



Intézményi tanfelügyelet – (pedagógiai szakmai ellenőrzés) Értékelés

*Wunderland Kindergarten a
Szekszárdi Német Nemzetiségi
Önkormányzat Óvodája
2017. december 15.*

Szakértők-tanfelügyelők:

Illés Adrienne vezető tanfelügyelő

Mattern Edit tanfelügyelő

Csóka Anita Katalin tanfelügyelő

Intézményi tanfelügyelet: 2017. december 15.

Szakértői értékelés

1. PEDAGÓGIAI FOLYAMATOK

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

Az intézmény vezetője az aktuális jogszabályi háttérnek megfelelően alkotta meg és irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak egymásra épülő megvalósítását. Ezekben kiemelt feladatként jelenik meg az intézmény német nemzetiségi és néphagyományőrző tevékenysége. (Pedagógiai Program, SZMSZ, Munkaterv, Beszámoló)

1.1.2.

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

Az intézményben fontosnak tartják a német nyelv korai elsajátítását, a német nemzetiségi kultúra és hagyományok megőrzését. Ennek érdekében az intézmény stratégiai és operatív dokumentumaiban is ezt a célt fogalmazza meg, és pozitív visszajelzéseket kapnak mind a szülőktől, mind az iskoláktól. Ezért az óvoda közvetlen körzetén kívül lakók közül is szívesen fogadják a német nemzetiségi hagyományokat ápolni kívánó szülők gyermekeit.

1.1.3.

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

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával, a feladatok és hatáskörök meghatározásával történik. A feladatok felosztása a pedagógusok szakmai felkészültsége és érdeklődése alapján történik. A vezető egy személyben felel az intézmény működéséért, illetve a pedagógiai munkáért. (SZMSZ)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A Német Nemzetiségi Önkormányzattal, mint fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés biztosított, amelyet mind a stratégiai dokumentumok, mind a vezetői interjúban adott válasz bizonyít. Az együttműködés formáit a Szervezeti és Működési Szabályzat, valamint a munkaterv határozza meg.

1.1.5.

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

Az intézményi önértékelést lezáró intézkedési terv feladatai az éves munkatervben és a beszámolóban megjelölt célként rögzítettek.

1.1.6.

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

Az éves munkatervek célkitűzései és feladatai összhangban vannak a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célokkal, feladatokkal. Azok tervezése megjelenik az éves munkatervekben.

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

1.2.7.

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

Az intézmény stratégiai dokumentumai felsorolják az adott időszak jogszabályi hátterét, tehát ezek ismeretében és a nevezett időszak aktuális oktatáspolitikai céljainak megfelelően és azzal összhangban fogalmazzák meg feladataikat.

1.2.8.

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

Az éves munkatervekben rögzítettek a pedagógiai programban megjelölt stratégiai célok, megvalósulásuk nyomon követhető a beszámolóban.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

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

Az intézmény pedagógiai programja, a vezetői pályázat és a továbbképzési terv is öt évre szól, a bennük megfogalmazott célok megvalósítása azonban évenkénti lebontásban a munkatervekben jelenik meg, amely az adott nevelési év aktuális feladatait taglalja.

1.3.10.

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

Az éves munkatervek tervezése és megvalósítása a gyakorlatban megtörténik. Mivel az intézményben három szakmai munkaközösség és egy munkacsoport is működik, amelyek a pedagógiai-szakmai munkát segítik, az elvégzett feladatok közös munkájuk eredményének tekinthető. (munkaterv alapján)

1.3.11.

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

Az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott célok, mint a német nemzetiségi és a magyar néphagyományok és kulturális örökség átadása iránti elkötelezettség határozzák meg a nevelési, tanítási, mint ismeretelsajátítási folyamat módszereit, eljárásait, figyelembe veszi a nemzetiségi nevelés, oktatás irányelveit.

1.3.12.

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

Az intézmény figyelembe veszi a partnerek elvárásait, a tervezett pedagógiai folyamatok, valamint a közösségfejlesztő, hagyományteremtő rendezvények is ezt a célt szolgálják. Igyekeznek minden jogszabályi változásnak eleget tenni. Ezen kívül aktívan részt vesznek

helyi kulturális rendezvényeken és szerepük van a régió hagyományőrző kulturális életében.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A beszámolók az éves munkatervben rögzített célok és feladatok végrehajtásának elemzését tartalmazzák.

1.4.14.

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

A munkatervben megjelölt célok és feladatok elmaradt, vagy hiányos megvalósulása alapját képezi a következő nevelési év munkatervének.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az önértékelési rendszer azonosítja az intézményen belüli kiemelkedő és fejleszthető területeket, amelyekre a beszámolók utalnak.

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

1.5.16.

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

Az óvodapedagógus tervező munkája koherens az intézmény vonatkozásában megfogalmazott elvárásokkal, kiemelt célokkal. Munkája során figyelembe veszi az intézmény belső elvárásait, valamint az adott gyermekcsoport fejlesztési feladatait.

1.5.17.

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

A pedagógiai munka tervezését a saját készítésű csoportnapló tartalmazza, amely megfelel a Pedagógiai Programban és a Munkatervekben megfogalmazottaknak.

1.5.18.

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

A csoportnaplóban heti lebontásban két nyelven követhetők a pedagógiai folyamatok, a kapcsolódó tevékenységek, valamint az elsajátítandó ismeretanyag. Ezen kívül egyéni fejlődési naplót vezetnek, amely félévente történő bejegyzések formájában nyomon követi a gyermekek megfigyeléseit, mérési eredményeit, a gyermekek produktumait, valamint tartalmazza a gyermekek fejlettségéről készített összegző értékelést.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Az intézményben a vezető, helyettesei és a munkaközösségek vezetői a munkatervben meghatározott ellenőrzési terv szempontjai alapján belső ellenőrzést végeznek.

1.6.20.

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

A munkaterv hónapokra és csoportokra lebontva tartalmazza az ellenőrzés rendjét. Az ellenőrzési terv megjelöli a megfigyelés tárgyát és az ellenőrzést végző személyt.

