő	Gál Eszter és Novák Szilvia
Mesés kert Tagóvoda: csapatépítő	Vasvári Sarolta és Kovács Henrietta
Zöld Ág Tagóvoda: csapatépítő	Vasvári Sarolta és Kovács Henrietta
Napsugár Tagóvoda: csapatépítő	Novák Szilvia

Workshopok

Program	Felelős
A 17 tagóvoda dajkái számára: Szenzoros érzékenység	Bartha Eszter
Gyermek kert Tagóvoda – Neurodiverzitás hete: Felnőtt TSMT	Bartha Eszter
Gyermek kert Tagóvoda: A kiscsoport nehézségei, fejlődés támogatása	Bartha Eszter
Gyermek kert Tagóvoda: Agresszió kezelése	Bartha Eszter
Gyermek kert Tagóvoda: Felkészülés az ismétlődő nagycsoport szociális kihívásaira	Bartha Eszter
Gyermek kert Tagóvoda: Szokás, szabályrendszer, következetes nevelés	Bartha Eszter
Ákombákom Tagóvoda: Eltérő fejlődési utak, elfogadás	Bartha Eszter
Csicsergő Tagóvoda – Következetesség és határok a gyereknevelésben	Kovács Henrietta
Nyitnikék Tagóvoda – Barátnak lenni jó	Kovács Henrietta
Nyitnikék Tagóvoda – Konfliktuskezelés és elfogadás az óvodáskorban	Kovács Henrietta
Nyitnikék Tagóvoda – Neurodiverzitás az óvodában	Kovács Henrietta
Nyitnikék és Csicsergő – Határok és következetesség a gyereknevelésben	Kovács Henrietta
Nyitnikék és Csicsergő – Érzelemszabályozási technikák	Kovács Henrietta
Futár Tagóvoda – Düh- és indulatkezelési technikák szülői workshop	Novák Szilvia
Napsugár Tagóvoda – Intervenciós Szakmai Műhely (2 alkalom)	Novák Szilvia és Weibli Mónika
Vizafogó Tagóvoda – Düh- és indulatkezelési technikák szülői workshop	Novák Szilvia
Vizafogó Tagóvoda – Szexuális nevelés szülői tréning	Novák Szilvia
Budafoki Tagóvoda – Érzékenyítő workshop	Szilveszter Áron
Krízisintervenciós workshop, EÓ intervenciós team	Vasvári Sarolta
Zöld Ág Tagóvoda – Intervenciós Team működésének bemutatása	Vasvári Sarolta és Weibli Mónika
Zöld Ág Tagóvoda – Konfliktushelyzetek megoldása az óvodában, szülői fórum	Vasvári Sarolta és Eszlényi Györgyi

Zöld Ág Tagóvoda – Nevelési nehézségek, nemet mondás, szülői fórum	Vasvári Sarolta és Eszlényi Györgyi
Érzékenyítő tréningek jó gyakorlatai workshop, EÓ intervenciók team	Vasvári Sarolta és Weibli Mónika

Csoportok

Program	Felelős
Gyermekkert Tagóvoda – nyugikártya foglalkozás két csoportban	Bartha Eszter
Mese Tagóvoda – művészetterápiás foglalkozás	Bartha Eszter
Mese Tagóvoda – nyugikártya foglalkozás (2 alkalom)	Bartha Eszter
Mese Tagóvoda – érzelmi nevelés, félelmek, eltérő fejlődés vizualizálása (3 alkalom)	Bartha Eszter
Ákombákom Tagóvoda – érzelmi nevelés, eltérő szenzoros feldolgozás vizualizálása	Bartha Eszter
Varázsliget Tagóvoda – Mesés Relax (4 alkalom)	Gál Eszter
Csicsergő Tagóvoda – Inklúzió, sokszínűség az óvodában (2 alkalom)	Kovács Henrietta
Csicsergő Tagóvoda – NyugiOvi program (5 alkalom)	Kovács Henrietta
Csicsergő Tagóvoda – Ventilláló-kör (2 alkalom)	Kovács Henrietta
Nyitnikék Tagóvoda – Nemi nevelés foglalkozás	Kovács Henrietta
Nyitnikék Tagóvoda – Érzelemszabályozás gyerekeknek (10 alkalom)	Kovács Henrietta
Nyitnikék és Hétszín – Beszoktatás témájú csoport (2 alkalom)	Kovács Henrietta
Futár Tagóvoda – Irodalomterápiás csoport (10 alkalom)	Novák Szilvia
Pályakezdő munkacsoport – Öngondoskodás workshop	Novák Szilvia
Mesés kert Tagóvoda - Beszoktatás témájú csoport pedagógusoknak (4 alkalom)	Vasvári Sarolta
Mesés kert Tagóvoda - Stresszkezelő csoport pedagógusoknak (4 alkalom)	Vasvári Sarolta
Zöld Ág Tagóvoda – Beszoktatás témájú csoport pedagógusoknak (1 alkalom)	Vasvári Sarolta

Az Egyesített Óvoda egyéb programjai

Program	Felelős
KerekKocka szülői fórum – TSMT elmélet és gyakorlat	Bartha Eszter
Résztétel az Ultrabalatonon	Gál Eszter
START Életmód program koordinálása	Gál Eszter
Zöld Ág Tagóvoda – csoportmegfigyelés	Gál Eszter
Óvodapedagógiai Napok – Zumba workshop háziasszonya	Gál Eszter
Hangtálfürdő	Kovács Henrietta

Pázmány Péter Katolikus Egyetem – Csoportszabályok kialakítása	Kovács Henrietta
Részvétel a Sportnapon	Kovács Henrietta
ZEÓ hospitálás – Érzelmi nevelés workshop	Kovács Henrietta
Óvodapedagógiai konferencia – kerekasztal-beszélgetés	Kovács Henrietta
KerekKocka szülői fórum és workshopok	Novák Szilvia
START Életmód program – női szexualitás előadás	Novák Szilvia
Állatvédelmi témahét – edukáció	Novák Szilvia
Gyermekvédelmi koordinátori tevékenység	Szilveszter Áron
Részvétel a szelektív mutizmusról szóló e-learning anyag lektorálásában	Szilveszter Áron és Vasvári Sarolta
START Életmód program – mindfulness tréning	Szilveszter Áron
ZEÓ hospitálás – Intervenciós Team bemutatása	Szilveszter Áron
A KEF videókampány szakmai témáihoz kapcsolódó koordinációs feladatok és témakidolgozás	Vasvári Sarolta
Az óvodapszichológiai és intervenciós munka bemutatása a Prevenációs Központ munkatársainak	Vasvári Sarolta
Gyermekvédelmi egyeztetéseken való részvétel és az intervenciós munka képviselése	Vasvári Sarolta
Intervenciós team szakmai programjának szervezése (Kora gyermekkori táplálási zavarokról szóló előadás) Krízisintervenciós workshop	Vasvári Sarolta
Közreműködés a fogadóórák protokolljának kidolgozásában	Vasvári Sarolta
Közreműködés a szülőknek szóló e-learning anyag előkészítésében	Vasvári Sarolta
Részvétel a ZEÓ munkatársaival szervezett szakmai megbeszélésen	Vasvári Sarolta

Ezeket túl részt vettünk az óvodáinkban több tematikus és egyéb szülői értekezleten, fogadóórán is. Ebben a nevelési évben újra megtarthatjuk szakmai hetünket júniusban. Ennek keretében lehetőségünk lesz ismét olyan szakmai kérdések megbeszélésére, melyekre a heti munka mellett nem tudtunk sort keríteni. Teret tudunk adni az egyéni, illetve csoportszintű nehézségek megosztásának, megbeszélésének is. Az egyik délelőttre meghívtuk az iskolapszichológus kollégákat egy szakmai egyeztetésre. S ebben az évben is tervezünk csapatépítő programot, saját mentálhigiénénk megőrzésének és a szakmai feltöltődés támogatásának érdekében. Úgy érezzük, erre most különösen nagy szükségünk van a nevelési év során tapasztalt magas esetszámok és megnövekedett szakmai terhelés mellett.

Célkitűzések:

Ebben a nevelési évben is számos, az intézményi alapellátáson túlmutató szakmai feladatot vállaltunk, többek között workshopok, csoportfoglalkozások, csapatépítők, szakmai programok és egyéb prevenciós tevékenységek megvalósításában vettünk részt. A jövőben is fontosnak tartjuk e szakmai sokszínűség megőrzését, ugyanakkor törekszünk arra, hogy feladatainkat rendelkezésre álló kapacitásainkkal összhangban, az óvodapszichológiai ellátás magas szakmai színvonalának megtartása mellett végezzük. Ez különösen fontos annak fényében, hogy a szülői és pedagógusi megkeresések száma továbbra is magas, és több területen növekedést mutat.

A következő nevelési évben is kiemelt jelentőségűnek tartjuk az Egyesített Óvoda intervenciók teamjével kialakított szoros szakmai együttműködés fenntartását, valamint a tagóvodai intervenciók és gyermekvédelmi munkacsoportokban végzett közös munkát. Emellett továbbra is fontos erőforrásnak tekintjük saját pszichológus teamünk működését, hiszen az esetmegbeszélések, a szakmai reflexió és a kollégák közötti tudásmegosztás jelentősen hozzájárulnak a magas színvonalú ellátás biztosításához.

A statisztikai adatok alapján továbbra is az a tendencia figyelhető meg, hogy a hozzánk kerülő gyermekek és családok esetében a problémák döntő többsége az óvodapszichológiai ellátás keretein belül rendezhető. A megkeresések túlnyomó része tanácsadással zárult (2826 eset), míg a tanácsadás mellett továbbirányítást igénylő esetek száma 295 volt. Ez különösen fontos a külső szakellátó rendszer korlátozott hozzáférhetősége és a hosszú várólisták miatt.

A nevelési év során összesen 492 szülői megkeresés érkezett, amely jelentős emelkedést mutat a korábbi évekhez képest. Emellett továbbra is magas volt a pedagógusok részéről érkező konzultációs igény: a gyermekeket érintő pedagóguskonzultációk száma 1338, a csoportokat érintő konzultációké 514 volt, míg a szülői konzultációk száma elérte a 766 alkalmat. A megnövekedett igények mellett a jövőben is célunk, hogy a szülői és pedagógusi megkeresésekre magas szakmai színvonalon, megfelelő időkeretben tudjunk reagálni.

Budapest, 2026. 06. 16.



**Beszámoló az óvodapszichológiai koordinátori feladatokról
2025/26. nevelési év**

Készítette: Vasvári Sarolta

Koordinátori tevékenységem keretében ebben a nevelési évben is támogattam a szakmai feladatok szervezését, a kapcsolattartást és az együttműködési folyamatokat. A következő feladataim voltak:

- A szakmai csapatok munkájának koordinálása.
- Teamidőn kívüli konzultációk, esetmegbeszélések és szakmai támogatás nyújtása a pszichológus kollégák számára.
- Egyeztetés a szakmai vezetővel.
- Egyeztetés a szakszolgálati koordinátorral szakvélemények és gyermekeket érintő ügyek kapcsán.
- Részvétel a Szakszolgálattal folytatott szakmai egyeztetésen.
- Részvétel a gyermekvédelmi egyeztetéseken, valamint az intervenciós munka bemutatásában és képviselésében.
- Egyeztetés a gyógypedagógus és fejlesztőpedagógus koordinátorokkal.
- Rendszeres részvétel a koordinátori megbeszéléseken.
- Részvétel az EÓ-szintű intervenciós csapat munkájában, valamint az ott elhangzott információk közvetítése az óvodapszichológusi csapat felé.
- Aktív közreműködés az EÓ-szintű intervenciós csapat szakmai programjainak szervezésében és megvalósításában (Kora gyermekkori táplálási zavarokról szóló előadás, Krízisintervenciós workshop, Érzékenyítő tréning).
- Az EÓ-szintű intervenciós csapat közös szakmai napján az érzékenyítő tréningek jó gyakorlatait összegyűjtő workshop megtervezése és levezetése.
- Közreműködés a szülőknek szóló e-learning anyag előkészítésében és a kapcsolódó szakmai egyeztetésen.
- Gyermekpszichiátriai ellátóhelyek listájának összeállítása.
- Közreműködés a fogadóórák protokolljának kidolgozásában.

- Aktív közreműködés az óvodapszichológiai folyamatokra megújításában.
- Közreműködés az óvodapszichológiai munka, valamint a segítő szakemberek év eleji tagintézményi bemutatkozására vonatkozó protokoll kidolgozásában.
- Részvétel a ZEÓ munkatársaival szervezett szakmai megbeszélésen.
- Az óvodapszichológiai és intervenciók munka bemutatása a Prevenció Központ munkatársainak.
- A KEF videókampány szakmai témáinak kidolgozásához kapcsolódó koordinációs feladatok ellátása.
- A szünetekre eső ügyelet megszervezése, összeírása és továbbítása a szakmai vezető felé.
- Az óvodapszichológiai statisztikák alapján készülő kimutatások és diagramok elkészítése.
- EÓ-szintű statisztika és beszámoló készítése az óvodapszichológusok adatszolgáltatása alapján.
- A szakmai hét témáinak és programjának összeállítása, a szervezési feladatok koordinálása.
- Szakmai egyeztetés szervezése az iskolapszichológus kollégákkal a szakmai hét keretében.
- Részvétel a szelektív mutizmusról szóló e-learning anyag lektorálásában.

A következő nevelési évben is szeretném támogatni az intervenciók szemlélet intézményi szintű erősítését, az intervenciók team hatékony működését, valamint a gyermekek és családjaik támogatását szolgáló szakmaközi együttműködések fejlesztését.

Budapest, 2026.06.15.



Zenei mentorprogram 2025–2026 nevelési év

1. Zenei tehetséggondozás

Közös szakmai tartalom

A tehetséggondozás során a ritmikai és dallami készségfejlesztés, a mozgásfejlesztés, az improvizáció, a zenehallgatás és a szociális készségek fejlesztése kapott hangsúlyt. A foglalkozásokon páros és tükörjátékok is segítettek a közös zenei élményt és a társas készségek fejlődését.

A tanításhoz Forrai Katalin gyűjteményéből válogatott mondókákat és gyermekdalokat, a ritmikai készségfejlesztéshez Weöres Sándor verseit használtam. A zenehallgatási anyag minden esetben az adott foglalkozás témájához kapcsolódott.

Mese Tagóvoda

Az óvodában negyedik esztendeje dolgozom zenei mentorpedagógusként. A zeneszobában elektromos zongora, sok ütőhangszer, januártól pedig terápiás hangszerek is biztosították a színvonalas szakmai munka tárgyi feltételeit.

Ebben a nevelési évben három nagycsoportból jártak gyermekek a foglalkozásokra hetente kétszer. Az ismétlő nagycsoportosok közül sokakat már az előző esztendőben is tanítottam. Egy-egy foglalkozáson 8–12 óvodás vett részt, rendszeresen összesen 36 gyermekkel foglalkoztam.

A középső csoportosokat az előző évek tapasztalatai alapján kezdetben a saját csoportjukban látogattam, így ismerkedtünk a hangszerekkel és egymással. Januártól kisebb csoportokat is magammal tudtam vinni a zeneszobába. Időnként – hogy mindenki megismerhesse a zeneszobát – csak „lányos” vagy csak „fiús” foglalkozásokat is tartottam, amelyeken a gyermekek kipróbálhatták a hangszereket és közösen muzsikálhattak.

A nagycsoportos, zeneszerető gyermekek között három autista kisfiú is volt. Számukra nem tartottam külön egyéni foglalkozásokat, mert mindhárman jól megállták a helyüket a csoportos alkalmakon. A foglalkozások hosszát minden esetben a gyermekek igényeihez alakítottam.

A Mese Tagóvoda tehetséges gyermekei szerepeltek az őszi Művészeti Gálán, a Rokolya utcai templomban tartott karácsonyi hangversenyen, a kerületi pedagógusnapi ünnepélyen az AJAMK-ban, valamint júniusban a Philomela Nőikar nyári hangversenyén.

Nyitnikék Tagóvoda

Az óvodában negyedik éve dolgozom zenei mentorpedagógusként. Szeptembertől már a megújult épület zeneszobájában kezdhettük meg a foglalkozásokat. A zongora és a sok ütőhangszer mellett terápiás hangszereket is kapott az óvoda, így minden tárgyi feltétel adott volt a színvonalas munkához.

A nevelési év kezdetén az óvodapedagógusokkal és a gyógypedagógussal közösen választottuk ki a tehetséges gyermekeket. Az első félévben három nagycsoportból, hetente két alkalommal

jártak zenei foglalkozásokra; rendszeresen 24 nagycsoportos vett részt a tehetséggondozásban. Közülük sokakat már az előző esztendőben is tanítottam.

Az év eleji felmérés és az előző évek tapasztalatai alapján a középső csoportosoknak az első félévben nem indítottam rendszeres foglalkozásokat, hanem a csoportokat látogattam. Januártól 5–12 fős csoportokat már rendszeresen el tudtam vinni a zeneszobába. Folytattam a korábban bevált „fiús” – elsősorban ütőhangszeres – és „lányos” – elsősorban táncos – alkalmakat is, így az adott csoport minden gyermeke megismerhette a zeneszobát.

Egyéni fejlesztésben egy nagycsoportos autista kisfiú nem rendszeresen, egy középső csoportos autista kisfiú rendszeresen, valamint egy látássérült kisfiú több alkalommal vett részt. A foglalkozások a gyógypedagógus tanácsára indultak, és a gyermekek csak akkor jöttek a zeneszobába, ha szerettek volna. A közös hangszeres játék örömet okozott számukra; velük elsősorban a terápiás hangszereket próbáltam ki.

A Nyitnikék Tagóvoda gyermekei szerepeltek az őszi Művészeti Gálán, a Rokolya utcai templomban tartott karácsonyi hangversenyen, a XIII. kerület új gondozóházának nyitó ünnepségén, a kerületi pedagógusnapi ünnepélyen az AJAMK-ban, valamint júniusban a Philomela Nőikar nyári hangversenyén.

2. Nyitott zeneszoba

Ebben a nevelési évben is tartottam interaktív zenei foglalkozásokat a XIII. kerület óvodásainak. Októbertől minden hónapban két alkalommal érkezhettek a gyermekek a zeneszobába, hogy megismerkedjenek az ott található hangszerekkel.

A csoportok szeptemberben jelentkezhetek az előre megadott időpontokra. Egy-egy alkalmon 12–15 óvodás vett részt. A Gyöngyszem, Csicsergő, Gyermekkert, Pityang, Napraforgó, Mesekert, Futár és Vizafigó Tagóvodából érkeztek gyermekek. A tizennégy alkalom legalább 140 óvodás számára adott lehetőséget arra, hogy megismerje a zeneszobát és kipróbálja a hangszereket.