1.6.21.

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

Az intézmény az eredmények függvényében szükség szerint korrekciót végez, melyet az újratervezésnél kiinduló pontként kezel.

1.6.22.

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

Az ellenőrzések eredményei mind az intézményi, mind a pedagógusok önértékelése során felhasználásra kerülnek, ennek megfelelően állapítanak meg kiemelkedő és fejleszthető területeket és készítenek pedagógusra, vezetőre és intézményre vonatkozó fejlesztési terveket.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.23.

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

Az értékelés az ellenőrzések alkalmával tapasztaltak objektív megfigyelésein alapulnak, melynek alapját az intézményi önértékelés jelenti.

1.7.24.

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

Az interjúknál kapott információ alapján az intézményvezető irányítja az intézmény önértékelési rendszerét, amelyben a nevelőtestület tagjai is aktívan részt vesznek.

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

1.8.25.

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

A pedagógiai program megjelöli a gyermekek fejlődésének jellemzőit az óvodáskor végére, amelyek nyomon követése az intézményben minden csoportban megfigyelésekkel és mérésekkel egységesen megtörténik.

1.8.26.

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

A gyermekek értékelése az alapszabályokban megfogalmazott közös alapelvek alapján történik. Kiscsoportban megfigyeléseket végeznek, középsősök esetén a fejlesztőpedagógus és a nevelőtestület által összeállított saját tesztet alkalmazzák, a tanköteles gyermekek iskolaérettségét pedig a szakszolgálat szakembere évente két alkalommal vizsgálja.

1.8.27.

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

Az óvodapedagógusok a gyermeki fejlődést folyamatosan követik, egyéni fejlődési naplóban dokumentálják félévente a megfigyelések és mérések eredményeit. Ezek tartalmazzák a gyermeki munkákat és azok elemzését is. A nyelvelsajátítás mértékét és

alkalmazását is megfigyelik, mérik a gyermekek nyelvi kompetenciáit. Szükség esetén fejlesztési tervet írnak.

1.8.28.

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

Az óvodapedagógusok a gyermekek eredményeiről a szülői értekezleteken, fogadó órákon, valamint a napi interakciók során folyamatosan tájékoztatják a szülőt, gondviselőt.

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

1.9.29.

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

Az intézmény az ellenőrzések és a belső önértékelési folyamat során feltárt információk alapján, a stratégiai és operatív dokumentumainak átdolgozásával igyekezett megfelelni a törvényességi követelményeknek.

1.9.30.

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

A mérési eredményeket és az azzal kapcsolatos feladatokat, teendőket az intézmény rögzíti, és szükség esetén korrekciót hajt végre.

1.9.31.

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

A szükséges változtatásokat a stratégiai és operatív dokumentumokban az eredmények tükrében elvégzik, a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek esetében saját fejlesztőpedagógus és a szakszolgálat szakembereinek bevonására kerül sor.

1.9.32.

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

A szakmai támogatások és fejlesztések érdekében kihasználják a pályázati lehetőségeket, illetve regionális és országos szinten is kapcsolatban állnak köznevelési és pedagógiai intézményekkel.

1. Pedagógiai folyamatok

Fejleszthető területek: Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Az intézményi stratégiai és operatív dokumentumok egymásra épülése megvalósul, az eredmények tükrében szükség szerint átdolgozásra kerülnek és figyelembe veszik a törvényi háttér változásait. A nevelőtestület által kidolgozott, jól alkalmazható csoportnapló azt bizonyítja, hogy a pedagógiai munka tervezése tudatos és átgondolt, és koherens az intézmény pedagógiai programjával.

2. SZEMÉLYISÉG- ÉS KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS

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

2.1.1.

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

A beszámolóban kiemelt feladatként jelenik meg a gyermeki képességfejlesztés, különös tekintettel a sajátos nevelési igényű gyermekek egyéni fejlesztésére, felzárkóztatására, amelyet saját fejlesztőpedagógus bevonásával végeznek.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

Az intézmény nevelőtestülete az inkluzív-befogadó szemléletet képviseli, ezzel támogatja az egyéni bánásmód alkalmazását, a hátrányok csökkentését, az egyéni képességek kibontakoztatását, és a nyelvi nevelést. (Ped.Program)

2.1.3.

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

Az óvodapedagógusok megfigyelésekkel, illetve saját mérőeszköz alkalmazásával rendszeresen mérik a gyermekek fejlettségi szintjét, megfigyelik testi, lelki, szociális érettségét. Az iskolaérettségi vizsgálatot a szakszolgálat szakemberei végzik az intézményben. A mért eredményeket az egyéni fejlődési naplóban rögzítik

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

2.2.4.

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

A pedagógusok kiemelt feladatként kezelik a gyermekek személyes kompetenciáinak és szociális képességeik fejlesztését, melynek alapjául a szabad játéktevékenységet tekintik. Megfigyeléseiket, mérési tapasztalataikat, valamint a fejlesztésre vonatkozó elképzeléseiket megosztják egymással.

2.2.5.

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

A gyermekek fejlődéséről egyéni fejlődési naplót vezetnek, amely a további fejlesztés alapjául szolgál. Ha a mérések eredménye indokoltá teszi, további szakemberek (logopédus, saját fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus), sajátos nevelési igényű (SNI) gyermekek esetében a Szakértői Bizottság segítségét kérik.

2.2.6.

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

A fejlesztés céljai, feladatai megfogalmazódnak a Pedagógiai Programban, megvalósításuk tervezése és elemzése az éves Munkatervekben és Beszámolókból követhető nyomon.

2.3. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

Megfigyeléseik, méréseik alapján azonosítják a kiemelkedően tehetséges, illetve a viselkedés, vagy teljesítményzavaros gyermekeket, az okok feltárására törekednek. Az intézmény feladata elsősorban a prevenció, ennek megfelelően törekednek a szülők értékrendjének formálására, valamint együttműködnek a gyermekorvossal, védőnővel, a Gyermekjóléti Szolgálattal.

2.3.8.

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

A Szervezeti és Működési Szabályzat rendelkezései alapján az intézmény figyelemmel kíséri a gyermekek veszélyeztetettségének megelőzésével és megszüntetésével kapcsolatos feladatokat. A gyermekek védelme minden óvodapedagógus feladata. Az intézményben az óvodavezető irányítása mellett két gyermekvédelmi felelős végzi a feladatok koordinálását. Ők kapcsolatot tartanak a Gyermekjóléti Szolgálat szakembereivel, valamint a hatósággal. A gyermek anyagi veszélyeztetettsége esetén kezdeményezik, hogy az óvodavezető indítson eljárást rendkívüli, vagy rendszeres gyermekvédelmi támogatás megállapítása érdekében.

2.3.9.

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

Az intézmény pedagógusai rendszeresen mérik a gyermekek teljesítményét, kapcsolatot tartanak a szakszolgálattal. Amennyiben szükséges, a gyermeket a Nevelési Tanácsadóba, vagy a Szakértői Bizottsághoz javasolják. A kiadott szakvélemények alapján együttműködnek az adott szakemberrel, fejlesztési tervet készítenek.

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

2.4.10.

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

Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény Pedagógiai Programjával összhangban a gyermeki tevékenységbe, cselekvésbe ágyazott tanulási formát részesítik előnyben. Ennek megfelelően választják ki és tervezik az ismeretek elsajátításának módszerét, eszközeit.

2.4.11.

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

A stratégiai dokumentumok kiemelt feladatként jelölik meg a tanulási nehézségekkel küzdő, és SNI gyermekek felzárkóztató fejlesztését. Különböző szabadidős programot, valamint egyéni, mikro-csoportos, illetve a gyermekcsoportba integrált fejlesztő foglalkozásokat terveznek, melyek feladata a gyermek tevékenykedtetése és aktív érdeklődésének felkeltése. (pedagógus – interjú)

2.4.12.

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

Az óvodapedagógusok a gyermekek kíváncsiságán és érdeklődésén keresztül játékba ágyazottan, közvetlen gyermeki tevékenységek segítségével valósítják meg az ismeretszerzés folyamatát, az értelmi képességek fejlesztését.

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

2.5.13.

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

A pedagógiai program és a munkaterv is prioritásként kezeli az egészséges és környezettudatos nevelést, ezek elemei, feladatai megjelennek valamennyi dokumentumban, a beszámolókból nyomon követhetők.

2.5.14.

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

Az évszakokhoz és témákhoz kapcsolódó megfigyelések, élményszerző séták, valamint kirándulások biztosítják a gyermekek gyakorlati tapasztalatszerzését, tervezésük a munkatervekben megtörténik.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

2.6.15.

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

Az intézmény óvodapedagógusai a német nemzetiségi nevelés folyamatának kiváló ismeretével, ezen belül a közösség identitástudatának erősítésével végzik közösségfejlesztő munkájukat.

2.6.16.

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

A Pedagógiai Program célkitűzéseinek megfelelően nagy figyelmet fordítanak a hagyományok ápolására, valamint a támogató szervezeti kultúrára. A munkatervekben megjelennek a hagyományápolás legfontosabb elemei, valamint a kapcsolódó rendezvények listája a tervezett időpontokkal és felelős megjelölésével. A munkatervekben tervezett feladatok megvalósulása megjelenik a beszámolókból.

2.6.17.

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

Az intézmény folyamatos információáramlásának szabályozását a Szervezeti és Működési Szabályzat is rögzíti, az együttműködés formája a munkatervben jelenik meg.

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

Az intézmény a Pedagógiai Programban kitűzött céloknak megfelelően különböző közösségi programokat szervez. Ezek tervezése az SZMSZ-ben és az éves munkatervekben hónapokra lebontva is megjelenik.

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülőkkel lefolytatott interjú válaszai megerősítették, hogy szívesen és vesznek részt az intézmény által szervezett programokon (Márton napi lámpás felvonulás, Óvodabál, kirándulások).

2.7.20.

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

A szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatala előtt valamennyi résztvevő véleményt nyilváníthat az adott kérdésben. A vélemények összesítése, és az ötletek mérlegelése után hoznak döntést. (interjúk)

2.7.21.

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

A szülők szívesen vesznek részt óvodai programokon, ötleteiket is a lehetőségekhez mérten igyekeznek hasznosítani. A rendezvényekkel kapcsolatos szervezési teendők elvégzésében és a lebonyolítás feladatainak kivitelezésében azonban nem vesznek részt.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés. A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülői interjú megerősítette azt, hogy nagyon elégedettek az intézmény működésével és hagyományápoló munkájával. Szívesen vesznek részt a rendezvényeken. Javasoljuk a szülők aktívabb bevonását egy-egy program szervezésébe, lebonyolításába. A szülők jelzése szerint örömmel vennék a napi rendszeres fogmosás bevezetését, amely megerősítené az otthoni higiéniai nevelést. (interjú)

Kiemelkedő területek:

A helyszínen rendelkezésre bocsátott dokumentumokba való betekintés során megállapítottuk, hogy a gyermekek mérése és megfigyelése rendszeres, az eredményeket a saját kidolgozású egyéni fejlődési naplóba rögzítik. A mérések eredményeiről a szülőket tájékoztatják, félévente feljegyzést készítenek a gyermekek fejlettségéről. A gyermekek személyiségfejlődésének egységes mérése érdekében a 2018-2019 nevelési évtől kezdődően be szeretnék vezetni a DIFER vizsgálatot, amely lehetővé teszi majd eredményeik felülvizsgálatát az országos eredményekhez képest. Ennek érdekében több pedagógus vett már részt az ezzel kapcsolatos továbbképzésen, és tervezik a többi kolléga képzését is. (vezetői interjú) Az intézmény vezetőjének válaszaiból kiderült, hogy prioritásként kezeli a megfelelő, alkotó munkahelyi klíma fenntartását, ennek érdekében több közös programot, helyi szintű továbbképzést tervez.