3. BUBORÉK program

Két óvoda gyógypedagógusainak összefogásával ebben a nevelési évben indult el a szociális-kommunikációs és mozgásos program eltérő fejlődésű gyermekek számára. Májusban két foglalkozásra kaptam meghívást, ahol a gyermekekkel terápiás hangszerek segítségével játszottunk közösen. A következő nevelési évben szeretnénk rendszeresíteni ezt az együttműködést.

4. Hangfürdő

Októbertől májusig a Nyitnikék Tagóvodában valósult meg a mentális egészségmegőrző Hangfürdő program. Az E.Ó. szervezésében a nevelési év során összesen 48 kerületi óvodapedagógus vehetett részt havi rendszerességgel a programon, 12 fős csoportokban, összesen négy alkalommal.

Ezen túl a Nyitnikék és a Mese Tagóvoda pedagógiai asszisztenseinek és dajkáinak négy délutáni alkalommal tartottam hangfürdőt. A program a Pedagógiai Napokhoz kapcsolódva az érdeklődő szülők számára is elérhető volt, továbbá néhány alkalommal az E.Ó. különböző programjaihoz kapcsolódott. A következő nevelési évben is tervezzük a program folytatását.

5. Ének-zenei műhely

Ebben a nevelési évben is elindítottuk az ének-zenei műhely módszertani képzését. Harmadik esztendeje nyújt lehetőséget arra, hogy az érdeklődő pedagógusok ötleteket gyűjtsenek a ritmikai és dallami készségfejlesztés, az improvizáció és a zenehallgatás témakörében.

A foglalkozásokon 12 óvodapedagógus vett részt a Viza fogó, Napsugár, Gyöngyszem, Csicsergő, Gyermekkert, Futár, Varázsliget, Hétszín, Nyitnikék és Zöldág Tagóvodából. A műhelymunkában használtuk az előző esztendőben megjelent „HANG-JÁTEKOK ÓVODÁSOKNAK” módszertani kiadványt. A résztvevők számos ötletet kipróbáltak, hónapról hónapra beszámoltak a tanult módszerek megvalósításáról, és új játékokat is alkottak a gyermekek zenei fejlesztésére.

6. Mentorálás

A mentorálás célja az előző esztendőben ének-zenei műhelybe járó pedagógusok nyomon követése és segítése volt. Ez a munkaforma egyelőre kevésbé népszerű a pedagógusok körében.

Foglalkozásokat látogattam a Nyitnikék, Gyöngyszem, Viza fogó és Mese Tagóvodában. Két jelentkező betegség miatt visszamondta az alkalmat. A következő esztendő célja, hogy valamennyi jelentkezőhöz eljussak, és a tagóvoda-vezetők is bátorítsák a pedagógusokat a bemutatók vállalására.

7. Előadások

A nevelési év folyamán két előadást tartottam. Februárban Dani Kati és Nagy Gitta szervezésében a zene érzelmi nevelésben és a szociális kapcsolatok megerősítésében játszott szerepéről beszélgettünk, sok gyakorlati elemmel kiegészítve.

Márciusban a Pedagógiai Napok keretében a zenehallgatásról tartottam előadást. Szó esett az értékes zene és a csend szerepéről, a zenehallgatási anyag kiválasztásáról, valamint arról, hogyan segíti a jó zene az érzelmek átélését, a szociális kapcsolatok megerősítését és a mozgásfejlesztést.

8. Philomela Nőikar

A XIII. kerületi óvodapedagógusokból álló énekkar ebben a nevelési évben is mozgalmas évet zárt. Szeptember végén ismét nyitott énekkari próbát tartottunk az érdeklődő kerületi óvodapedagógusok számára. Többen egy-egy énekkari szereplés után kerestek meg minket azzal, hogy szeretnének velünk énekelni.

Az énekkar 5 új taggal bővült, jelenleg 22 főből áll. A közösségben a nyugdíjas kollégák mellett sok fiatal is jelen van.

Szereplések

2025. október 8. – RAM „Őszikék” klubja

2025. november 19. – AJAMK Művészeti Gála, gyermekekkel

2025. december 1. – Karácsonyi képeslap felvétele

2025. december 8. – Minikoncertek a kerületi óvodákban

2025. december 18. – RAM „Őszikék” klubja – karácsonyi hangverseny

2025. december 20. – Rokolya utcai templom – karácsonyi hangverseny, gyermekekkel

2026. március 12. – AJAMK Pedagógiai Napok megnyitója
2026. március 13. – AJAMK Pedagógiai Napok
2026. május 18. – Minikoncertek a kerületi óvodákban
2026. június 1. – AJAMK Pedagógus Nap – éneklés gyermekekkel
2026. június 17. – Rokolya utcai templom – minősítő hangverseny, éneklés gyermekekkel
2026. június 19. – AJAMK, az Angyalföldi Szociális Egyesület ünnepségének megnyitója

A minikoncertek során a kerület 10 óvodájában jártunk, minden alkalommal bevonva a gyermekeket az éneklésbe. A nevelési év során öt alkalommal énekeltünk együtt koncerten az óvodásokkal.

2026. június 17-én a Philomela Nőikar ARANY minősítést kapott a KÓTA országos minősítő hangversenyén.

Kardos Anna

zenei mentorpedagógus, kórusvezető



EÓ Tehetségnevelés Szakmai beszámolója

2025-2026-os nevelési év



Szakemberek: Dani Ilona Katalin, Nagy Gitta

1. Vezetői interjúk és helyzetkép

A nevelési év során **négy tagóvodában** sikeresen lezajlottak a vezetői interjúk. Ezen strukturált beszélgetések elsődleges célja az aktuális intézményi helyzetkép pontos megfogalmazása, valamint a tehetséggondozással kapcsolatos helyi igények és lehetőségek felmérése volt.

2. Tanácsadói tevékenység és szakmai támogatás

A pedagógusok szakmai munkáját és a tehetséges gyermekek fejlődését két kiemelt tanácsadó alkalom támogatta külső szakemberek bevonásával:

- **Pszichológiai tanácsadás:** Egy alkalommal a tehetségnevelés pszichés hátterének támogatására Nagy Gitta vezetésével.
- **Gyógypedagógiai tanácsadás:** Egy alkalommal Kulcsárné His Erzsébet gyógypedagógus közreműködésével, a differenciált fejlesztés elősegítésére.

3. Rendezvények, workshopok és belső műhelymunka

- **Tehetség munkacsoport:** A munkacsoport a nevelési évben **3 alkalommal** ülésezett. Külső körülmények miatt a tervezett helyszínek és témák módosultak, de a találkozók szakmai célkitűzései maradéktalanul megvalósultak.
- **Szakmai Workshop: Április 23-án** sikeres és gyakorlatorientált szakmai workshopot szerveztünk a Gyöngyösi Tagóvodában.
- **Családi Tehetségnap: Április 18-án** rendeztük meg a családok bevonását célzó Tehetségnapot a Zöld ág Tagóvodában, amely erősítette az óvoda és a szülők közötti partnerséget.

4. Intézményközi kapcsolatok és hospitálások

A nevelési évben kiemelt szerepet kapott a jó gyakorlatok cseréje és a hálózati együttműködés:

- **Együttműködési találkozó: November 19-én** egyeztetés zajlott a Józsefvárosi óvodák vezetőségével, ahol kölcsönös hospitálási lehetőségeket ajánlottunk fel egymásnak.
- **Szakmai látogatások: Február 19-én** a partnerintézmény képviselői nálunk tettek látogatást a mászófalas mozgásfejlesztés tanulmányozására, míg a mi szakembereink a Reggio Emilia pedagógiai módszertan gyakorlati alkalmazását tekinthették meg náluk.
- **Konferencia-részvételek:** Részt vettünk a Jók konferenciáján, viszonzásul pedig a partnerintézmény meghívást kapott az EÓ saját szervezésű szakmai konferenciájára.
- **Új program bevezetése:** A Meséskert tagóvoda „A tehetség esélyt érdemel” című tehetségprogram tesztelését megkezdte ebben a tanévben, mely művészetterápiás alapokra épít, s elsősorban hátrányos helyzetű gyermekek részére lett kidolgozva.
- **Hospitálás:** A Művészeti munkaközösségtagjai a Vízafogó Tagóvoda Meseösvény tehetségműhelyében inspirálódtak, melyet egy tartalmas megbeszélés zárt.

5. Pályázati eredmények és szakmai publikációk

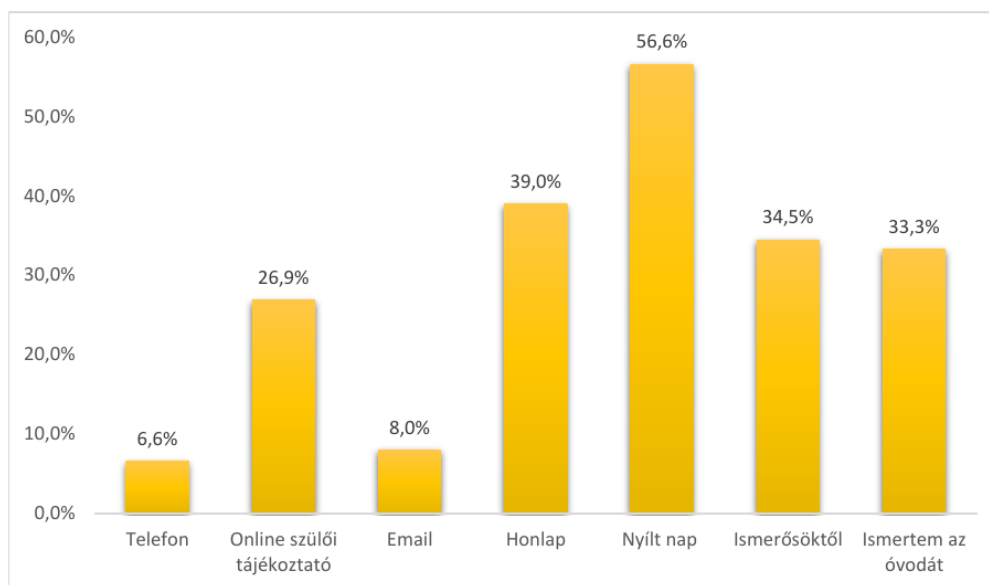
- **Nemzeti Tehetség Program:** A *Matekmágusok* tehetségműhely sikeresen pályázott a Nemzeti Tehetség Program keretében, így biztosítva a program folytatásához szükséges forrásokat és szakmai háttérrel.
- **Publikáció:** A Raabe Kiadónál megjelent a „*Tehetséges gyermek a családban*” című szakmai cikkünk, a mely országos szinten is láthatóvá tette az EÓ-ban folyó szakmai munkát. **Dani Ilona Katalin**

KÉRDŐÍV A DIFFERENCIÁLT BESZOKTATÁSRÓL EGYESÍTETT ÓVODA

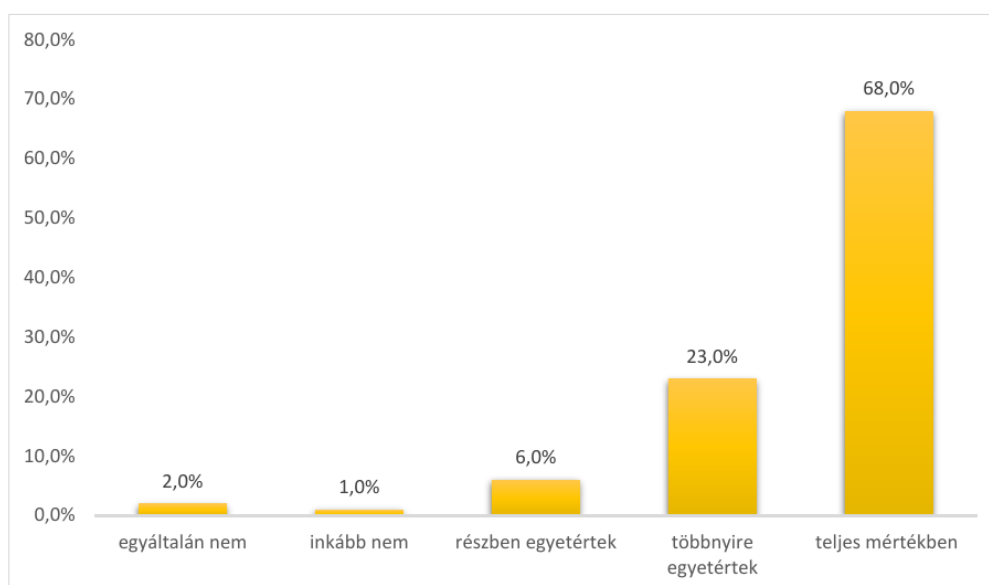
2025.november



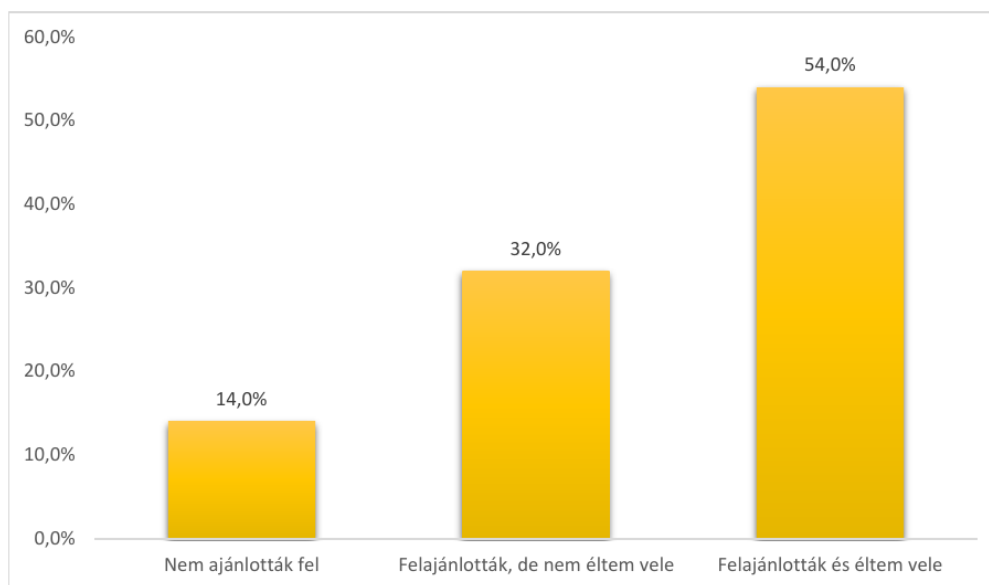
Az óvodai beiratkozás előtt mely csatornákon keresztül tájékozódott tagóvodáink sajátosságairól?



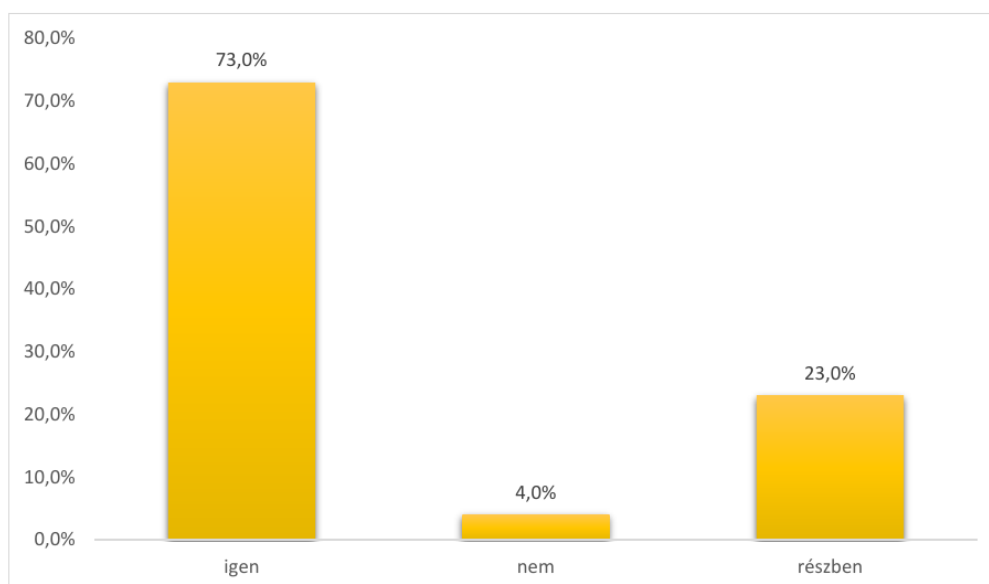
Mennyire ért egyet azzal az állítással, hogy az online szülői tájékoztató és/vagy a nyílt napok alkalmával megfelelő tájékoztatást kapott a differenciált *(egyenre szabott, a szülő bevonásával fokozatosan megvalósuló)* beszoktatás menetéről?



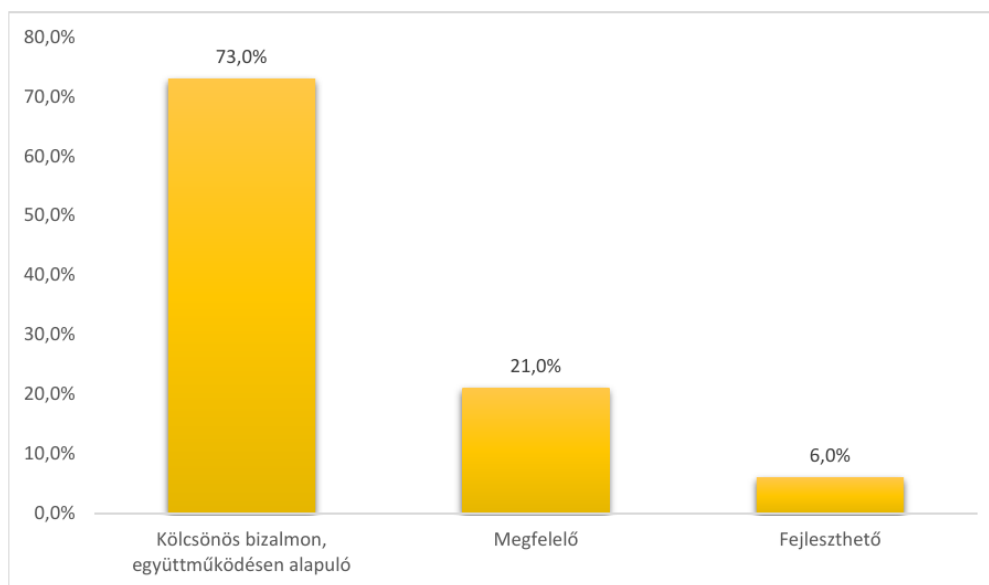
Az óvodapedagógusok felajánlották a családlátogatás lehetőségét, mint kapcsolatépítő alkalmat?