3. EREDMÉNYEK

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége. Az intézmény Pedagógiai Programja megfogalmazza a német nemzetiségi nyelv és hagyományápolás, valamint a magyar néphagyományok megőrzésének fontosságát, és a kétnyelvű nevelés folyamatába épített ismeretsajátítást hangsúlyozza.

3.1.2.

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

Az intézmény sikertényezőinek megállapítása az azonosított partnerek bevonásával történik, alapja a folyamatos együttműködés, amelyet pedagógiai program, az SZMSZ, a munkaterv és beszámoló is rögzítenek. (SZMK, Óvodaszék, Német Nemzetiségi Önkormányzat, mint fenntartó, Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, köznevelési intézmények)

3.1.3.

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

Az intézmény beszámolói elemzik az elért eredményeket, ennek értelmében jelennek meg a következő év céljai. A hagyományok ápolásának érdekében és minden partner elégedettségének szem előtt tartásával részt vesznek helyi kulturális rendezvényeken.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredményei megfelelnek az elvártaknak. A nemzetiségi kultúra és nyelvhasználat megőrzése megvalósul a mindennapi nevelőmunka során, valamint kulturális rendezvényeken való fellépéssel. (munkaterv, beszámoló)

3.2.5.

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

A kitűzött célok, feladatok és azok felelőseinek megjelölése a munkatervben megjelenik, az eredmények a beszámolóokban dokumentáltak. Mivel az intézményben két munkaközösség és egy munkacsoport is működik, mindegyikük munkája egyértelműen hozzájárul az eredmények eléréséhez.

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

A beszámoló és az interjúk alapján az intézmény a kimagasló szakmai munka elismeréseként az Oktatási Hivatal Bázisintézménye, Madárbarát óvoda, Múzeumbarát Óvoda, a Pécsi Tudományegyetem Bázisintézménye, valamint a Magyar Ifjúsági Vöröskereszt Bázisóvodája.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.7.

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

A gyermekek fejlődéséről készített mérések eredményeit az óvodapedagógusok megosztják egymással és a szülőkkel.

3.3.8.

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

A mérések eredményeit a tanévzáró értekezleten ismertetik, alapját képezik a következő nevelési év pedagógiai munkájának tervezésekor.

3.3.9.

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

A belső és külső mérések eredményeit rögzítik a beszámolóokban, felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelési eljárásban, értékelésük nevelőtestületi szinten visszacsatolásra kerül a pedagógiai munkába.

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

A gyermekek iskolába lépését az intézmény nyomon követi, az óvodapedagógusok óralátogatás formájában bepillanthatnak volt óvodásaik tanulmányainak előmenetelébe.

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A pedagógiai munka tervezésekor figyelembe veszik a gyermekek további eredményeit, illetve a tanítók visszajelzéseit.

3. Eredmények. A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek: Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény dokumentációjának vizsgálata során és az interjún kapott válaszok alapján meggyőződünk arról, hogy a nevelőtestület kiváló szakmai munkát végez, a pedagógusok felkészültsége magas színvonalú, amelyet az intézmény elismerései is bizonyítanak: Oktatási Hivatal Bázisintézménye, Madárbarát óvoda, Múzeumbarát Óvoda, a Pécsi Tudományegyetem Bázisintézménye, valamint a Magyar Ifjúsági Vöröskereszt Bázisóvodája. A pedagógiai program és a munkatervek bizonyítják, hogy a nemzetiségi hagyományápolás és identitás megőrzése, valamint átörökítése kiemelkedően jelentős az intézmény pedagógiai szakmai munkájában.

4. BELSŐ KAPCSOLATOK, EGYÜTTMŰKÖDÉS, KOMMUNIKÁCIÓ

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

4.1.1.

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

A munkaterv alapján az intézményben három szakmai munkaközösség (magyar hagyományokat ápoló munkaközösség, német munkaközösség, szakmai – módszertani - menedzser munkaközösség), valamint egy belső önértékelési csoport is működik, amelyek tevékenységükkel a pedagógiai szakmai munkát segíti.

4.1.2.

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

A munkaközösségek önálló éves munkaterv alapján működnek, amely tartalmazza a szerveződés célját, tevékenységét, feladatait, programjait, felelőseit, vezetőit. A munkaközösségi terv koherens az intézményi munkatervvel, céljai összhangban állnak azzal. (munkaterv alapján)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A szakmai munkaközösségek vezetőinek képviseleti joga, hatásköre és feladatai tisztázottak, aktívan részt vesznek a pedagógusok ellenőrzésében, amelyet a munkaterv és az SZMSZ is rögzít.

4.1.4.

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

Az intézményben a munkatervek adatai alapján több munkacsoport is működik, amelyek együttműködése a csoportok munkaterveinek megfelelően, szervezeten, tervszerűen és összehangoltan történik. A csoportok segítik egymás munkáját, jelentős szerepük van a belső tudásmegosztásban.

4.1.5.

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

Az intézmény vezetése személyes tevékeny részvétellel, napi rendszeres információcserével, óvónői megbeszélésekkel, valamint értekezletek formájában támogatja az alkalmazottak közötti együttműködéseket, a munkaközösségek tevékenységét. Ezek rögzítése a munkatervben és az SZMSZ-ben megtörténik.

4.1.6.

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

Az intézményben három munkaközösség működik, vezetőik bevonásával, a megfigyelési szempontok megnevezésével, tervszerűen történik a kollégák pedagógiai munkájának ellenőrzése.

4.1.7.

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

A pedagógusok rendszeresen együttműködnek a szakszolgálat szakembereivel, a felmerülő problémák megoldásában figyelembe veszik szakvéleményüket, javasolataikat.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?**4.2.8.**

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

A magas szintű szervezeti kultúra és szakmai műhelymunka bizonyítéka az, hogy az intézményen belül több munkacsoportot is működtetnek, amelyek tagjai sok esetben egyidejűleg több szerveződés tagjai is. A munkacsoportok segítik az eredmények visszacsatolását, a belső tudásmegosztás folyamatát. (munkaterv)

4.2.9.

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

A munkaterv és a munkaközösségek munkatervei alapján ismeretes, hogy az intézményben alkalmazott pedagógusok tapasztalataikat és a továbbképzéseken elsajátított ismereteket megosztják egymással. Ebben a folyamatban a munkaközösségek is jelentős szerepet vállalnak.

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

A belső tudásmegosztás működtetését és erősítését az intézményvezető prioritásként kezeli. A munkaközösségek munkatervei is azt bizonyítják, hogy egész éves tevékenységük során a belső tudásmegosztásban és az ismeretek bővítésében komoly feladatot vállalnak.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata a pedagógusok felelősség- és hatáskörét, illetve a tájékoztatási kötelezettségét rögzíti.

4.3.12.

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

Az intézményen belüli kommunikáció napi rendszerességű, de az SZMSZ és a munkatervek is rögzítik a hatékony információáramlást biztosító szervezett értekezletek és megbeszélések gyakoriságát, illetve időpontját.

4.3.13.

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

Az intézmény az információcsere valamennyi eszközével él. (SZMSZ)

4.3.14.

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

Az értekezletek és óvónői megbeszélések rendje a munkatervekben rögzített. Az alkalmazottak a rendszeres napi kommunikációnak, megbeszéléseknek és az értekezleteknek köszönhetően minden tájékoztatást megkapnak.

4.3.15.

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

Az értekezletek témája és szerveződése az aktualitásnak megfelelően, az adott témában érdekeltek összehívásával történik, rendje az SZMSZ-ben és a munkatervben megjelenik.

4.3.16.

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

Az interjúk válaszai megerősítették, hogy az elvégzett munka értékelése, elismerése szóban folyamatosan megtörténik. Az SZMSZ-ben megjelennek az alkalmazottak által vállalt munkakörön kívüli feladatok, amelyeket az intézmény a lehetőségekhez mérten finanszíroz.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció. A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek: Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Az intézményben három szakmai munkaközösséget is működtetnek, amelyek a Pedagógiai Program célkitűzései és feladatai, valamint a pedagógusok érdeklődése és szakértelme alapján szerveződnek. Működtetésük során támaszkodnak egymás tudására, ismereteire, amelyet többnyire az intézmény hozzájárulásával finanszírozott továbbképzések keretében sajátítanak el, illetve külső kapcsolatok építésével, folyamatos tapasztalatcserével bővítenek.

5. AZ INTÉZMÉNY KÜLSŐ KAPCSOLATAI

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

Az intézmény partnerei és külső kapcsolatai azonosítottak, (Német Nemzetiségi Önkormányzat, mint fenntartó, Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata, Szakszolgálatok, szakmai szolgáltatók, Köznevelési, kulturális és sportintézmények, Egészségügyi Szolgáltatók, Családsegítő, gyermekvédelmi Szolgálat, egyesületek, alapítványok) részletesen megjelennek a munkatervben és az SZMSZ-ben.

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek megnevezése megjelenik a stratégiai dokumentumokban, így az intézmény munkavállalói is ismerik azokat.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A külső partnerekkel való kapcsolattartás és tájékoztatás formája (szóbeli tájékoztatás, egyeztető tárgyalások, rendezvények látogatása), tartalma a munkatervben és az SZMSZ-ben pontosan meghatározott, szabályozott.

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Az intézmény terveinek elkészítése során a vezető kéri a partnerek véleményét, folyamatosan egyeztet velük. (munkaterv adatai)

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Kérdőívek és a rendszeres információcsere biztosítják a kulcsfontosságú partnerek véleményének megismerését.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény panaszkezelésének rendszeres, kialakult gyakorlata van, amely a panaszkezelési szabályzatban dokumentált.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon, beszámolók révén, értekezletek keretében, valamint munkatársi értekezletre és rendezvényekre való meghívással tesz eleget tájékoztatási kötelezettségének.

5.3.8.

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

Az intézmény külső partnerei felé történő információáramlás a munkaterv és az SZMSZ alapján minden formában, azaz szóbeli tájékoztatással, papír alapon és digitális formában is megtörténik.

5.3.9.

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

A vezetői interjú válaszai alapján az intézményben prioritásként kezelik a partnerek véleményének visszacsatolását, hisz ezek ismeretében történnek a fejlesztések. Az intézmény ezen túl szerves része a helyi közéletnek és munkáját igyekszik megismertetni a város lakóival és a város vezetésével.

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?**5.4.10.**

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

A Pedagógiai Programban megfogalmazottak alapján együttműködnek más nemzetiségi óvodával, amely kétoldalú tapasztalatcserét tesz lehetővé a résztvevő nevelőtestületek számára. Partnerkapcsolatot ápolnak német pedagógiai intézményekkel (Institut für Auslandbeziehungen, Ungarndeutsches Pädagogisches Institut, Euro-Schulen gGmbH Tauberbischofsheim), tagjai a német óvoda-iskola egyesületnek. Minden nyelvi és kulturális programjuk nyilvános, amely az érdeklődők számára részvételi lehetőséget biztosít.

5.4.11.

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

Az intézmény szívesen vesz részt helyi szervezésű programokon (szüreti felvonulás, pünkösdi fesztivál), fellépéseikkel színesítik azokat.

5.4.12.

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

A beszámolókból kiderül, hogy az intézmény pedagógusainak kiváló szakmai munkáját az Év Pedagógusa díjjal, jubileumi kitüntetésekkel, szóbeli dicséretekkel, valamint a Múzeumbarát Óvoda cím elnyerésével helyi szinten is elismerik.

5. Az intézmény külső kapcsolatai. A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek: Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény aktívan részt vesz helyi kulturális programokon. Tudásmegosztásra törekednek, a Pécsi Tudományegyetem Partnerintézményeként folyamatosan fogadnak gyakorlati tevékenységre főiskolai hallgatókat, akiket meglévő pedagógiai szakmai ismereteikkel és tapasztalataikkal támogatnak. Rendkívül kiterjedt és tartalmas kapcsolatrendszerrel rendelkeznek, amelyek az országhatárokon is túlmutatnak. Regionális szintű együttműködésekben vesznek részt, kapcsolatot tartanak a város, illetve a környező települések óvodáival, amely lehetővé teszi a pedagógusok kétoldalú tapasztalatcseréjét. Az alkalmazottak munkáját az intézmény vezetője szóbeli dicsérettel, az Év Pedagógusa díjra való felterjesztéssel, valamint jubileumi kitüntetésekkel helyi szinten is folyamatosan elismeri.