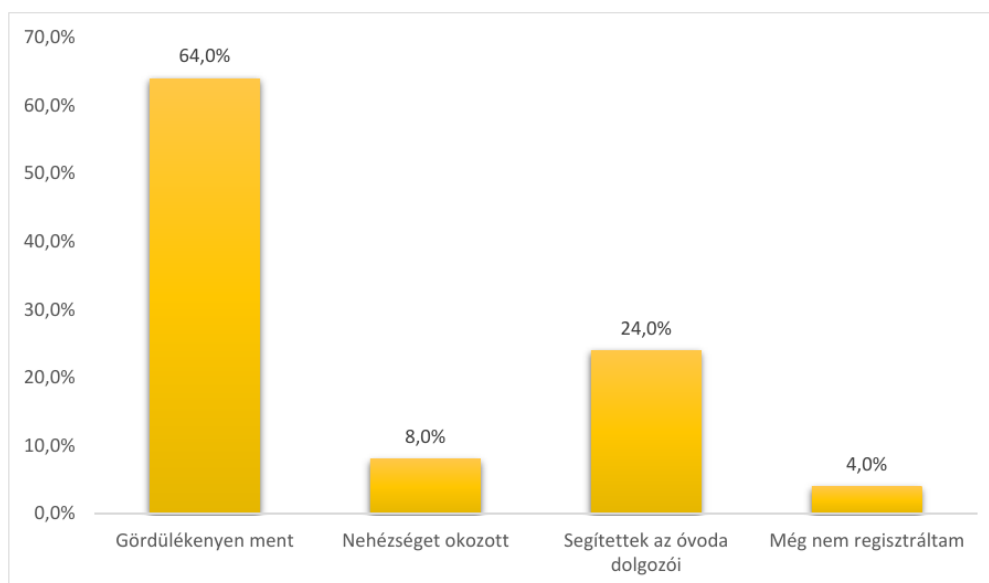
Az évkezdés óta eltelt időszakban elegendő visszajelzést (napi, rövid tájékoztatás) kaptam gyermekem óvodai beilleszkedéséről



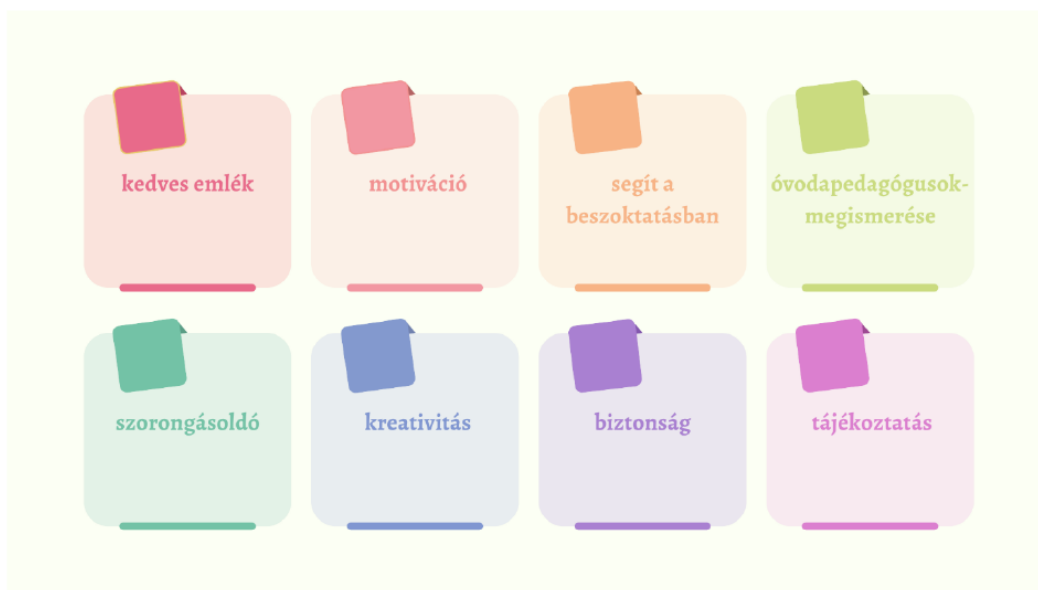
Hogyan jellemezné az óvodapedagógusok és a szülők között az évkezdés óta kialakult kapcsolatot?



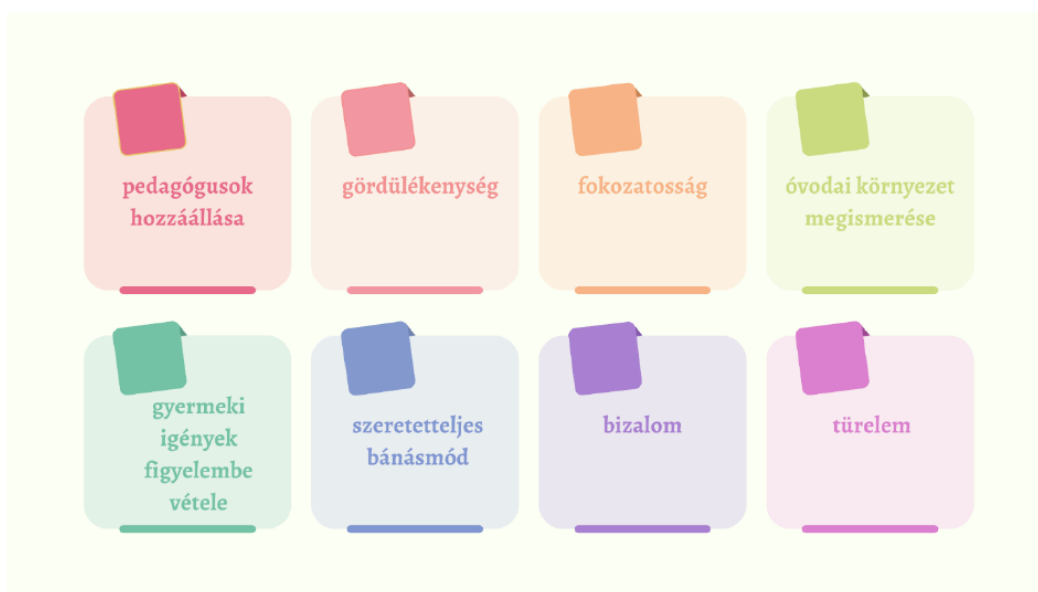
Az Ovipanel (az óvodapedagógusokkal történő kommunikációs felület) szülői regisztrációja ...



Véleménye szerint miben volt hasznos a beiratkozáskor kapott Ovifüzet?



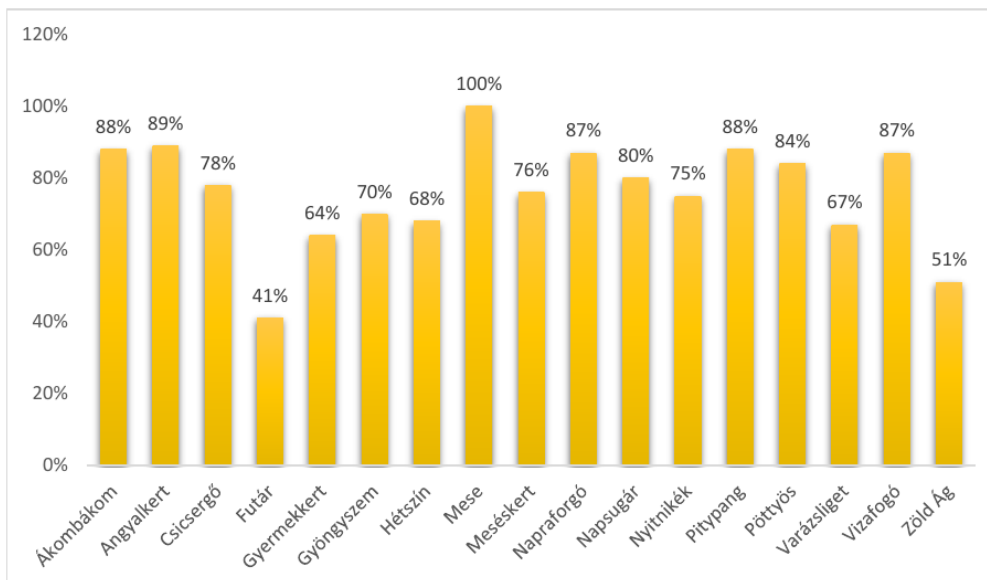
A differenciált beszoktatással kapcsolatos pozitív tapasztalataim:



Javaslataim a differenciált beszoktatással kapcsolatban:



Kitöltés aránya tagintézményenként



A felmérésben érintettek száma: 801 fő

Kitöltött kérdőív: 609 darab

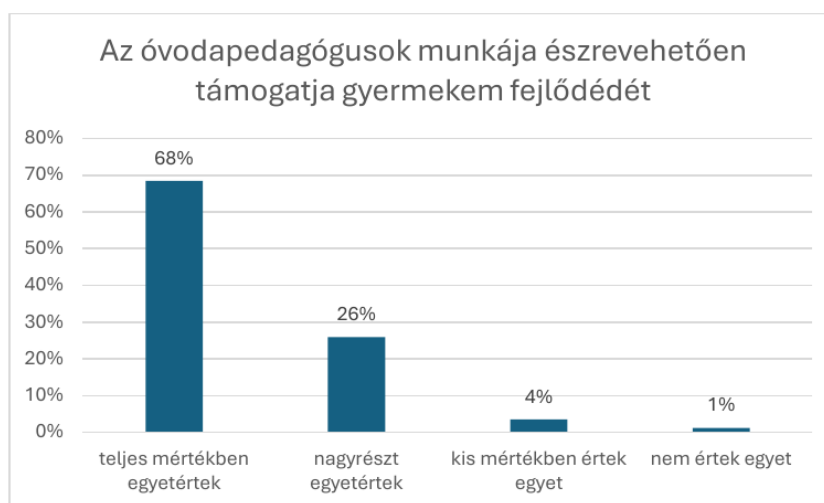
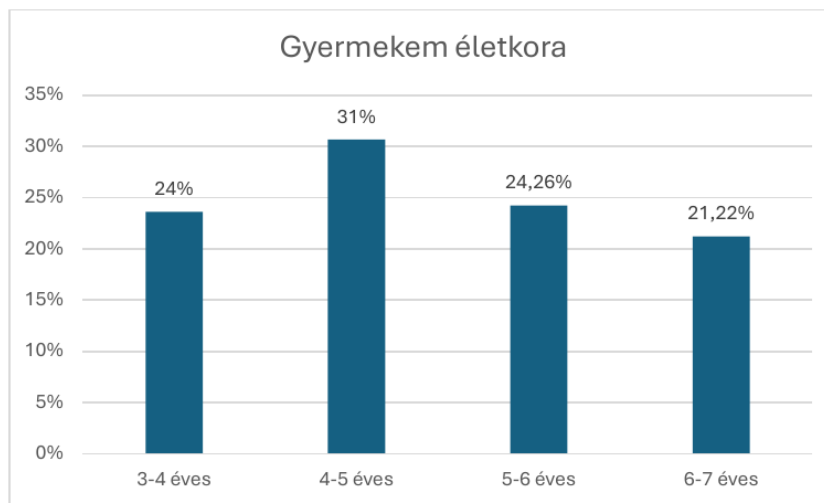
Részvételi arány: 76

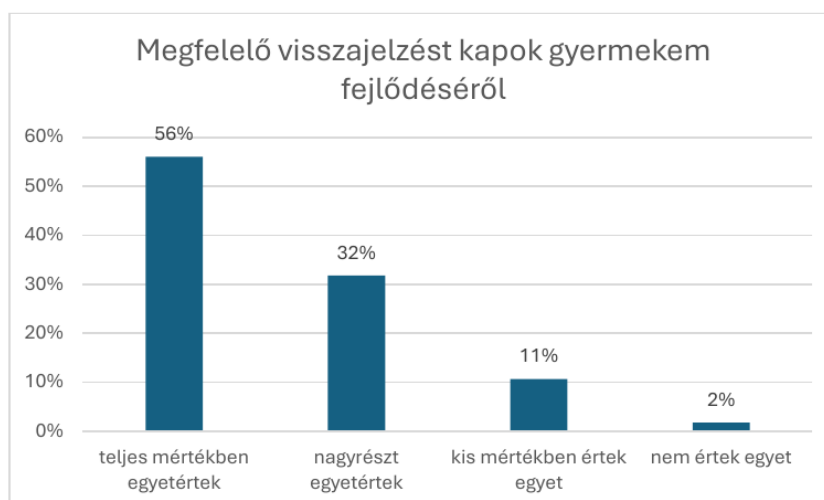
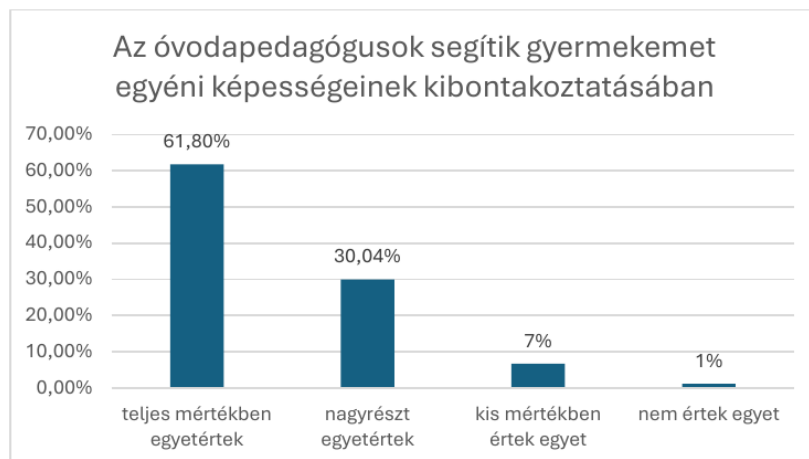
SZÜLŐI ELÉGEDETTSÉGMÉRÉS AZ EGYESÍTETT ÓVODA TAGÓVODÁIBAN

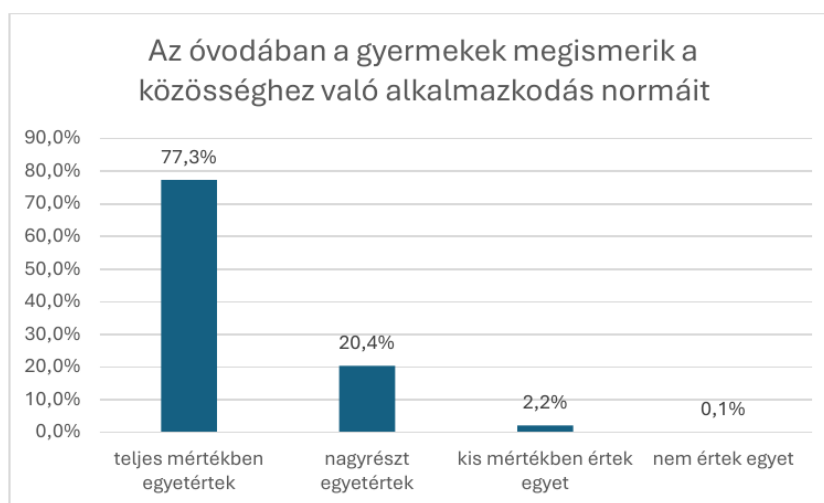
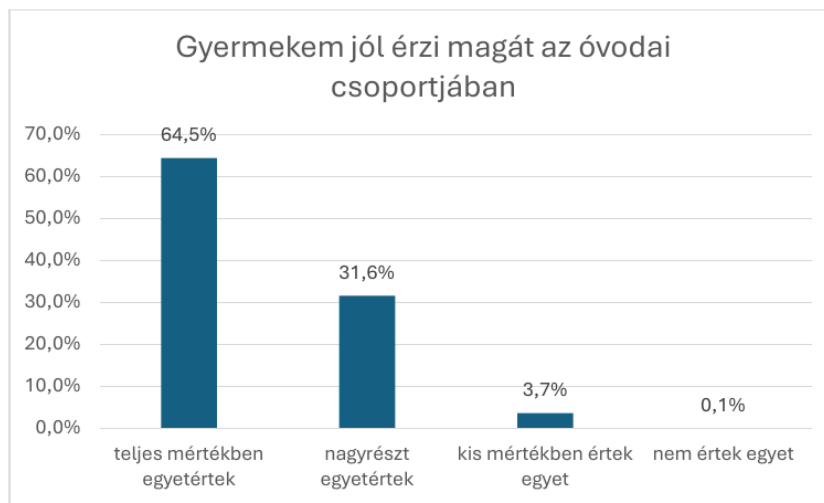
2026.MÁJUS

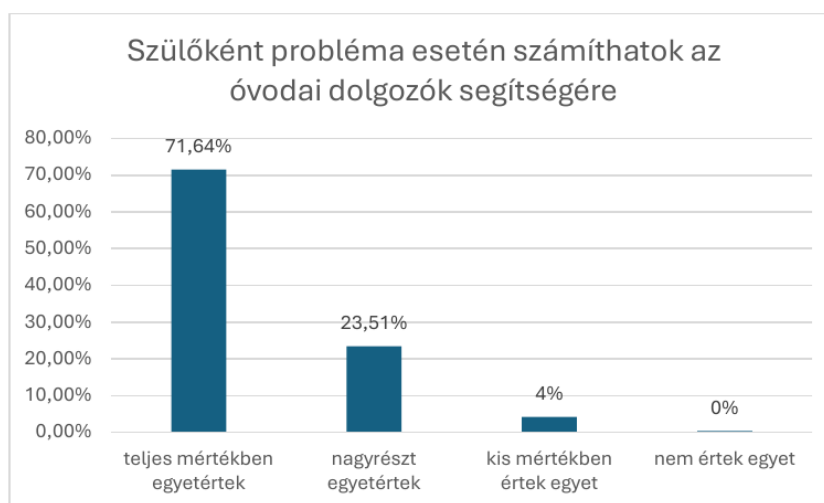
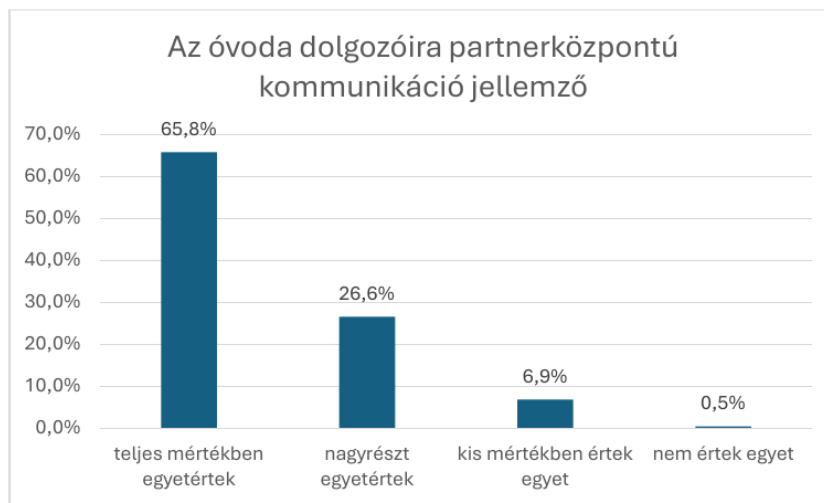


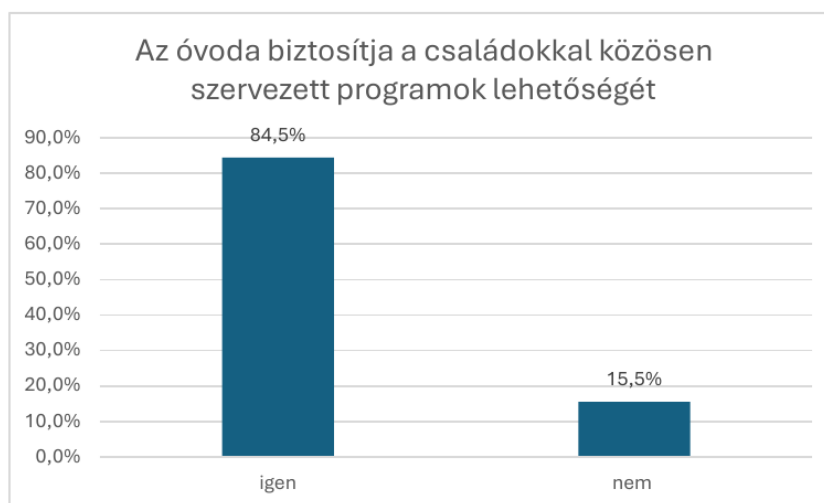
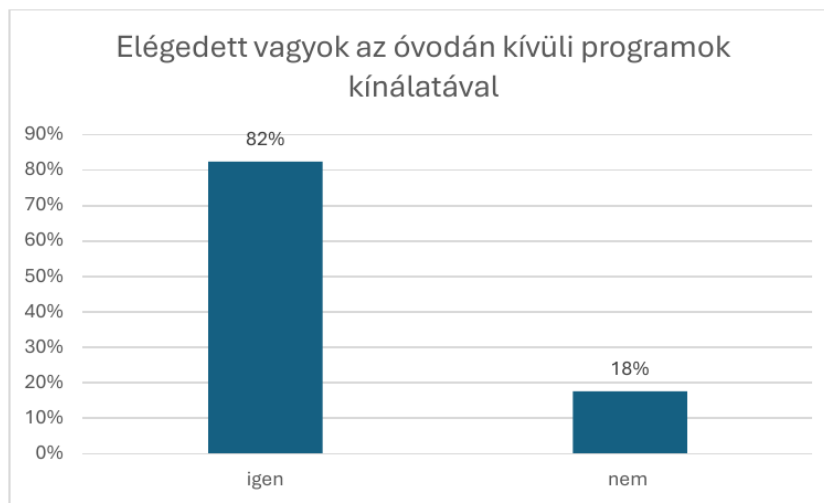
Budapest, 2026. 05. 16.