6. A PEDAGÓGIAI MUNKA FELTÉTELEI

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

6.1.1.

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

A Pedagógiai Program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét rendszeresen felméri, a hiányokat a vezető jelzi a fenntartó felé.

6.1.2.

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

Az intézmény infrastruktúrájának fejlesztésére vonatkozó terv az éves munkaterv részét képezi, amely tartalmazza az időszakos karbantartási és fejlesztési jellegű feladatokat is.

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az éves munkatervekben meghatározott fejlesztési törekvések illeszkednek az igényekhez, megvalósulásukat a beszámolók tartalmazzák. A következő nevelési év munkatervében megfogalmazott fejlesztési célkitűzéseknek a beszámolók eredményei szolgálnak alapul.

6.2.4.

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

Az intézkedési terv megjelölt fejlesztései többnyire megvalósulnak. Az intézményt folyamatosan korszerűsítik, új eszközök beszerzésére kerül sor.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az intézmény folyamatosan igyekszik bővíteni audiovizuális eszközkészletét. Szinte minden eszközzel rendelkezik: laptop, számítógép, projektor, interaktív tábla, CD lejátszó,...stb. A hozzáférés minden kolléga számára biztosított. Lehetőségeikhez mérten az eszközöket alkalmazzák a pedagógiai munkában. Ehhez informatikai ismereteiket szervezett tanfolyamok keretén belül bővítik.

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

6.4.6.

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

A vezető a felmerülő feladatoknak megfelelően rendszeresen felméri és figyelemmel kíséri a humánerőforrás-szükségletet. A gyermekek hatékonyabb nyelvelsajátítása érdekében prioritásként kezeli a nemzetiségi végzettséggel rendelkező kollégák felvételét a folyamatos nyelvhasználat érdekében.

6.4.7.

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

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt és az ezzel kapcsolatos problémákat a vezető azonnal jelzi a fenntartó számára.

6.4.8.

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

A pedagógiai munka megszervezése, a feladatok megosztása az intézményben alkalmazott óvodapedagógusok tekintetében egyenletes, figyelembe veszi szakértelmüket, tapasztalataikat, jogkörüket és feladataikat az SZMSZ rögzíti.

6.4.9.

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

Az intézmény deklarált célja a német nemzetiségi nyelvelsajátítás és hagyományőrzés. Az intézményben dolgozó óvodapedagógusok rendelkeznek a pedagógiai munka elvégzéséhez szükséges képzettséggel, ismereteiket továbbképzések keretében folyamatosan bővítik.

6.4.10.

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

Az intézmény továbbképzési programja az ide vonatkozó törvényi előírásoknak megfelelően rögzíti az alkalmazott pedagógusok hétévenkénti továbbképzési kötelezettségét, valamint annak tervezését. Figyelembe veszi az intézményi és az egyéni igényeket, illetve a pedagógus életpályát, ennek megfelelően prioritásként kezelik a szakvizsgára felkészítő képzéseket. Mindannyian rendelkeznek a mindennapi munkához szükséges ismeretekkel, és igyekeznek az intézmény érdekeinek, valamint az egyéni érdeklődésnek és elhivatottságnak megfelelő továbbképzési lehetőségeket felkutatni.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezető minden ismeret birtokában felkészült a munka irányításának és ellenőrzésének feladataira, szakvizsgával rendelkezik, valamint részt vesz továbbképzéseken.

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

6.5.12.

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

Az intézmény vezetője személyes jó példával és ismereteinek folyamatos bővítésével, tudásának, tapasztalatainak megosztásával vesz részt a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.(interjúk)

6.5.13.

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

Az intézmény valamennyi résztvevője által meghozott és elfogadott normák és szabályok alakítják az intézmény szervezeti és tanulási struktúráját.(interjúk)

6.5.14.

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

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkáját a magas szintű együttműködés, a feladatok igényes és maradéktalan elvégzése, valamint a Pedagógiai Program célkitűzéseinek megfelelően a német nyelvelsajátítás és a hagyományok, illetve a nemzetiségi identitás érzésének hatékony átörökítése jellemzi. (beszámoló)

6.5.15.

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

Az intézményben alkalmazottak között magas szintű az együttműködés, az óvodapedagógusok ismereteiket és tapasztalataikat egymással megosztva szervezik mindennapi pedagógiai munkájukat. A munkaterv alapján kapcsolatot tartanak helyi szinten a Wosinsky Mór Óvoda német szakmai munkaközösségével, illetve óvodákkal és egyéb köznevelési intézménnyel, valamint más települések nemzetiségi óvodáival, amely az intézményen kívüli folyamatos tapasztalatcserét biztosítja a nevelőtestület számára.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?**6.6.16.**

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

Az intézmény a Pedagógiai Programjában célként tűzi ki a német nemzetiségi nyelv és hagyományok, valamint a magyar hagyományok ápolását, átörökítését. A hagyományápolás feladatait és folyamatát, valamint a kapcsolódó rendezvények tervezését a Munkaterv és az SZMSZ rögzítik, megvalósulásuk a Beszámolóban jelenik meg.

6.6.17.

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

Az intézmény valamennyi szereplője ismeri és ápolja a meglévő magyar és német nemzetiségi hagyományokat, nyitottak azok továbbörökítésére, a közösség identitás-tudatának megőrzésére.

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?**6.7.18.**

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

Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata egyértelműen deklarálja a vezetők, a munkaközösség vezetők és a nevelőtestület, valamint az egyéb szerveződések (munkaközösségek, Szülői Munkaközösség, Óvodaszék, Közalkalmazotti Tanács) felelősségének, hatáskörének, és együttműködésének szabályozását. Pontosán meghatározza a feladatokat, azok megosztását, valamint a képviseleti jogot. Az évről-évre rendszeresen beszámolnak az eredményekről.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Az intézményen belüli feladatok megosztását és a hatáskörök megállapítását a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza, amely figyelembe veszi az alkalmazottak szakértelmét, ismereteit, és biztosítja az egyenletes terhelést.

6.7.20.

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

Az intézményben dolgozó alkalmazottak végzettsége, felelőssége és hatásköre a Szervezeti és Működési Szabályzatban rögzítettek, azok támogatják a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott célok és feladatok megvalósulását.

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

6.8.21.

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

Egy-egy döntés előkészítésének folyamatába minden olyan közösséget bevonnak, amely véleményezési, vagy döntési jogkörrel rendelkezik (szülők, szakalkalmazottak, óvodapedagógusok, munkaközösségek). Ezek pontos, törvény szerinti meghatározását az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata tartalmazza.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

A döntés-előkészítés folyamata kialakított és az SZMSZ-ben rögzített: a vezető által megfogalmazott előterjesztést az érdekeltek véleményezik, szükség esetén döntést hoznak, amelyet határozatba foglalnak, a végrehajtásra vonatkozó feladatokat pedig a munkatervben rögzítik.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézmény munkatársai nyitottak az innovációra, szakértelmükkel, ismereteik folyamatos bővítésével segítik a fejlesztést. Ennek bizonyítéka a gyermekek ismereteinek, fejlettségi szintjének nyomon követését szolgáló egyéni fejlődési napló, saját mérőanyag, valamint saját csoportnapló kidolgozása.

6.9.24.

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

Az intézmény pedagógusai a továbbképzések keretében szerzett ismereteiket megosztják egymással, és alkalmazzák a mindennapi pedagógiai munkájukban. Mindegyik munkaközösség törekszik a belső tudásmegosztásra. Az intézmény sajátosságainak figyelembe vételével adnak teret innovatív törekvéseknek.

6.9.25.

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

Az intézmény vezetője és a nevelőtestület is nyitott jó gyakorlatok követésére és bemutatására. Rendelkeznek két saját jó gyakorlattal, amely a német nemzetiségi nyelvvelsajátítás és hagyományörzés folyamatát, ismeretanyagát és tapasztalatait összegzi, valamint a játékos lábtornát népszerűsíti és osztja meg regionális és országos szinten.

6. A pedagógiai munka feltételei. A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A szülői és a vezetői interjú válaszaiból vált ismertté, hogy problémát jelent az udvar füvesítése, amely többszöri telepítés után sem vált be. Esős időben azonban a nagy felületű sár kialakulása gondot okoz, ezért javasoljuk ennek megoldását.

Kiemelkedő területek:

Az intézményt folyamatosan korszerűsítik, udvari játékaikat felújítják, bővítik, eszközkészletét fejlesztik. Példa értékű a pedagógusok elkötelezettsége, amellyel a helyi sajátosságok figyelembe vételével a helyi kulturális örökség, mint nyelvhasználat, és

népvisélet megőrzésében részt vállalnak. Elhivatottságuknak köszönhetően a helyi kulturális élet rendezvényeit is színesítik. A pedagógiai munka megszervezésében és a feladatok ellátásában a szakértelmük kiemelt szerepet kap.

7. A KORMÁNY ÉS AZ OKTATÁSÉRT FELELŐS MINISZTER ÁLTAL KIADOTT AZ ÓVODAI NEVELÉS ORSZÁGOS ALAPPROGRAMBAN MEGFOGALMAZOTT ELVÁRÁSOKNAK ÉS A PEDAGÓGIAI PROGRAMBAN MEGFOGALMAZOTT CÉLOKNAK VALÓ MEGFELELÉS.

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

7.1.1.

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

Az intézmény Pedagógiai Programja koherens az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjával, valamint az országos német nemzetiségi nevelés irányelveivel.

7.1.2.

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

A Pedagógiai Program rögzíti azt a jogszabályi háttérrel, amely értelmében a nevelési-tanulási feladatok megfogalmazódnak. A kitűzött célok megfelelnek az intézmény sajátos elveinek és a nemzetiségi irányelveknek.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A Pedagógiai Programban megfogalmazott célok megjelennek az intézmény éves munkaterveiben, a feladatok megvalósulásának mértéke pedig nyomon követhető a beszámolókból. Kiemelt célként fogalmazódik meg a nemzetiségi és a magyar néphagyományok ápolása, az ehhez kapcsolódó rendezvények tervezésre a munkaközösségi és intézményi munkatervekben rögzítésre kerül.

7.2.4.

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

Az éves munkatervek és az intézményben működő szakmai munkaközösségek tervei tartalmazzák a nevelési évre tervezett tevékenységeket, hagyományápoló rendezvényeket, azok hónapokra lebontott ütemezését, valamint felelőseit.

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek az érdekelt felek számára hozzáférhetők, nyilvánosságuk biztosított.

7.2.6.

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

A munkatervek pontosan rögzítik a feladatokat, azok elvégzésének idejét az adott hónap megjelölésével, valamint a végrehajtás felelősét. A pedagógiai ellenőrzési terv

meghatározza az ellenőrzés gyakoriságát, tárgyát, és megjelöli az ellenőrzéssel megbízottak személyét. A továbbképzési terv biztosítja a pedagógusok kompetenciáinak fejlődését a tervekben megfogalmazott feladatok magas színvonalú elvégzése érdekében.

7.2.7.

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

A továbbképzések tervezése alkalmazkodik a jogszabályi előírásokhoz és törvényi elvárásokhoz. Az óvodapedagógusok beiskolázása figyelembe veszi az intézményi célokat, valamint a pedagógusok egyéni érdeklődését.

7.2.8.

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

A nevelést, tanítást segítő eszközök és módszerek a stratégiai dokumentumokban megfogalmazott prioritásokkal összhangban, alkalmazásuk az adott helyzetnek megfelelően, rugalmasan történik.