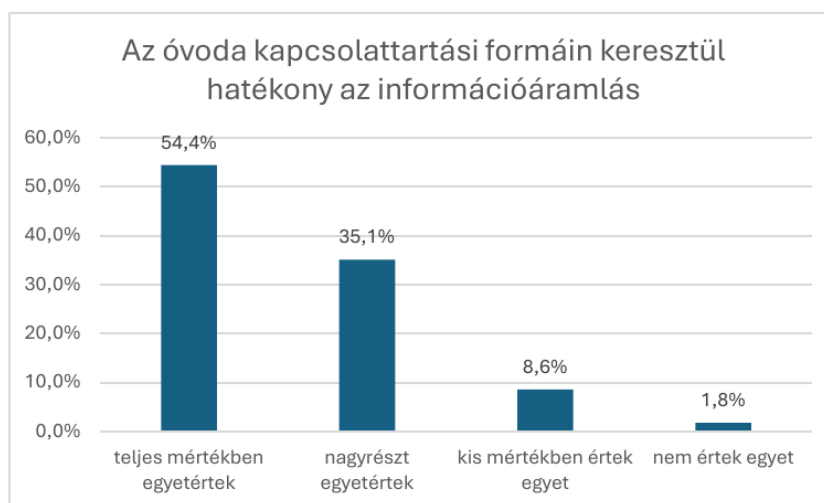
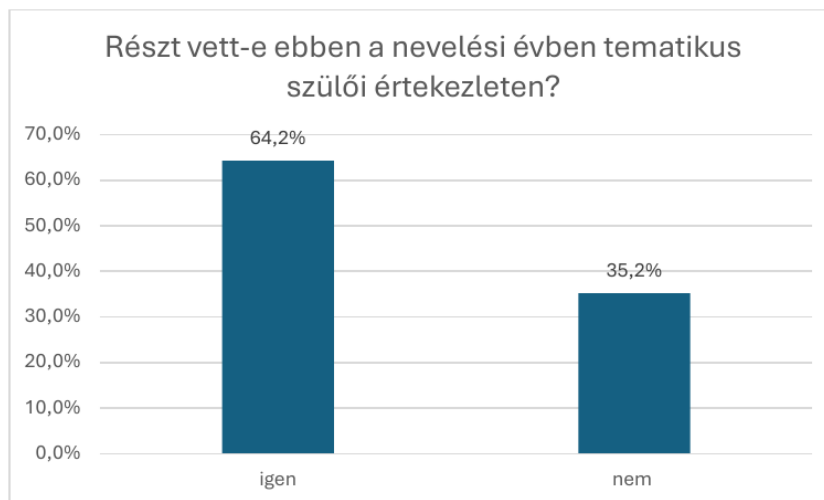






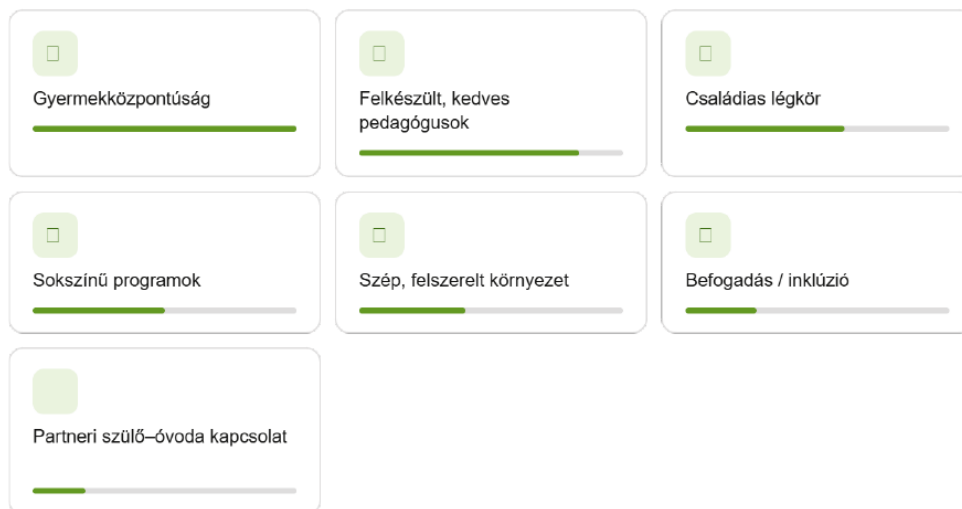




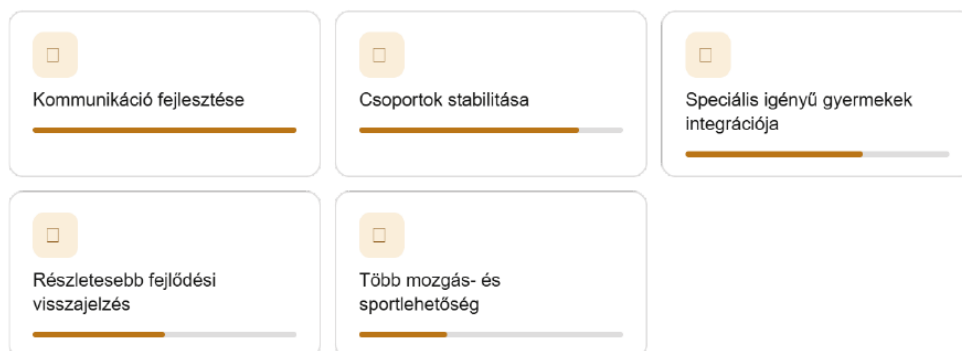




ERŐSSÉGEK



JAVASLATOK / FEJLESZTÉSI TERÜLETEK



Az összesítés **1920** válaszadás alapján készült

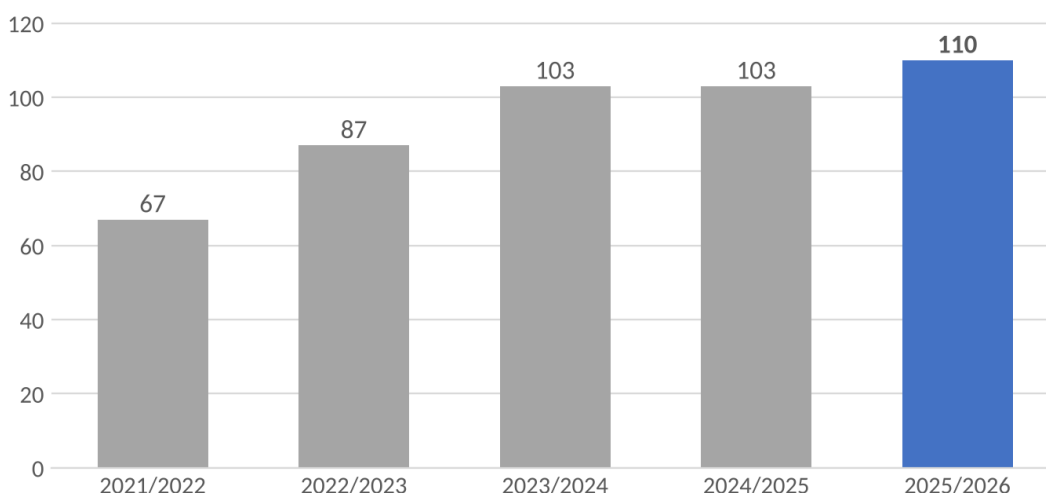
Részvételi arány: **67,1%**

Pedagógiai Szakszolgálattal való együttműködés statisztikai adatai 2025/2026

BTM alapvizsgálatok

Az alapvizsgálatok száma

BTM alapvizsgálatok száma nevelési évenként



A 2025/2026-os nevelési évben **110 gyermeket** küldtünk BTM alapvizsgálatra, ami az elmúlt öt év legmagasabb száma. A két 103 fős év után a vizsgálatok száma tovább emelkedett; 2021/2022 óta a növekedés több mint 60%-os.

Az alapvizsgálatok életkori megoszlása

Életkor	2,5–3	3–4	4–5	5–6	6–7
2025/2026	6	35	28	37	4
2024/2025	4	27	36	33	4

A korai felismerés felé történő elmozdulás, amely a tavalyi évben kezdődött:

- ▽ A **4 év alatti** gyermekek aránya **37%-ra nőtt** (2024/2025: 30%, 2023/2024: 33%). A 2,5–3 éves korosztály vizsgálatainak száma második éve növekszik (2 → 4 → 6 fő), a 3–4 éveseké 27-ről 35 főre emelkedett.
- ▽ A **4–5 évesek** aránya 35%-ról 25%-ra csökkent, a vizsgálatok egy része korábbi életkorra tolódott.

- ▽ A **6–7 éves** korosztály vizsgálatának száma továbbra is alacsony (4 fő), ami arra utal, hogy kevés késői felismerésű eset marad.
- ▽ Az **5–6 évesek** aránya (34%) stabil, ez az életszakasz továbbra is a vizsgálatkezdeményezések egyik leggyakoribb időszak.

Az **intervenciós szemléletű teammunka** második évében megszilárdult az a tendencia, hogy a fejlődési eltérések felismerése és a vizsgálat kezdeményezése korábbi életkorban történik. Ez nagyobb lehetőséget teremt a korai beavatkozásra és a hatékonyabb támogatásra.

A vizsgálatok eredményei szerint:

- ▽ **Megalapozott kezdeményezések.** A 110 vizsgálatból 101 zárult lezárt eredménnyel. Ezek 79%-ában a szakszolgálat BTMN-t (58 fő, 57%) vagy SNI-t, illetve továbbküldést (21 fő, 21%) állapított meg. A 4 év alatt küldött gyermekeknél ez az arány 85%, a 4–6 éveseknél 72%: a korai kezdeményezések bizonyultak a leginkább megalapozottnak.
- ▽ **SNI megállapítás vagy továbbküldés: 21 fő** (taval 9 fő). Közülük 9 gyermek 4 év alatti volt, tehát a súlyosabb eltérések felismerése is korábban történik. Az Ákombákom Tagóvoda mind a 6 beküldött gyermekénél SNI-megállapítás, illetve továbbküldés történt.

Budapest, 2026. augusztus 31.

13. Kerületi Egyesített Óvoda Óvoda–bölcsőde szakmai együttműködés értékelése
2025/2026. nevelési év

Ssz.	Feladat	Résztevők	Megvalósulás / Folytatás / Új célok
1.	Az előző nevelési év tapasztalatainak értékelése, a kapcsolattartói feladatok átadása	Kavalecz Angéla,, Olcsváriné Nyiri Éva, Erdélyi Zsuzsanna	MEGVALÓSULT A koordinátori feladatok átadása megtörtént. Az egyeztetésen Kavalecz Angéla, korábbi Óvoda–Bölcsőde Kapcsolattartó és Koordinátor, Olcsváriné Nyiri Éva bölcsődei szakmai vezető és Erdélyi Zsuzsanna, Óvoda–Bölcsőde Kapcsolattartó és Koordinátor vett részt. Sor került az előző évek tapasztalatainak átadására, a kapcsolatrendszer áttekintésére és a további szakmai célok meghatározására.
2.	Az együttműködési lehetőségek feltérképezése, fejlesztési irányok kijelölése	Olcsváriné Nyiri Éva, Erdélyi Zsuzsanna	MEGVALÓSULT Az óvodák és bölcsődék közötti együttműködés jelenlegi formáinak áttekintése megtörtént. Lehetséges együttműködési irányként jelent meg a szakmai látogatások, a kerekasztal-beszélgetések, a tematikus szülői tájékoztatók, a jó gyakorlatok megosztása, valamint az inkluzív nevelést és gyermekvédelmi együttműködést támogató szakmai kapcsolatok erősítése.
3.	Intézmények közötti szakmai kapcsolatok erősítése, az inkluzív nevelést támogató megoldások,	Bölcsődei intézményvezetők Tagóvoda igazgatók , Gyógypedagógusok, Erdélyi Zsuzsanna	MEGVALÓSULT A kerületi bölcsődei intézményvezetők részére szakmai látogatások és joggyakorlat-bemutatók valósultak meg a tagóvodákban. Bemutatásra kerültek az intézmények szakmai sajátosságai, működési gyakorlatai, az inkluzív nevelést támogató megoldások, valamint az intervenciók szemlélet intézményi megvalósulása.
4.	Gyermekevédelmi együttműködések erősítése	Karácsony Magdolna,- Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzatának	MEGVALÓSULT Karácsony Magdolna kezdeményezésére valamennyi kerületi bölcsődében szakmai egyeztetés valósult meg.

		aljegyzője , valamint a polgármesteri hivatal Szociális és Köznevelési Osztályának vezetője. , Szilveszter Áron,- óvodapszichológus Erdélyi Zsuzsanna Prevenációs Központ szakemberei Bölcsődevezetők, Kisgyermeknevelők,	Az alkalmakon jelen voltak a Prevenációs Központ szakemberei, a bölcsődevezetők és lehetőség szerint valamennyi kisgyermeknevelő. Erdélyi Zsuzsanna - és Szilveszter Áron - ismertették a XIII. kerületi óvodák gyermekvédelmi gyakorlatát, az esetjelzések jelentőségét és a Prevenációs Központtal kialakított együttműködést.
5.	Inkluzív nevelés és intervenciós szemlélet átadása	Bölcsődevezetők Tagóvoda igazgatók gyógypedagógusok fejlesztőpedagógusok	MEGVALÓSULT A tagóvodák gyógypedagógusai, fejlesztőpedagógusai és tagintézmény-igazgatói bemutatták az inkluzív neveléshez kapcsolódó jó gyakorlatokat, az intervenciós team működését, a korai felismerés és támogatás lehetőségeit, valamint az SNI, BTMN és különleges bánásmódot igénylő gyermekek támogatásának intézményi formáit.
6.	Zöld Óvoda – Zöld Bölcsőde együttműködés, közös programok		NEM VALÓSULT MEG A tervezett programok nem valósultak meg. A következő nevelési évben újratervezés szükséges.
7.	Workshop az óvoda–bölcsőde átmenet támogatásáról		NEM VALÓSULT MEG A tervezett workshop nem került megszervezésre.
8.	Szakmai látogatások a bölcsődékben	Kisgyermeknevelők óvodapedagógusok, gyógypedagógusok és fejlesztőpedagógusok	MEGVALÓSULT Az óvodapedagógusok, gyógypedagógusok és fejlesztőpedagógusok szakmai látogatásai valamennyi érintett bölcsődében megvalósultak.
9.	Kapcsolatépítés a bölcsődés gyermekek és leendő óvodapedagógusaik között	Kisgyermeknevelők, óvodapedagógusok	MEGVALÓSULT A kapcsolatépítés a tagóvodák és a partner bölcsődék együttműködésében megvalósult, támogatva az átmenetet.

10.	Találkozás a búcsúzó nagycsoportosok és a bölcsődés gyermekek között		NEM VALÓSULT MEG A tervezett találkozások nem valósultak meg.
11.	Tematikus szülői tájékoztatók megvalósítása	Kisgyermeknevelők , Tagintézmény igazgatók óvodapedagógusok, gyógypedagógusok és fejlesztőpedagógusok	MEGVALÓSULT Valamennyi óvoda–bölcsőde partnerkapcsolatban tematikus szülői értekezlet valósult meg bölcsődei helyszínen. A szülők tájékoztatást kaptak az óvodai élet sajátosságairól és az óvodakezdés folyamatáról.
12.	Részvétel szakmai programokon, konferenciákon	Alkalmazotti közösség Taovodák és Bölcsődék	MEGVALÓSULT Az óvodák és bölcsődék kölcsönösen részt vettek egymás szakmai programjain, rendezvényein és konferenciáin.

Összegző értékelés

A 2025/2026 nevelési év során az óvoda–bölcsőde együttműködés meghatározó eleme a **szakmai kapcsolatok fejlesztése**, a **gyermekvédelmi együttműködések erősítése** és az **inkluzív szemlélethez kapcsolódó tapasztalatok megosztása** volt. A megvalósult szakmai programok, intézménylátogatások és egyeztetések hozzájárultak az intézmények közötti kapcsolatok elmélyítéséhez, valamint a közös szakmai gondolkodás erősítéséhez. A nevelési év tapasztalatai megfelelő alapot biztosítanak a további együttműködések tervezéséhez.

Budapest, 2026. június 24.

Készítette:

Erdélyi Zsuzsanna

Óvoda–Bölcsőde Kapcsolattartó és Koordinátor

Tagintézmény-igazgató

13. Kerületi Egyesített Óvoda – Pitypang Tagóvoda



Pedagógus előmeneteli rendszer értékelése

2025/2026

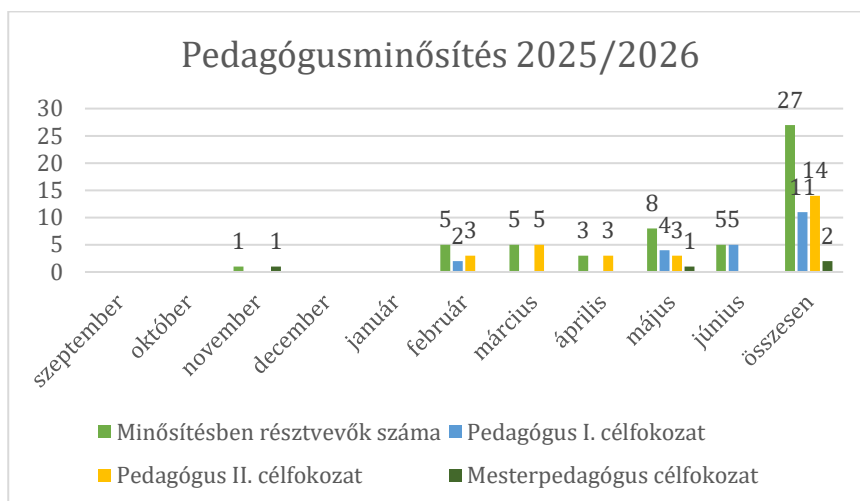
1. Pedagógusminősítés

Pedagógusminősítésben résztvevők száma: 27 fő

Pedagógus I. célfokozat: 11 fő

Pedagógus II. célfokozat: 14 fő

Mesterpedagógus célfokozat: 2 fő



A pedagógusminősítés eredményei:

- Minősítő vizsga Pedagógus I. célfokozatért: 93 %-os átlageredmény.
- Minősítési eljárás Pedagógus II. célfokozatért: 98 %-os átlageredmény.
- Minősítési eljárás Mesterpedagógus fokozat eléréséért: 98 %-os átlageredmény.

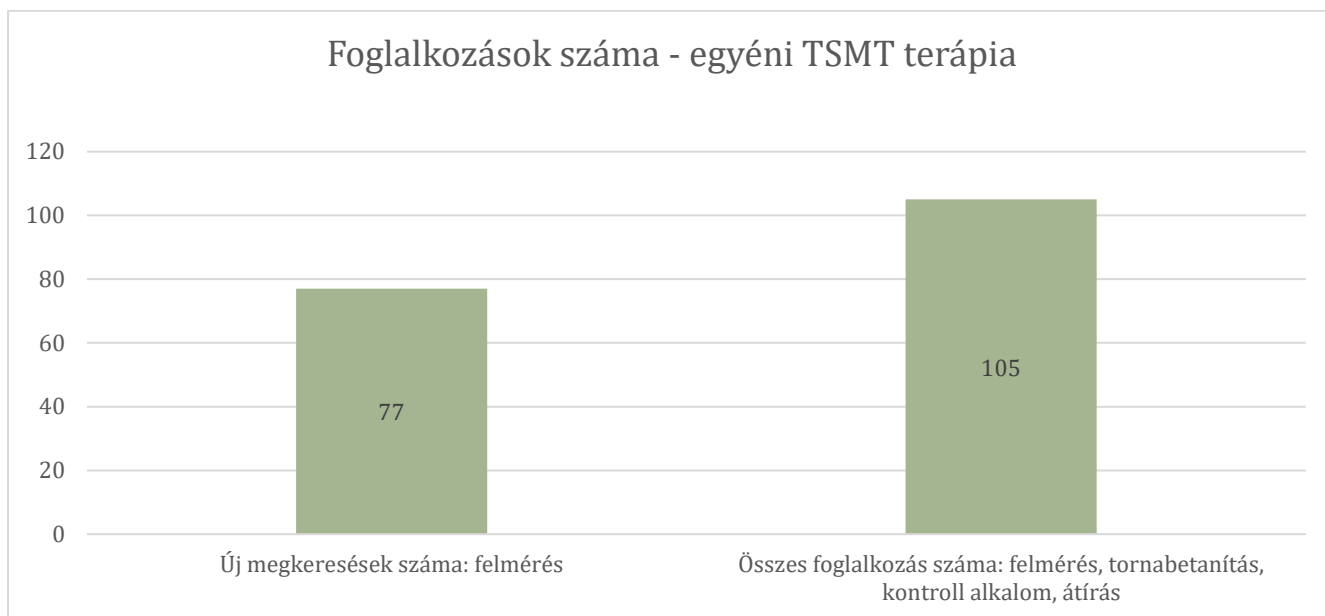
2. Pedagógiai-szakmai ellenőrzés (tanfelügyelet)

Intézményi pedagógiai-szakmai ellenőrzésben a nevelési évben 3 óvodában volt.

	Intézményi tanfelügyelet
2025. év	Vizafogó Tagóvoda
2026. év	Gyermekkert Tagóvoda Gyöngyszem Tagóvoda

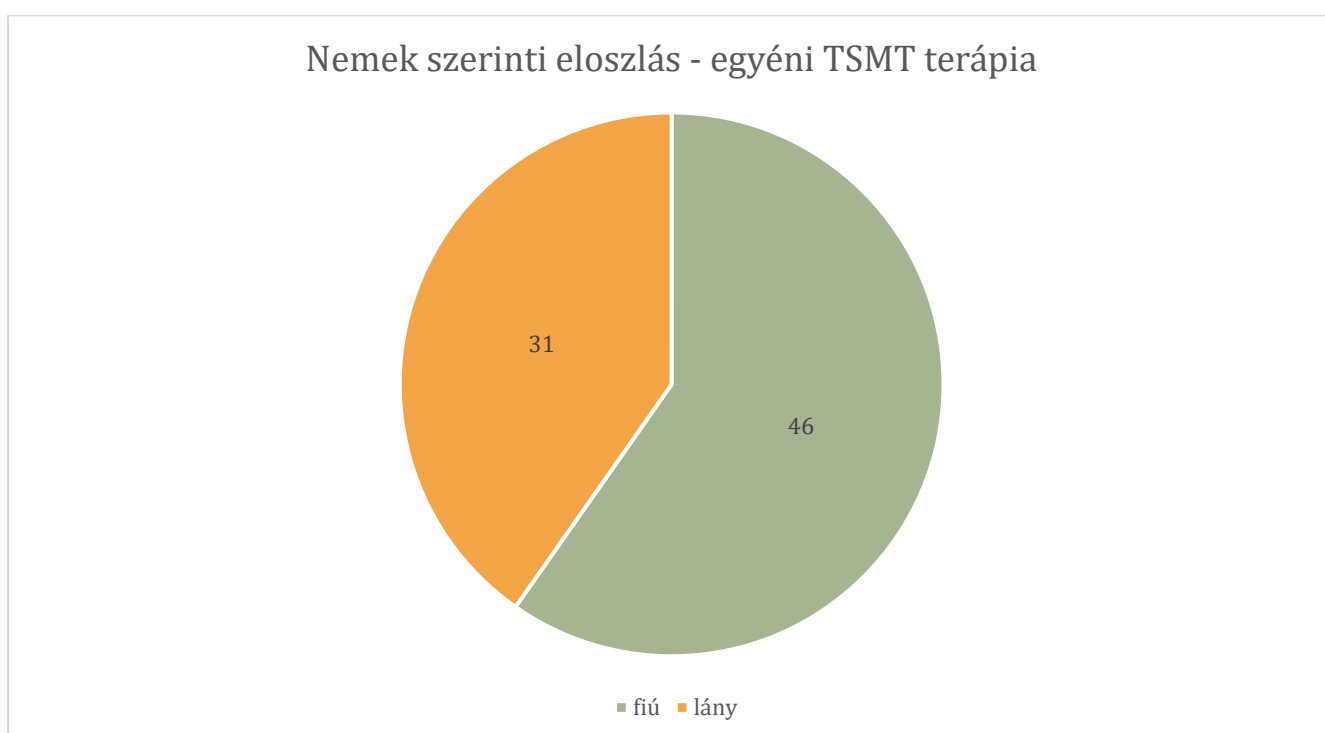
Budapest, 2026. 06. 30.

Egyéni TSMT terápia
2025/2026-es nevelési év
Helyszín: Gyermekkert Tagóvoda
TSMT terapeuta: Bartha Eszter

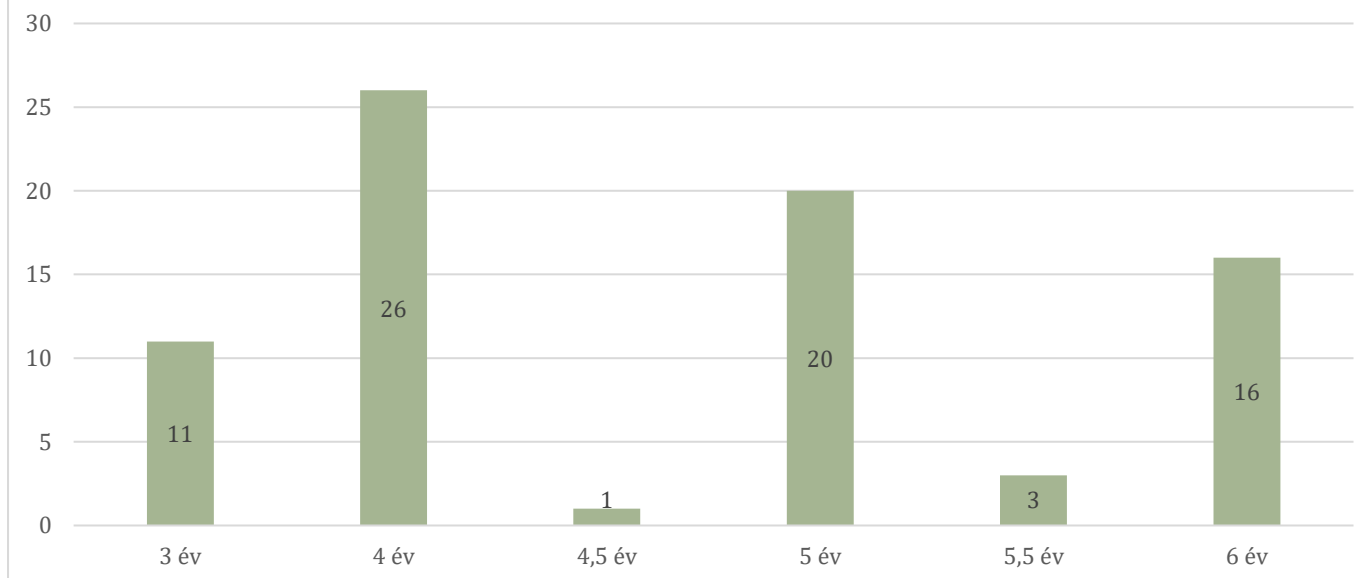


Megjegyzés:

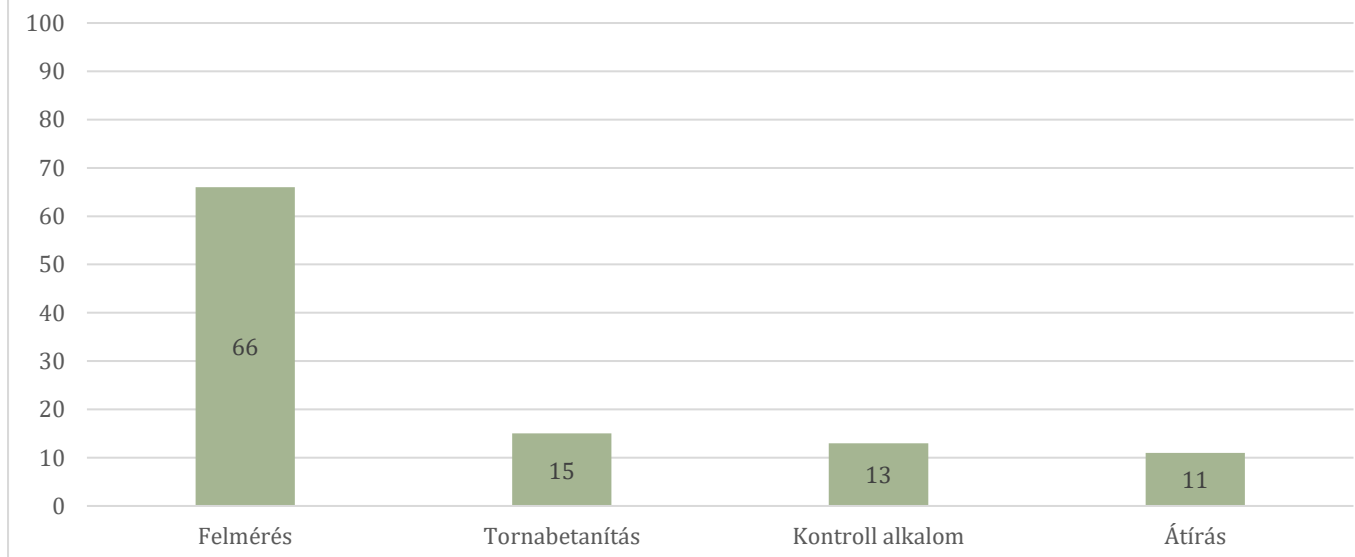
A 2025/2026-os nevelési évben 77 új esettel foglalkoztam, ennyiszor történt meg az első felmérés, ugyanakkor összesen 105 alkalom találkoztam a családokkal, gyerekekkel a terápia további típusai (torna betanítás, kontroll, átírás, tornáztatás) miatt.



Életkor szerinti megoszlás - egyéni TSMT terápia



Foglalkozások típusai - egyéni TSMT terápia



Megjegyzés:

Az alkalmak jelentése:

- **Felmérés:** Ez kb. 60-90 perces alkalom, melynek során különböző feladattípusokon keresztül felmérem a gyerekek jelenlegi idegrendszerei érettségi szintjét. Erről közvetlenül utána visszajelzést adok és javaslatot teszek a szülő felé arra vonatkozóan, hogy milyen terápiát javaslok.
- **Torna betanítás:** Ez kb. egy 30-45 perces alkalom, amikor a felmérésen tapasztalt tünetekre összeállítok egy tornasort.

A 2025/2026-os nevelési év során a gyermekek jelentkezése többnyire folyamatos volt, többször előfordult, hogy pszichológusként kerestek fel, és végül a tapasztaltak alapján a mozgásfejlesztést javasoltam. Idén sok megkeresés érkezett kollégákon keresztül is. Az otthoni gyakorlást a családok egy része megfelelő rendszerességgel végezte, többször kontroll alkalommal is találkoztunk. Néhány család idővel félbehagyta a tornázást, idei évben fokozottan tapasztaltam, hogy a családoknak nehezen jut ideje az otthoni tornázásra. Idei nevelési évben lehetőség volt csoportos TSMT terápiába is becsatlakozni, sokszor, ha azt tapasztaltam, hogy az otthoni torna nehézség a család számára, akkor javasoltam a csoportos terápiát. A gyermekek mindig szívesen jöttek a fejlesztő foglalkozásokra, és a szülők arról számoltak be, hogy a torna elején az otthoni munka is jó hangulatban zajlott, majd idővel már nehezebb volt a gyerekeket motiválni. A szülőket sokat segítettem e téren is, hogy mivel tudják ösztönözni a gyerekeket az otthoni tornára. Előfordult, hogy egy-egy esetben az első vizsgálat/állapotfelmérés jó eredményeket mutatott, de egyéb (szorongás, önbizalomhiány, figyelemhiány) okok miatt továbbirányítottam más szakellátásba a családot, esetleg előfordult, hogy más mozgásterápiás fejlesztést javasoltam. A fejlődésekről a szülők beszámolója volt számomra a visszajelzés, a legtöbb esetben a bemeneti probléma bejavult, és mellette más kompetenciák is érésnek indultak, ehhez viszont elengedhetetlen volt a szülők szorgalmas otthoni munkája.

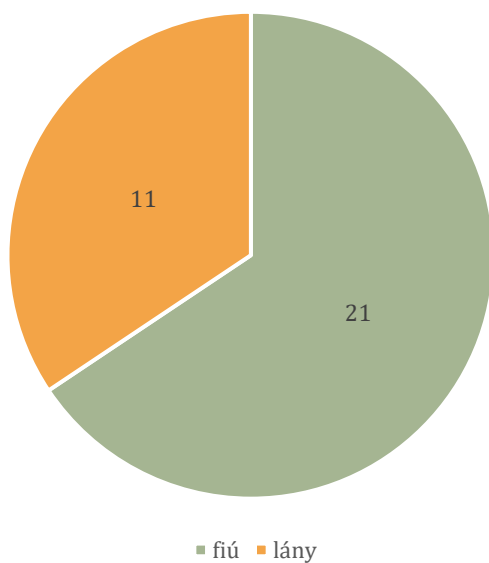
Idén mindegyik tagóvodából érkezhettek hozzám gyerekek, végül a következő óvodákból jöttek felmérésre: Gyermekkert Tagóvoda, Zöld Ág Tagóvoda, Futár Tagóvoda, Vízfogó Tagóvoda, Napraforgó Tagóvoda, Gyöngyszem Tagóvoda, Nyitnikék Tagóvoda, Csicsergő Tagóvoda, Mese Tagóvoda, Pitypang tagóvoda, Ákombákom tagóvoda.

Jó élmény volt, hogy másik óvodából érkező gyerekek is fel tudtak oldódni a tornateremben, és a kezdeti visszahúzódnak nem tartott sokáig. Jó volt, hogy később ezekről a gyerekekről tudtam konzultálni pszichológus és gyógypedagógus kollégáimmal is, és így egymás munkáját segíthettük.

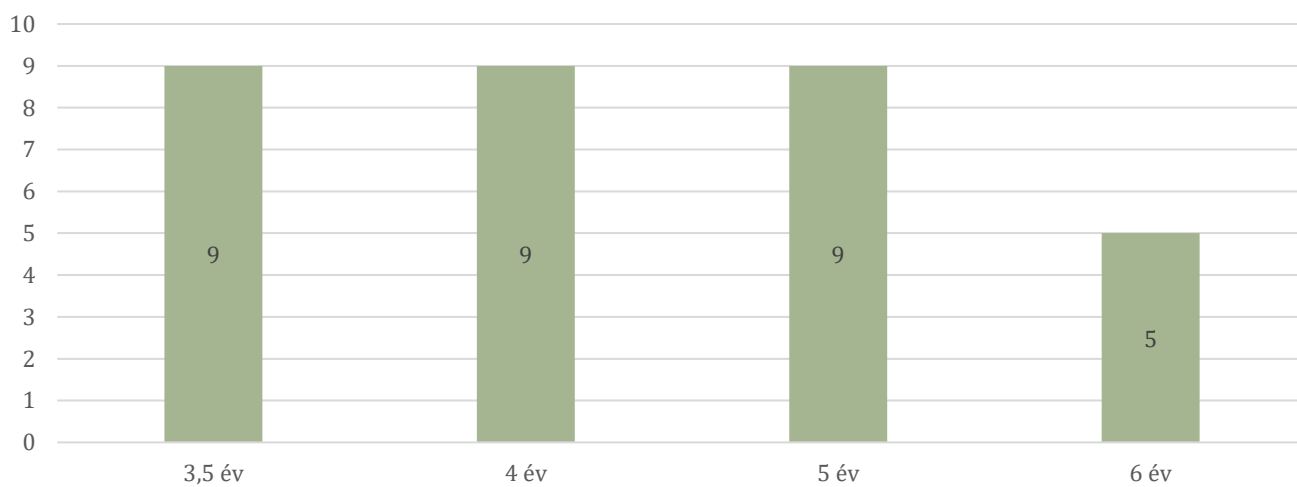
2026.06.18.

Támogatott TSMT terápia
2025/2026-es nevelési év
Helyszín: Futár tagóvoda, Mesés kert
tagóvoda, Gyermek kert tagóvoda
TSMT terapeuta: Bartha Eszter

Nemek szerinti eloszlás (db) - Támogatott TSMT terápia



Életkor szerinti megoszlás (db) - Támogatott TSMT terápia



Foglalkozások száma - Támogatott TSMT terápia

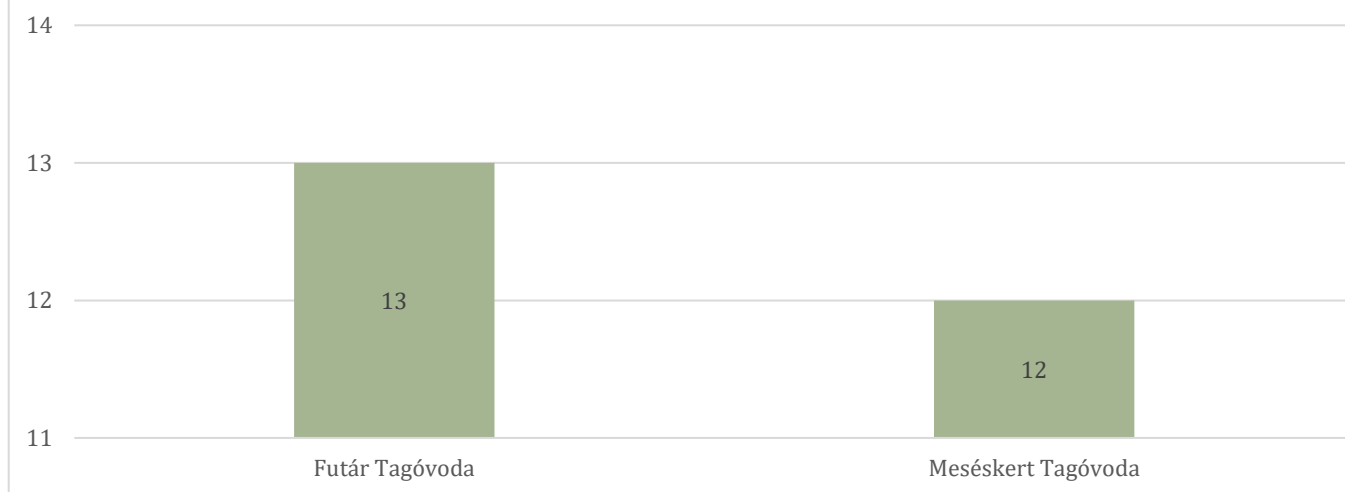


Megjegyzés:

Az alkalmak jelentése:

- **Felmérés:** Ez kb. 60-90 perces alkalom, melynek során különböző feladattípusokon keresztül felmérem a gyerekek jelenlegi idegrendszerei érettségi szintjét. Erről közvetlenül utána visszajelzést adok és javaslatot teszek a szülő felé arra vonatkozóan, hogy milyen terápiát javaslok.
- **Egyéni terápiás alkalom:** Ez kb. egy 30-45 perces alkalom, amikor a felmérésen tapasztalt tünetekre összeállítok egy tornasort és betanítom a család számára. Ugyanakkor volt olyan óvoda, ahol az egyéni terápiát én tudtam megtartani a gyermek számára, vagyis én tornáztattam.
- **Csoportos terápiás alkalom:** heti egyszeri alkalom, amikor egy 45 perces csoportos mozgásfejlesztő foglalkozáson vesznek részt a gyerekek.

Csoportos terápián résztvevő gyerekek száma (db) - Támogatott TSMT terápia



Az idei nevelési év során lehetőség nyílt hátrányos helyzetű gyerekek számára támogatott TSMT terápiás folyamatokban való részvételre. A megszokott egyéni terápiás lehetőségbe tudtuk bevonni őket, és újdonságként csoportos terápiára is lehetőség nyílt heti 1 alkalommal. Mind a 17 tagóvodából lehetett gyerekeket küldeni, több TSMT terapeuta is részt vett a folyamatban.

A jelen statisztika a hozzám járó gyerekek részvételét összesíti a 2025/2026-os nevelési évben. A csoportos terápia két tagóvodában, hétfőnként a Futár és csütörtökönként a Mesés kert Tagóvodában tudott megvalósulni. A csoportos órára mind a 17 tagóvodából érkeztek gyerekek szakmai javaslattal. A feltételek és eszközök adottak voltak. A gyerekek nagyon élvezték ezeket az órákat, a 45 perces foglalkozások végén mindig matricával jutalmaztam az órai munkájukat. A csoportos terápiának előnye, hogy a szülőnek nem otthon kell a gyermekével tornázni, ami sokszor nehézségbe ütközik, ugyanakkor hátránya, hogy maximum 8-10 fővel tudunk dolgozni csoportos helyzetben. Ugyanakkor a jelentkezések egyre nőttek évközben, így a csoportos órákon túlléptük a 10 fős részvételt mindkét tagóvodában.

Továbbá mivel tartok külső foglalkozásként is két tagóvodában (Napraforgó és Gyöngyszem Tagóvoda) csoportos TSMT terápiát, az itt résztvevő gyerekek közé is be tudtam emelni az adott tagóvodákból hátrányos helyzetű gyerekeket a csoportokba, és voltak akiknek így akár heti két alkalommal is lehetőségük volt a terápiában való részvételre.

A fejlődésekről a szülők beszámolója volt számomra a visszajelzés, a legtöbb esetben a bemeneti probléma javult, és mellette más kompetenciák is érésnek indultak. Rengeteg szorongó gyerek nyílt ki, és lett bátrabb a tornának köszönhetően. A gyerekek hétről hétre találkozással összebarátkoztak, így az alkalmak mindig jó kedvvel, jó hangulatban teltek.

A 17 tagóvoda közül végül a következő óvodákból érkeztek gyerekek: Gyermekkert Tagóvoda, Zöld Ág Tagóvoda, Futár Tagóvoda, Vizafogó Tagóvoda, Napraforgó Tagóvoda, Gyöngyszem Tagóvoda, Tagóvoda, Csicseregő Tagóvoda, Mese Tagóvoda, Mesés kert tagóvoda, Ákombákom tagóvoda.

Jó élmény volt, hogy másik óvodából érkező gyerekek is fel tudtak oldódni a tornateremben, és a kezdeti visszahúzódás nem tartott sokáig. Jó volt, hogy később a gyerekekről tudtam konzultálni pszichológus és gyógypedagógus kollégáimmal is, és így egymás munkáját segíthettük.

2026.06.18.

A 2025/2026-os tanévben a Start Életmód program keretében a következő programokra került sor:

Az első alkalmat eredetileg novemberre terveztük, de a váratlanul kialakult egészségügyi helyzet (étellel kapcsolatban kialakult tömeges megbetegedés) el kellett halasztanunk. 2025. december 11-én, csütörtökön a Gyermekkert Tagóvodában került rá sor, 9 fő részvételével. A meghívott vendég Szilveszter Áron volt, aki a Mindfulness módszerről tartott előbb egy rövid elméleti előadást, majd a résztvevők a gyakorlatban is kipróbálhatták a technika egyes gyakorlatait, elemeit. Nagyon jó hangulatú, interaktív alkalom volt. A résztvevők felfrissülve, feltöltődve távoztak.

A második alkalommal Novák Szilvi volt a meghívott vendég, az alkalom témája a női szexualitás volt. 2026. február 2-án került rá sor, 5 fő részvételével. Bár itt kisebb volt a létszám, de a téma érzékenysége miatt ez nem jelentett problémát. A légkör így bensőséges tudott maradni, a résztvevők könnyebben fogalmazták meg kérdéseiket a témával kapcsolatban. Ismét egy tartalmas, interaktív alkalomra sikerült.

Az előbbi témához kapcsolódóan harmadik alkalomként az Óvodapedagógiai Napokhoz kapcsolódó workshopok keretében lehetőség nyílt Zumba órán való részvételre. Ezek 2026. március 20-án 9.00 órakor 9 fő részvételével, 10.30-kor 8 fő részvételével valósultak meg. Az órákat Somodi Gábor tartotta (Szilvi segített az alkalom megszervezésében, az ő ismerőse Gábor). Az alkalom szintén a nőiség, a nőiesség megélését volt hivatott támogatni a zene, a tánc által. Az órákon a résztvevők lelkesen, motiváltan vettek részt, és kérték, hogy esetleg a későbbiekben is legyen lehetőség az Egyesített Óvodák keretein belül Zumba órákon részt venni. Ezen igényt én is továbbítottam Felétek, és néhány résztvevő is jelezte. Ebből kifolyólag Gábor a sportnapon is tartott Zumbát. Amennyiben esetleg következő évben is lesz erre lehetőség, szerintem lesz rá érdeklődő.

Egy tervezett alkalom volt még, mely a futásról, a futás sportként való elkezdéséről szólt volna. A meghívott vendég az UB-csapat futóedzője lett volna, és néhány UB-résztvevő. Erre az alkalomra a programok sokasága miatt végül nem került sor, de terveim szerint a 2026/2027-es tanévben ennek pótlására feltétlenül sor kerül.

A jövő évben is szívesen folytatom ezt a munkát, gondolkodom a további érdekfeszítő témákon.

Nagyon örülök, hogy van ilyen jellegű tevékenységre is lehetőség.

Jólléti intézkedések értékelése

2025–2026 nevelési év

Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda

A jólléti intézkedések megvalósulása

A 2025 – 2026. nevelési évben a munkatársi jóllét támogatása több, egymást kiegészítő formában valósult meg. Az egészséges életmódot támogató programok, a közösségi élmények, az alkotó foglalkozások és az egyéni segítség lehetősége mellett új szociális támogatási elemként bevezettük a temetési segélyt. Az intézkedések a gondoskodó munkáltatói működéshez és a munkatársak megtartását célzó intézményi törekvésekhez kapcsolódtak.

WELLBIOM egészségprogram

A WELLBIOM program keretében három workshop valósult meg, az egészséges táplálkozás témájának feldolgozásával. A közös Facebook-csoport az alkalmak közötti kapcsolattartáshoz és tapasztalatcseréhez is felületet biztosított. A program az egészségtudatos szemlélet és a mindennapokban alkalmazható életmódbeli döntések támogatását szolgálta.

A program értéke, hogy a tájékozódás lehetőségét közösségi kapcsolódással egészítette ki. A folytatásban érdemes visszajelzést kérni arról, mely ismereteket tudták a résztvevők beépíteni a mindennapjaikba, és milyen további segítségre van szükségük az életmódváltáshoz.

Start életmód munkaközösség

A Start életmód munkaközösség az egészséges életmóddal kapcsolatos közös gondolkodás és tapasztalatmegosztás keretét jelentette. A munkaközösségi forma lehetőséget adott arra, hogy az egyéni törekvésekhez munkatársi kapcsolódás és támogatás társuljon. Ez a munkatervben megfogalmazott önfejlesztési és tudásmegosztási célokhoz is kapcsolódott.

Ultrabalaton csapat és közösségi élmény

Az Egyesített Óvoda Ultrabalaton-csapata ismét sikeresen teljesítette a közös vállalást. A csapatverseny a sport mellett az együttműködés, az egymásra figyelés és a közös felelősségvállalás terepe is volt. A közös teljesítés kézzelfogható sikerélményt jelentett a résztvevők számára, és az intézményi közösséghez való kapcsolódás lehetőségét kínálta.

Art Relax

Megvalósultak az Art Relax foglalkozások, amelyek alkotó tevékenységen keresztül kínáltak lehetőséget a kikapcsolódásra és a feltöltődésre. A program a munkaterv művészetterápiás és mentálhigiénés törekvéseihez kapcsolódott. A folytatás szempontjából a résztvevők élményeinek és igényeinek megismerése segítheti a megfelelő gyakoriság és hozzáférés kialakítását.

Pszichológusi segítség elérhetősége

A munkatársak számára elérhető pszichológusi segítség az egyéni támogatás fontos eleme volt. A segítségkérés lehetősége a megterhelő élethelyzetekben és a munkával összefüggő nehézségek esetén is jelentőséggel bír. A szolgáltatás szervezeti értéke, hogy az intézmény a lelki egészség támogatását is a munkatársi gondoskodás részének tekinti.

A további működés során lényeges a segítség igénybevételének módjáról szóló egyértelmű tájékoztatás, az önkéntesség és a bizalmas keretek megtartása. Az igénybevétel személyes tartalma nem képezheti a munkatársi teljesítményértékelés részét.

Temetési segély bevezetése

A temetési segély bevezetése a gondoskodó munkáltatói működés új, konkrét intézkedése volt. A támogatás a hozzátartozó elvesztésével járó nehéz élethelyzetben anyagi segítséget biztosít, és kifejezi az intézmény munkatársai iránti figyelmét. A segély jelentősége a közvetlen segítség mellett az is, hogy a támogatás a munkatársak élethelyzetéhez kapcsolódik.

Bizalom és munkatársi jóllét

A munkaterv a gondoskodó munkáltatói működést, a kiégés megelőzését, a mentálhigiénés támogatásokat és a coaching lehetőségét is a szervezet fejlesztéséhez kapcsolta. Ez a tanuló szervezet egyik feltétele: a munkatársaknak lehetőségük legyen segítséget kérni, kérdéseket feltenni és a nehézségekről beszélni.

A megvalósult intézkedések ehhez többféle támogatási lehetőséget adtak. A visszajelzési és diagnosztikai folyamatok további feldolgozásánál fontos a bizalmi keretek megtartása. A jólléti programok munkaszervezéssel való összekapcsolása segíthet abban, hogy a fejlődési elvárások a munkatársak terhelhetőségéhez igazodjanak. A munkatervben szereplő egyértelmű feladat- és hatáskörmegosztás, egyenletes teherviselés és időgazdálkodás ezért szintén jólléti jelentőségű.

Kapcsolódó célok és a folytatás irányai

A 2025–2026. évi munkaterv további kapcsolódó célként jelölte meg az új munkatársak beilleszkedésének támogatását, a mentorálást, a coachingot, a szakmai közösségek működtetését és az erkölcsi, valamint anyagi elismerést. Ezek a munkahelyi biztonság, a fejlődés és a közösséghez tartozás feltételeit erősíthetik. A jóllét értékelésében ezért az egyes programok mellett a mindennapi vezetői és munkaszervezési gyakorlatra is érdemes figyelmet fordítani.

A 2026–2027-es mentálhigiénés programkínálat a folytatás lehetséges kereteit bővíti: többek között egyéni coachinggal és action learninggel, szupervízióval, Kávészünet alkalmak szervezésével, gyógytestneveléssel, közösségi sport- és zenei programokkal. Ezek tervezett lehetőségként kapcsolódnak az értékeléshez; megvalósulásuk a következő nevelési évben követhető nyomon.

A megvalósult intézkedések erőssége a támogatási formák sokfélesége. A következő időszakban a hozzáférés és a részvétel áttekintése, valamint rövid, anonim visszajelzések gyűjtése javasolt. Ezek alapján pontosítható, mely programok nyújtanak érdemi segítséget, kikhez jutnak el, és hol szükséges további támogatás. A tartós jólléti hatás megítéléséhez a programok megvalósítása mellett a munkatársak tapasztalatainak rendszeres megismerése is szükséges.

A magyar angol kétnyelvű program értékelése

2025–2026 nevelési év

Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda

Összegző értékelés

A BGC kétnyelvű óvodai program a 2025–2026-os nevelési évben négy tagóvodában, 18 csoportban, 434 gyermek részvételével működött. A program kiterjedése az előző évhez képest nőtt. A szakmai fejlesztésben a lektorok felkészítése, mentorálása, a magyar óvodapedagógusokkal való együttműködés és a kommunikáció kapott hangsúlyt. A működés tapasztalatai a program folytatását indokolják, a további fejlesztéseket pedig a feltárt együttműködési igényekhez célszerű kapcsolni.

A program kiterjedése és létszámai

A 2011-ben a Pitypang Tagóvodában indult program 2015-ben a Mesés kert, 2017-ben a Gyermek kert, 2024-ben pedig a Gyöngyszem Tagóvodával bővült. A Gyöngyszem felmenő rendszerű bővítése a vizsgált év létszámnövekedésének meghatározó eleme volt.

Tagóvoda	Csoportok száma	Gyermekek száma
Pitypang	6	150
Mesés kert	6	141
Gyermek kert	3	73
Gyöngyszem	3	70
Összesen	18	434

A gyermeklétszám a 2024–2025-ös év 371 fős adatához képest 63 fővel, mintegy 17 százalékkal nőtt. A csoportok száma 15-ről 18-ra emelkedett. A Gyöngyszem létszáma 25-ről 70 főre, a Mesés kerté 124-ről 141 főre nőtt, míg a másik két tagóvodában lényegében stabil maradt.

Szülői érdeklődés és finanszírozás

A 2026. májusi jelentkezések során 148 család választotta a kétnyelvű programot. Az érdeklődés továbbra is számottevő.

A program 2025–2026-os éves díja 603 000 Ft volt. A szülők a BGC-vel kötött szerződés alapján az anyanyelvi szakember alkalmazásához járultak hozzá. Az együttműködési megállapodás szerint a program nem jelentett többletköltséget az Önkormányzat számára. A működtető csoportonként évi 100 000 Ft eszközbeszerzési támogatást biztosított.

Pedagógiai működés és szakmai minőség

A program korábbi átfogó szakmai vizsgálata jól szervezett, az önkormányzati óvodák működésébe beilleszthető programként értékelte a kétnyelvű nevelést. A vizsgálat az együttműködést, a kommunikációt és a vezetői szerepvállalást azonosította a hatékony működés kulcselemeiként. A külső szakmai kontrollt Dr. Kovács Ivett Judit és Dr. Bajzáth Angéla, az ELTE PPK Neveléstudományi Intézetének munkatársai látják el.

A 2024. január 1-jétől módosított együttműködési megállapodás rögzítette az éves szakmai ellenőrzések és a fejlesztési javaslatok megvalósításának kereteit. A 2025–2026-os év fejlesztései az ezekre épülő intézkedési tervekhez kapcsolódtak. A korábbi vizsgálat következtetései szakmai alapot jelentenek, a tárgyévi eredményesség megítélésében pedig a megvalósult intézkedéseket és a helyi tapasztalatokat szükséges figyelembe venni.

A működésről szóló beszámoló szerint a gyermekek angol nyelvelsajátítása megkezdődött, egyéni ütemben haladt, és a lektorok a magyar óvodapedagógiai elvek érvényesítésére törekedtek. A fejlődés mértékéről számszerű tárgyévi mérési adatok nem szerepelnek a beszámolóban; ezért az értékelés a közölt pedagógiai tapasztalatokra támaszkodik.

Lektori felkészítés és személyi folyamatosság

A BGC megújított, hosszabb felkészítési folyamatot szervezett az új lektoroknak, gyakorlati és módszertani hangsúllyal. A tréningek és a nevelési év során kijelölt mentortanárok segítették őket. A 2025–2026-os évben 11 lektor folytatta korábban megkezdett munkáját, és 7 új lektor csatlakozott. A visszatérő szakemberek jelenléte támogatta a folyamatosságot; a fluktuáció csökkenésének pontos mértéke összehasonlítható éves adatokkal lenne értékelhető.

Együttműködés és kommunikáció

A tagóvodák vezetői, koordinátorai és a BGC szakmai vezetése között folyamatos kapcsolattartás működött. A Mesés kert Tagóvodával együttműködésben panaszkezelési és kommunikációs protokoll előkészítésére került sor. Ez a szülői jelzések kezelésének és a partneri kapcsolattartásnak az egyértelműsítését szolgálta; az előkészítés még nem azonos a protokollok bevezetésével.

A Mesés kertben kérdőívvel mérték fel a programban dolgozó magyar pedagógusok és lektorok együttműködési tapasztalatait. Az eredményeket feldolgozták, és ezek alapján célzott tréningeket irányoztak elő a következő nevelési év indulásához. A felmérés többi tagóvodára történő kiterjesztése további feladatként jelent meg.

Tudásmegosztás és tanuló szervezeti működés

A lektorok más tagóvodák kétnyelvű csoportjaiban szakmai látogatásokon vettek részt. A mentorálás és a jó gyakorlatok megosztása a tapasztalatok közös feldolgozását támogatta. A kérdőíves visszajelzésre épülő fejlesztés a tanuló szervezet szemléletéhez kapcsolódik: a működés tapasztalataiból célzott intézkedések születnek. A következő lépés ezek gyakorlati hatásának rendszeres visszamérése.

A 2026–2027-es évhez kapcsolódó fejlesztések

A vendégtanári igazolások 2026. júliusi megérkezését követően a következő nevelési év elindult. A beszámoló szerint három új lektor csatlakozott, a Gyöngyszem Tagóvodában újabb kiscsoport, a Mesés kertben pedig kétnyelvű ismétlő nagycsoport indult. Ezek a következő év indulásának eredményei, nem a 2025–2026-os év teljesítményei.

A Mesés kertben végzett felmérés alapján elindított „Különbözőségeink értékei” interkulturális workshop-sorozat a magyar pedagógusok és a lektorok együttműködését célozza. További vállalás a kétalkalmas Szülő Akadémia, a neurodivergens és sajátos nevelési igényű gyermekek differenciált, inkluzív nevelésének módszertani támogatása, valamint az óvodai programvezetők számának bővítése. E fejlesztések eredményessége a következő év értékelésében vizsgálható.

Az idegen nyelvi kínálat és a hozzáférés

A BGC mellett a Csicsergő Tagóvodában német, a Viza fogó és a Nyitnikék Tagóvodában angol nyelvi ismerkedés működik, a pedagógiai programba illesztve, külön szülői díj nélkül. Hét intézményben francia nyelvű mozgásfejlesztő foglalkozások egészítik ki a kínálatot. E lehetőségek eltérő keretek között működnek, ezért a BGC teljes kétnyelvű programjával való közvetlen összehasonlításuk külön vizsgálatot igényel.

A díjmentes nyelvi lehetőségek további bővítését a megfelelő nyelvi végzettségű pedagógusok és az anyanyelvi szakemberek rendelkezésre állása korlátozza. A program értékelésének ezért a hozzáférési lehetőségek és a családok eltérő igényeinek áttekintésére is ki kell terjednie.

Az iskolai folytatás és az átmenet támogatása

A BGC iskolai programja a Csata Utcai és a Gárdonyi Géza Általános Iskolában, valamint fóti és dunakeszi partnerintézményekben biztosít további nyelvi tanulási lehetőséget. A SMART KLUB a leendő osztálytársak, pedagógusok és az iskolai környezet megismerésével támogatja az óvoda–iskola átmenetet. Értéke a kapcsolódás és a biztonságérzet támogatása.

A beszámoló az iskolai program végzőseinél sikeres B1/B2 nyelvvizsgákról és kedvező középiskolai felvételi eredményekről számol be. Ezek a hosszabb távú folytatás tapasztalatai; az óvodai program tárgyevi eredményességét önmagukban nem mérik. Az iskolai program külön díjfizetés és szerződés alapján működik, ezért az átmenetnél a családok egyértelmű tájékoztatása is szükséges.

További feladatok

A következő időszakban a kommunikációs és panaszkezelési protokollok véglegesítése, a munkatársi felmérés kiterjesztése és a célzott tréningek hatásának értékelése kapjon hangsúlyt. Célszerű egységesen követni a lektori folyamatosságot, a szülői jelentkezéseket és az együttműködés tapasztalatait. A pedagógiai eredmények dokumentálása a gyermekek egyéni fejlődését és az óvodai nevelés egészét vegye figyelembe.

A program erőssége a bővülő részvétel, a külső szakmai kontrollra épülő fejlesztés és a lektorok támogatása. A tartós minőséget a partneri együttműködés következtetéses fejlesztése, a biztonságos személyi háttér és a visszajelzések alapján végzett rendszeres korrekció szolgálhatja.

MESTERPROGRAM MEGVALÓSÍTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

2025–2026

Erdélyi Nóra

Intézményvezetői mesterpedagógus tevékenység

1. Szervezetfejlesztés és a tanuló szervezetté válás támogatása

Sikerkritérium: A szervezetfejlesztés megvalósulása, amelynek eredményeként az Egyesített Óvoda tanuló szervezetként képes a környezet változásait rendszerben értelmezni, azokra reziliensen reagálni, valamint az együttműködésre, biztonságra, empátiára és elfogadásra épülő szervezeti kultúrát tovább erősíteni.

Időszak	Cél / tervezett feladat	Megvalósulás	Dokumentumok / eredmények
2025. január–augusztus	A szervezetfejlesztés fókuszterületeinek feltárása, a vezetői működés fejlesztendő területeinek azonosítása.	A korábbi szervezetfejlesztési tapasztalatokra építve folytatódott a vezetői kompetenciák tudatos fejlesztése. A folyamat a hagyományos egyszeri állapotfelmérésnél szélesebb, folyamatos fejlesztési rendszerre alakult. Létrejött a stratégiai team, amely intézményi szinten támogatja a közös gondolkodást, a fejlesztési irányok kijelölését és a változások koordinálását.	Stratégiai team működése; szervezetfejlesztési feladatterv; vezetői egyeztetések.
2025. szeptember–2026. június	Vezetői tréninggyakorlatok, kompetenciafejlesztés és tudatos vezetői utánpótlás.	Megvalósultak vezetői kompetenciafejlesztő alkalmak. A 2025. októberi vezetői tréning mellett elindult a TALENT Akadémia, amely coaching szemléletű vezetésre, önreflexióra, asszertív kommunikációra, konfliktuskezelésre, időgazdálkodásra, változásmenedzsmentre és vezetői identitásra épít. A tagóvodákban célzott szervezetfejlesztési	Vezetői kompetenciafejlesztő tréning; TALENT Akadémia éves terve; coaching és szervezetfejlesztési folyamatok.

		folyamatok, coachingok és nevelőtestületi tréningek is megjelentek.	
2026. május–június	A vezetői kompetenciák több szempontú visszajelzésen alapuló fejlesztése.	Kidolgozásra és bevezetésre került a 360 fokos vezetői visszajelzési rendszer. A felmérés a vezetői működést hat kompetenciaterületen vizsgálja: működés és szervezettség; vezetői hitelesség; kommunikáció; kapcsolatok és együttműködés; emberek vezetése és fejlesztése; felelősségvállalás és példamutatás. A visszajelzés munkatársi, vezetőtársi, igazgatósági és önértékelési nézőpontot kapcsol össze, és fejlesztési célú egyéni beszélgetéssel zárul.	360 fokos vezetői felmérés kompetenciamodellje, kérdőíve, tájékoztató anyagai és egyéni visszajelzési folyamata.
2025–2026	Belső tudásmegosztás rendszerének erősítése.	Létrejött a belső tudásmegosztási rendszer, amely az Egyesített Óvoda intézményeiben keletkező szakmai tudás, jó gyakorlatok és fejlesztési tapasztalatok szervezeten belüli hozzáférését és továbbadását támogatja.	Belső tudásmegosztási rendszer; szakmai teamek, workshopok és belső képzések dokumentumai.
2025–2026	Közös jövőkép és helyi szervezetfejlesztési folyamatok támogatása.	A tagóvodai szintű fejlesztésekben megjelent a közös jövőképpalkotás, az erősségek feltárása, a stratégiai prioritások kijelölése és az akciótervezés. A folyamatok a munkatársak aktív bevonására, a pszichológiai biztonságra és a közös felelősségvállalásra épültek.	Jövőkép-alkotási munkadokumentum; tagóvodai szervezetfejlesztési tervek.

Reflexió

Az értékelési időszak legfontosabb eredményének azt tartom, hogy a szervezetfejlesztés az Egyesített Óvodában egyre kevésbé elkülönült programként, és egyre inkább a mindennapi vezetői működés részeként jelenik meg. A stratégiai team létrehozása, a belső tudásmegosztási rendszer kialakítása, a vezetői tréningek és a TALENT Akadémia egymást erősítő elemekké váltak. A 360 fokos vezetői visszajelzés bevezetése további minőségi lépést jelentett: a fejlesztés alapját már nem kizárólag a vezetői önreflexió, hanem több szervezeti nézőpontból származó, strukturált visszajelzés is képezi.

A megvalósítás ugyanakkor részben eltért az eredeti rövid távú terv lineáris – kérdőív, diagnózis, intézkedési terv – logikájától. A gyakorlatban egy komplexebb, párhuzamosan működő fejlesztési rendszer alakult ki, amelyben a diagnózis, a tréning, a coaching, a tudásmegosztás és a visszajelzés folyamatosan kapcsolódik egymáshoz. Ezt a változást szakmailag előrelépésnek értékelem, mert közelebb visz a tanuló szervezeti működéshez: a szervezet nem egyszeri fejlesztési beavatkozásokra épít, hanem képes saját működését rendszeresen vizsgálni, abból tanulni és a tapasztalatokat új működési módokká alakítani.

2. Humánerőforrás-megtartás, jóllét és öngondoskodás támogatása

Sikerkritérium: A humánerőforrás megtartó erejét növelő intézkedések bevezetése, különös tekintettel a kiegésző megelőzésére, a mentálhigiénés és jólléti támogatásokra, valamint az új és pályakezdő munkatársak megtartására.

Időszak	Cél / tervezett feladat	Megvalósulás	Dokumentumok / eredmények
2025–2026	A munkatársi jóllétet és öngondoskodást támogató programok biztosítása.	Az intézményi jólléti kínálat több, eltérő szükségletre reagáló programmal bővült. Megvalósult hangtálfoglalkozás, art relax, kerámiafoglalkozás, valamint az önmagunkra figyelmet és testi-lelki egyensúlyt támogató módszerek alkalmazása. A programok nem kizárólag rekreációs alkalmak, hanem a kiegésző megelőzését, a stresszkezelést és az öngondoskodás kultúrájának erősítését szolgáló szervezeti beavatkozások.	Hangtál; art relax; kerámiafoglalkozás; egészségfejlesztési program; részvételi adatok.

2025. március–május, értékelés: 2025. szeptember	Öngondoskodást és testtudatosságot támogató módszer kipróbálása.	A Napraforgó Tagóvodában 10 alkalmas Alexander-technika program valósult meg nyolc munkatárs részvételével. A visszajelzések szerint a program erősítette a testtudatosságot, a relaxációt, az önmagukra figyelmet és a stresszes helyzetek tudatosabb kezelését. A résztvevők összességében pozitívan értékelték a folyamatot.	Alexander-módszer értékelése, munkatársi visszajelzések.
2025. augusztustól	Az új munkatársak beilleszkedésének és megtartásának tudatos támogatása.	Egységes onboarding folyamat került bevezetésre. A 30–60–90 napos rendszer a szakmai betanulás mellett a szervezeti kultúrába történő beilleszkedést, a mentorálást, a rendszeres visszajelzést és a közösségi kapcsolódást is támogatja. A központi beköszönő alkalmak játékos kapcsolódási lehetőséget biztosítanak a különböző tagóvodákból érkező új munkatársak számára.	Onboarding folyamatok ütemterve; vezetői utasítás; beköszönő alkalom moderátori forgatókönyve.
2025–2026	Egészséges életvitellel és mentális jólléttel kapcsolatos ismeretek bővítése.	Az Egészségfejlesztési Program a munkatársak egészségmegőrzését önálló fejlesztési területként kezeli. A tervezett és megvalósított programok között szerepelnek relaxációs és egészségmegőrző alkalmak, közösségi programok és az egészségtudatos szemléletet támogató kezdeményezések.	Egészségfejlesztési Program 2023–2028, 2025–2026. nevelési év célkitűzései.

Reflexió

A 2025–2026-os időszakban a humánerőforrás-megtartás értelmezése tudatosan túllépett a hagyományos személyügyi megközelítésen. A munkatársak megtartását olyan szervezeti kérdésként kezeltük, amelyben a szakmai fejlődés, a közösséghez tartozás, a vezetői támogatás, az egészségmegőrzés és az egyéni jóllét egymással összefüggő tényezők.

A hangtál, az art relax, a kerámiafoglalkozás és az Alexander-technika különböző eszközökkel, de azonos irányba hatottak: lehetőséget teremtettek a lelassulásra, az önmagunkra figyelésre, a kreatív feltöltődésre és a stressz csökkentésére. Az Alexander-technika résztvevői visszajelzései különösen jól mutatták, hogy a rövid programok is képesek szemléletformáló hatást elérni, ugyanakkor a tartós szokásváltozáshoz hosszabb távú támogatás szükséges.

Az onboarding rendszer bevezetését a megtartás szempontjából stratégiai jelentőségűnek tartom. A beilleszkedés így nem kizárólag az adott tagóvoda informális gyakorlatán múlik, hanem intézményi szinten szabályozott, nyomon követhető és visszajelzésre épülő folyamatá vált. A következő időszak feladata a jólléti programok hatásának strukturáltabb mérése, valamint annak vizsgálata, hogy mely támogatási formák épülnek be tartósan a munkatársak mindennapi öngondoskodási gyakorlatába.

Összegző értékelés

A 2025–2026-os nevelési évben a mesterprogram mindkét sikerkritériuma mentén érdemi előrelépés történt. A szervezetfejlesztési területen kialakultak azok a strukturális és módszertani elemek – stratégiai team, belső tudásmegosztás, vezetői tréningek, TALENT Akadémia, coaching és 360 fokos visszajelzés –, amelyek a tanuló szervezeti működés hosszú távú megerősítését szolgálják. A humánerőforrás-megtartás területén a jólléti és öngondoskodási programok mellett létrejött az új munkatársak beilleszkedését egységesen támogató onboarding rendszer.

A következő nevelési év végén bevezetésre kerül a munkatársi elégedettség mérés, amivel az elindított kezdeményezések mérhetővé válnak.

A két fejlesztési irány a gyakorlatban szorosan összekapcsolódik. A tanuló szervezet csak olyan szervezeti kultúrában tartható fenn, amelyben a munkatársak képesek fejlődni, visszajelzést adni és fogadni, tudást megosztani, valamint saját fizikai és mentális jóllétükre is figyelni. A következő időszakban ezért a hangsúlyt a kialakított rendszerek stabilizálására, hatásuk mérésére és a tagóvodai gyakorlatok közötti tudatos tudásáramlás további erősítésére helyezem.

Budapest, 2026. augusztus 31.

Erdélyi.
Erdélyi
Nóra
Nóra

Digitálisan aláírta:
Erdélyi Nóra
Digitálisan aláírta:
Erdélyi Nóra
Dátum: 2026.10.01
11:49:00 +02:00
Dátum: 2026.10.01
11:49:00 +02:00

Erdélyi Nóra

Szervezetfejlesztési feladatok értékelése

2025–2026 nevelési év

Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda

A megvalósítás összegző értékelése

A nevelési évben a szervezetfejlesztési feladatterv több meghatározó eleme megvalósult. A TALENT Akadémia, a Gyermekkert Tagóvoda szervezeti diagnózisa és a Varázsliget Tagóvoda vezetői együttműködési workshopja mellett lezajlott a 360 fokos értékelés, valamint a Zöld Ág Tagóvoda vezetőváltás támogatása. A megvalósult folyamatok a vezetői fejlődés, a szervezeti működés feltárása és a változások kezelése területén kapcsolódtak a feladatterv céljaihoz.

360 fokos értékelés

9 vezető esetében megvalósult a 360 fokos értékelés, amely az eredeti feladattervet kiegészítő fejlesztési elemként jelent meg. A több nézőpontból érkező visszajelzés lehetőséget teremtett az önértékelés és a külső tapasztalatok összevetésére, valamint a vezetői erősségek és fejlesztendő területek tudatosítására.

Szervezetfejlesztési értéke a visszajelzésre épülő vezetői tanulás támogatása. A következő időszak feladata, hogy az értékelés tapasztalatai konkrét, követhető egyéni fejlesztési célokhoz kapcsolódjanak, és ezek megvalósulására rendszeres visszatekintés történjen.

TALENT Akadémia

A feladattervben szereplő TALENT program megvalósult. A program szervezett keretet biztosított a résztvevők szakmai és vezetői fejlődéséhez, valamint a közös tanuláshoz. Intézményi jelentősége, hogy a munkatársak fejlődésének támogatását egy hosszabb folyamatba illesztette.

A program folytatásában a tanultak mindennapi munkában történő alkalmazására érdemes hangsúlyt helyezni. Ezt segítheti a résztvevők tapasztalatainak megosztása, a kipróbált megoldások bemutatása és a további fejlődési igények összegyűjtése.

Gyermekkert Tagóvoda szervezeti diagnózisa

Megvalósult a Gyermekkert Tagóvoda szervezeti diagnózisa. A folyamat a feladattervnek megfelelően a szervezeti működés megismerését szolgálta, és alapot jelenthet a helyi fejlesztési irányok meghatározásához. A diagnózis jelentősége, hogy a további beavatkozások tervezését a szervezet saját tapasztalataihoz és szükségleteihez lehet kapcsolni.

A következő lépés a diagnózis megállapításainak közös feldolgozása és a prioritások kijelölése. Célszerű kevés, jól meghatározott fejlesztési feladatot választani, felelősökkel és határidőkkel, majd visszajelzést kérni a változások tapasztalatairól.

Varázsliget Tagóvoda vezetői együttműködési workshopja

Megvalósult a vezető és a helyettes együttműködését támogató workshop. Ez közvetlenül kapcsolódott a feladattervben megfogalmazott célhoz: a vezetői páros közös munkájának támogatásához. A workshop keretét adott az együttműködés tudatos áttekintéséhez; a szerepek, a feladatmegosztás és a kommunikáció összehangolása ebben a munkában kiemelt jelentőségű.

Zöld Ág Tagóvoda vezetőváltása

A nevelési évben megvalósult a Zöld Ág Tagóvoda vezetőváltása. Ez a szervezetfejlesztés szempontjából önálló változási folyamat, amelyhez az új vezetői működés kialakítása és a nevelőtestülettel való együttműködés kapcsolódik. Az eredeti terv vezetői és helyettesi coachingtámogatást, valamint nevelőtestületi tréninget irányzott elő; a vezetőváltás ezekhez kapcsolódóan új fejlesztési szükségleteket is felvethet.

A következő időszakban a szerepek és felelősségi körök tisztázása, a kiszámítható kommunikáció és az új vezető támogatása javasolt. A támogatás formáját a vezető és a közösség aktuális szükségletei alapján érdemes meghatározni.

A tanuló szervezet fejlesztése a munkaterv tükrében

A 2025–2026. évi munkaterv a tanuló szervezetté válást intézményi célként határozta meg. A 4.1 és 4.2 fejezet, a 7.2 fejezet, a 10.1 fejezet, valamint a mesterpedagógusi tevékenység terve a közös tanulást a szervezeti stabilitással, a felelősségvállalással és a változásokhoz való alkalmazkodással kapcsolta össze. Ebben a keretben az öt megvalósult fejlesztés egymáshoz kapcsolódó tanulási lehetőségként értékelhető.

Közös célok és a működés rendszerszintű áttekintése

A munkaterv az egyéni és szervezeti érdekek közös célokba történő integrálását, valamint a pedagógiai program, a munkaterv és a napi gyakorlat összhangját jelölte ki. A tanuló szervezet számára ez azt jelenti, hogy a munkatársak értik a közös célokat, és saját feladataikat ezekhez kapcsolják.

A Gyermekkert szervezeti diagnózisa ehhez a működés feltárásán keresztül kapcsolódott. A Zöld Ág vezetőváltása pedig ráirányította a figyelmet arra, hogy a vezetői szerepek változását a közösség működésével együtt szükséges értelmezni. A két folyamat további feldolgozása segítheti a helyi szükségletek és az intézményi célok összehangolását.

Belső tudásmegosztás és közös tanulás

A munkaterv a szakmai munkaközösségek, munkacsoportok, tagóvodai műhelyek és belső továbbképzések révén tervezte a saját humán erőforrásra épülő tudásmegosztást. A tagóvodák közötti tapasztalatcsere és a jó gyakorlatok bemutatása szintén ezt szolgálta. A tanuló szervezet szempontjából ezek értéke az, hogy az egyéni tudás más közösségek számára is hozzáférhetővé és alkalmazhatóvá válhat.

A megvalósult TALENT program ehhez szervezett tanulási keretet adott. További fejlesztési lehetőség a képzés tapasztalatainak belső megosztása és közös feldolgozása. A tudásmegosztás eredményességét az mutathatja meg, milyen megoldásokat próbálnak ki a munkatársak, és mit változtatnak ezek alapján a gyakorlatukon.

Önreflexió és visszajelzési kultúra

A munkaterv folyamatos ellenőrzést, értékelést és visszacsatolást, valamint személyes és intézményi teljesítménycélok meghatározását irányozta elő. A 360 fokos értékelés a több nézőpontból történő önreflexió lehetőségét kapcsolta ehhez. A szervezeti diagnózis szintén a tapasztalatok feltárásán alapuló tanulást támogatta.

A következő időszakban az értékelésekből származó felismeréseket célszerű fejlesztési célokká alakítani. A tanulási folyamat akkor válik követhetővé, ha a visszajelzést közös értelmezés, kipróbálás és a változások újbóli áttekintése követi.

Mentorálás és vezetői utánpótlás

A munkaterv az új vezetők mentorálását, a vezetői utánpótlás tudatos tervezését és az új kollégák beilleszkedésének támogatását is megfogalmazta. A TALENT Akadémia megvalósulása közvetlenül kapcsolódott a vezetővé válás támogatásához. A Zöld Ág vezetőváltása a vezetői átmenetekhez szükséges szakmai támogatás jelentőségét emelte ki.

A tanuló szervezeti működésben a mentorálás a tapasztalatok átadását és az új nézőpontok befogadását egyaránt szolgálhatja. A folytatásban érdemes összekapcsolni a képzést, az új vezetők támogatását és a tagóvodai utánpótlás tervezését, valamint a beilleszkedési tapasztalatok alapján fejleszteni a támogatás gyakorlatát.

Teammunka és megosztott felelősség

A 10.1 fejezet a képességekre épülő feladatmegosztást, a hatáskörök egyértelműsítését és az egyenletes teherviselést jelölte ki. Az intervenciós terv havi, fókusz témák köré szerveződő teamalkalmakat, mentorpárokat és szakmai műhelyeket irányozott elő. Ezek a különböző szakmai nézőpontok összekapcsolásán keresztül támogatják a közös problémamegoldást.

Partneri tanulás és innováció

A munkaterv a szülőkkal való közös gondolkodást, a külső szakmai partnerekkel történő együttműködést és az innovatív módszerek eredményességtől függő bevezetését is kijelölte. Ezek a szervezet saját tapasztalatain túl új tudást és visszajelzéseket hozhatnak. A fejlesztések során ezért célszerű összekapcsolni a partneri jelzéseket, a kipróbálások tapasztalatait és az intézményi döntéseket.

Összegző értékelés és további fejlesztési irányok

A megvalósult öt fejlesztés a tanuló szervezetté válás több területéhez kapcsolódott: az önreflexióhoz, a közös tanuláshoz, a működés feltárásához, az együttműködéshez és a változások kezeléséhez. A következő időszak fő feladata ezek összekapcsolása a munkatervben kijelölt tudásmegosztási, mentorálási és teammunka-folyamatokkal. Minden fejlesztéshez célszerű felelőst, követhető célt és visszatekintési időpontot rendelni, hogy a megvalósítás mellett a mindennapi működésben tapasztalható változások is értékelhetők legyenek.

15. sz. melléklet

Díjak, elismerések, sikeres pályázatok



Óvoda neve, címe	Díjak, elismerések, sikeres pályázatok 2025/2026-os nevelési évben
Angyalkert Tagóvoda 1134 Bp. Angyalföldi út 1.	Zöld Óvoda II.
Hétszín Tagóvoda 1133 Bp. Gogol u. 32.	Családbarát szolgáltató hely 2. alkalom 2026.
Napsugár Tagóvoda 1133 Bp. Thurzó u. 6-8.	Zöld Óvoda III., Örökös állatbarát óvoda 2026.
Varázsliget Tagóvoda 1138 Bp. Karikás F. u. 12.	Örökös Zöld óvoda 2026.
Mese Tagóvoda 1139 Bp. Esküvő köz 4.	Örökös állatbarát óvoda 2026.
Napraforgó Tagóvoda 1135 Bp. Petneházy u. 69-71.	Zöld Óvoda III., Tudós óvoda 2026.
Pöttyös Tagóvoda 1131 Bp. Jász u. 145.	Állatbarát óvoda 2026.
Gyermekkert Tagóvoda 1134 Bp. Tüzér u. 62.	Állatbarát óvoda III. 2026.
Vizafogó Tagóvoda 1138 Bp. Vizafogó sétány 4.	Örökös Állatbarát Óvoda 2026.
Nyitnikék Tagóvoda 1131 Bp. Madarász V. u. 3.	Állatbarát óvoda III. 2026.
Pitypang Tagóvoda 1139 Bp. Országbíró u. 10.	15 év BGC Hungary gyémánt fokozatú partnerintézménye NTP sikeres pályázat



A Talent Akadémia éves értékelése

2025–2026.

Budapest Főváros XIII. Kerületi Önkormányzat Egyesített Óvoda

Az értékelés összegző megállapítása

A Talent Akadémia 2025–2026-os képzési évében **11 fő** vett részt. A képzési program és a résztvevők záróreflexiói alapján a program támogatta a tudatos vezetővé válást, a vezetői önismeret elmélyítését és a coaching szemlélet megértését. Az elméleti modulok, a tematikus műhelyek és az egyéni mentorálás egymást kiegészítő tanulási lehetőséget kínáltak: a résztvevők a vezetői feladatokról szerzett ismereteiket konkrét óvodai működésekhez és saját szakmai kérdéseikhez kapcsolhatták.

A képzés egyik meghatározó eredménye a résztvevők szakmai közösségének kialakulása volt. A visszajelzésekben az együttműködés, a tapasztalatcsere és az egymástól való tanulás önálló értéként jelent meg. A vezetésről való gondolkodásban hangsúlyossá vált a munkatársak támogatása, az önreflexió és a felelősségvállalás.

A képzés céljai és értékelési alapjai

A program célja a köznevelés óvodai szakterületén a coaching szemléletű vezetés kompetenciáinak fejlesztése, a vezetői karrier tudatos tervezésének támogatása és a tanuló szervezetté válás elősegítése volt. A szervezeti kultúra fejlesztése és a változásokhoz alkalmazkodni képes, reziliens működés erősítése szintén a célkitűzések közé tartozott.

Az értékelés a képzési bemutatókra, a tematikus alkalmak területeire, a műhelymunkák produktumaira, a résztvevői visszajelzésekre épül. A források a képzés tartalmát és a résztvevők által megfogalmazott tanulási eredményeket mutatják be. A fejlődés mértékét összehasonlítható bemeneti és kimeneti mérés nem történt, minőségi következtetésekkel történik az értékelés.

A képzési folyamat felépítése

Elméleti és tréningmodulok

A hatmodulos tréningstruktúra a vezetői szerep, a konfliktuskezelés és asszertív kommunikáció, a kommunikációs készségek és visszajelzés, a vezetői stílus és eszköztár, a vezetői alapkészségek, valamint a vezetői identitás témáit fogta össze. Az elméleti szakasz szakmai támogatását Molnár Judit és Molnár Erika biztosította.

A nyitó alkalom során a vezető feladatainak összetettségét jelenítették meg. A stratégiai és operatív működés, az adminisztráció, az emberekkel való foglalkozás és az információáramlás egyaránt megjelent.

A vezetői képességek között a hitelesség, a rendszerszemlélet, a döntésképeség, az értő figyelem, az érzelmi intelligencia, a rugalmasság és az önreflexió kapott helyet. Ezek a közösen összegyűjtött szempontok a későbbi tanulás kiindulópontját jelentették.

Tematikus mentorálás

A tavaszi beosztás négy tématerületet tartalmazott, témánként két csoportalkalommal, 9 és 14 óra között. Ez a képzési terv szerint résztvevőnként négy ötórás, összesen 20 órás tematikus tanulási lehetőséget jelentett.

Erdélyi Nóra. Országos és kerületi oktatáspolitikai, alapszabályzatok, szervezete-fejlesztés, igazgatósági munkafolyamatok, munkaügy és humán erőforrás-tervezés, vezetői utánpótlás és motiváció.

Hoffer Ivett. Tudásmegosztás, pedagógus-előmenetel, szakmai koordináció, különleges bánásmódot igénylő gyermekek ellátása, külső szakmai együttműködések és a SMARTOVI program.

Mátraháziné Sebők Tímea. Általános vezetői és tanügyigazgatási feladatok, delegálás, időgazdálkodás, belső kommunikáció, munkacsoportok működtetése és környezettudatos szemléletformálás.

Osváth Viktória. Felújítás, beruházás, költözés, az épület adottságaihoz való alkalmazkodás, programok és hagyományok, belső szakmai műhelyek és intervenciós munkacsoport.

Az egyéni mentorálás és a képzés lezárása

Az egyéni mentorálás a vezetői működés hospitálás útján történő megismerésére épült. A program résztvevőnként három ötórás alkalmat, összesen 15 órát irányzott elő 2026. március 16. és május 29. között. Az egyéni mentorok Imre Napsugár, Czvetnics Rita, Terkovics Ildikó és Juráncsik Tünde voltak; a mentorbeosztás mind a 11 résztvevő számára kijelölt szakmai támogató kapcsolatot.

A mentorálás értéke a vezetői szerep közvetlen megfigyelésében és a személyes kérdések feldolgozásában ragadható meg. A mentorokról szóló összegzések a szakmai felkészültséget, a hitelességet, a bizalomra épülő kapcsolatokat és a következetes kereteket emelték ki. A bemutatott vezetői minták segítettek annak megértését, hogy az emberközpontú működés és a határozott vezetői jelenlét együtt is érvényesülhet.

A záródolgozat témája a saját vezetői szerep és a Talent Akadémia folyamatában megélt személyes fejlődés bemutatása volt.

A célok teljesülésének értékelése

Vezetői önismeret és önreflexió

A résztvevői megfogalmazások a vezetői szerep személyesebb és árnyaltabb értelmezését jelzik. Kiemelték a résztvevők a folyamatos tanulást, önreflexiót és felelősségvállalást, illetve az önálló tanulás és a társaktól való tanulás együttes szerepét. Ezek a visszajelzések összhangban állnak a tudatos vezetővé válás céljával.

Helyzetfüggő és coaching szemléletű vezetés

Felismerték a vezetési stílus helyzethez illesztésének fontosságát, a kérdés, a figyelem és a támogatás szerepét abban, hogy a munkatársak saját megoldásaikat és erőforrásaikat felismerjék. A visszajelzések alapján a képzés a vezetői eszköztár bővítése mellett a támogató vezetői szemléletet is erősítette.

A résztvevői visszajelzések fő tanulságai

Változások kezelése és megoldáskeresés

A változási görbe megismerését jelentősnek értékelték: felismerték, hogy a munkatársak eltérő helyzetből, különböző ütemben és megküzdési módokkal jutnak el az elköteleződésig. A megoldásra irányuló figyelmet összekapcsolták a jó szervezeti légkör megőrzésével. A reflexiók a változások emberi oldalának tudatosabb értelmezését és a megoldáskereső hozzáállást jelzik.

Együttműködés és szakmai közösség

Az összefogást és a kölcsönös szakmai támogatást tekintették a változó igényekre adható válasz alapjának. Kiemelték a résztvevők csapattá alakulását és a képzésen túl is fennmaradó szakmai és emberi kapcsolatok értékét. A csoport így a tudásmegosztás és a közös tanulás gyakorlati színterévé vált.

Visszajelezték, hogy a különböző intézményi hátterek új nézőpontokat és eltérő megoldási mintákat hoztak a közös munkába. A nyitás szakmai értéke a tapasztalatcsere és az intézményeken átívelő kapcsolatok bővülésében mutatkozott meg.

Szervezeti jelentőség és az értékelés korlátai

A képzés illeszkedett a tanuló szervezet működéséhez: a tapasztalatok megosztását, a saját működésre való reflektálást és a közös problémamegoldást támogatta. A vezetői utánpótlás szempontjából lehetőséget teremtett arra, hogy a résztvevők vezetői feladatokat és különböző vezetői mintákat ismerjenek meg, majd ezekhez viszonyítva gondolkodjanak saját szakmai útjukról.

A rendelkezésre álló anyagok alapján a szemléletformáló hatás és a közösségi tanulás értéke jól azonosítható. A konkrét kompetenciák alkalmazásának tartóssága, a későbbi vezetői kinevezések száma és az intézményi működésre gyakorolt hatás ugyanakkor utánpótlással értékelhető.

Fejlesztési irányok a következő képzési évre

A személyes fejlődés követése

Érdemes a képzés elején és végén azonos szempontú önértékelést alkalmazni, amelyhez minden résztvevő konkrét fejlődési célt kapcsol. Így a vezetői önismeret, a kommunikáció és a változáskezelés területén megélt előrelépés összevethetővé válik.

A mentorálási tapasztalatok egységes feldolgozása

Közös megfigyelési szempontsor és rövid reflexiók napló segítheti, hogy a hospitálások tanulságai konkrét vezetői kompetenciákhoz kapcsolódjanak. A résztvevők egy saját helyzetre alkalmazható megoldást is kidolgozhatnak.

A gyakorlati alkalmazás utánpótlása

A képzés lezárását követő három-hat hónapban közös eszmegbeszélés javasolt. Ennek középpontjában az állhat, hogy a résztvevők mely eszközöket próbálták ki, milyen tapasztalatokat szereztek, és hol van szükségük további támogatásra.

A kialakult szakmai közösség fenntartása

Rendszeres tudásmegosztó alkalom és önkéntes szakmai kapcsolattartás segíthetik a képzésen létrejött együttműködés folytatását. A korábbi résztvevők gyakorlati tapasztalatai később az új évfolyam tanulását is gazdagíthatják.

Záróértékelés

A Talent Akadémia 2025–2026-os évfolyama a rendelkezésre álló dokumentumok alapján eredményes, a vezetői gondolkodást formáló szakmai tanulási folyamat volt. A 11 fős csoport számára a program többféle vezetői nézőpont megismerését, személyes reflexiót és szakmai kapcsolatok építését tette lehetővé. A folytatásban az elmélet és a mentorálás összekapcsolását, a résztvevői közösség támogatását és a gyakorlati alkalmazás követését érdemes megőrizni, illetve tovább erősíteni.



Talent Akadémia

Éves értékelés 2025–2026 • 11 résztvevő

MEGVALÓSULT ERŐSSÉGEK

Vezetői önismeret és önreflexió

Tudatosabb szerepértelmezés, felelősségvállalás és folyamatos tanulás.

Coaching és helyzetfüggő vezetés

Támogató kérdés, figyelem és a helyzethez illeszkedő vezetői eszközök.

Elmélet és gyakorlat kapcsolata

Tematikus műhelyek, személyes mentorálás és hiteles vezetői minták megismerése.

Szakmai közösség és tudásmegosztás

Egymástól tanulás, tapasztalatcsere és intézményeken átívelő kapcsolatok.

FEJLESZTÉSI IRÁNYOK

A személyes fejlődés követése

Kezdő és záró önértékelés, egyéni fejlődési célok meghatározása.

A gyakorlati alkalmazás utánkövetése

Három-hat hónap után esetmegbeszélés a kipróbált vezetői eszközökről.

A mentorálás egységes feldolgozása

Közös megfigyelési szempontok, rövid reflexiós napló és saját esetek.

A szakmai közösség fenntartása

Rendszeres tudásmegosztó alkalmak és a szakmai kapcsolatok támogatása.

A résztvevői visszajelzések és az éves értékelés alapján