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

A kompetencia értékelése: Fejleszthető területek: Nincs ilyen terület.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógiai programja koherens az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjával, és figyelembe veszi a német nemzetiségi nevelés irányelveit. A továbbképzési terv alkalmazkodik az intézmény céljaihoz, de figyelembe veszi az alkalmazottak érdeklődését és a pedagógus életpályát. Prioritásként kezeli a magas szintű szakmai ismereteket, képzettséget, ennek finanszírozását is igyekeznek megteremteni.



Vezetői tanfelügyelet (pedagógiai szakmai ellenőrzés) Értékelés

*Wunderland Kindergarten a Szekszárdi Német
Nemzetiségi Önkormányzat Óvodája
Ellenőrzés ideje: 2017. november 9.*

Szakértők/ tanfelügyelők:

Báráczné Szántó Marianna vezető tanfelügyelő

Szilyné Simon Ágnes tanfelügyelő

Kompetenciák értékelése 1-2. oldal

Indikátorok értékelése: 3-11. oldal

Pedagógus neve: **Simon Attila Jánosné**
 Folyamatazonosító: T763414196082017AVez
 Oktatási azonosító: 76341419608
 Eredmény rögzítésének dátuma: 2017.11.24.

VEZETŐI KOMPETENCIÁK ÉRTÉKELÉSE

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

Kiemelkedő területek

- A csoportnaplók vezetése, azok egységes szerkezete. (saját készítésű csoportnapló) - A német nemzetiségi hagyományok átörökítése, ápolása. - A tervezés német nyelvű megvalósulása. - Iskolai nyelvtanulásra való felkészítés. - Az intézmény befogadó óvoda, ahol a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatása is biztosított. - Támogatja és irányítja az értékközpontú nevelést. - Környezettudatos nevelés. - Bázisóvodai tevékenység, jó gyakorlat bemutatás. - Szakmai konferenciák szervezése. - Madárbarát program működtetése. - A stratégiai dokumentumok egységes szerkezete, áttekinthetősége.

Fejleszthető területek

- Egységes mérési-értékelési rendszer bevezetése. - A PP. felülvizsgálata, aktualizálása.
- - A tehetséget mutató gyerekekkel való foglalkozás.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása -

Kiemelkedő területek

- Kulturális, értékteremtő tevékenység a település életében. - A fenntartóval való jó partneri kapcsolat. - Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, figyelembe veszi a megváltozott körülményeket, törekszik azokhoz alkalmazkodni, szükség esetén változtatni. - Az óvoda bázis szerepe a jó gyakorlat átadásban. - Vezetői jelenlét a német önkormányzat életében. - Összehangolt tervező munka. - Átgondolt felelősi rendszer.

Fejleszthető területek

- A fenntartó tájékoztatása az elégedettségmérés eredményeiről. - Az intézményi tehetséggondozás megfogalmazása, írásban történő rögzítése.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása-

Kiemelkedő területek

- Erősségeivel jól él. - Ismeri és alkalmazza az önértékelés modelljét és felhasználja annak eredményeit. - Nagy teherbírású. - Jó csapatjátékos (demokratikus, pedagógiai szabadságot biztosítja) - Képes intézményét menedzselni. - Empátia, elkötelezettség, magabiztosság, felelősségtudat jellemzi. - Értékek mentén szervezi céljait és stratégiai tervét. - Többféle fórum ad lehetőséget a kollégáknak a véleményük megfogalmazására. - Tudatos tervező, szervező munka jellemzi. - Nemzetiségi nyelvi nevelés, identitás mellett elkötelezett. - Munkatársai, vezető társai véleményét kikéri a döntés előkészítésben.

Fejleszthető területek

- Feladatok leosztása, vezetői terhek csökkentése.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása-

Kiemelkedő területek

- BECS hatékony működtetése. - A tudatos pedagógus ellenőrzési rendszer. - jól működő belső továbbképzési rendszer. (házi hospitálás, bemutatók) - A tudásátadás metodikája. - Kooperatív intézményvezetés. - Empatikusan odafigyel a munkatársak problémáira és választ ad kérdéseikre. - A jó munkavégzéshez szükséges feltételek megteremtése . - A munka megtervezése és megszervezése. - Az időben meghozott döntések sorozata. - Vezetőtársakkal való konstruktív munkakapcsolat.

Fejleszthető területek

- A humán erőforrás hatékonyabb kiaknázása. - A motivációs eszköztár bővítése a fiatal kollégák felé. - Határozottabb fellépés a kollégák felé.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása -

Kiemelkedő területek

- Kapcsolata fenntartóval, más partnerekkel konstruktív. - A tájékoztatáshoz többféle kommunikációs csatornát használ. - Törekszik a pozitív intézményi arculat kialakítására. - Az intézményvezető számára fontos az intézmény ismertsége és elismertsége. - Elkötelezett az intézménye iránt. - Pontosan végzi a rábízott feladatokat. - Az intézményi dokumentumok a jogszabályoknak megfelelően kerülnek nyilvánosságra. - Önállóan, nagy elkötelezettséggel végzi a rábízott feladatokat.

Fejleszthető területek

- Az intézmény határozottabb képviselete a településen. (fenntartói elvárás)

Pedagógus neve: **Simon Attila Jánosné**
 Folyamatazonosító: T763414196082017AVez
 Oktatási azonosító: 76341419608
 Eredmény rögzítésének dátuma: 2017.11.24.

INDIKÁTOROK ÉRTÉKELÉSE

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

Megjegyzés

- A PP. elkészítésében a vezetőtárait, a munkaközösség vezetőket, valamint valamennyi óvodapedagógust bevonja, kis csoportokban való közös munkával történik az adott részterület áttekintése, átdolgozása, felülvizsgálata, melyben aktív szerepet vállal a vezető. A német nemzetiségi nevelés kidolgozására különös figyelmet fordít a vezető. nagy hangsúlyt fektet

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

Megjegyzés

- Az együttműködés, a közös gondolkodás a munkatársakkal a nevelés érdekében jól érvényesül. Az intézmény által preferált feladatok, (nyelvi nevelés, hagyományápolás, az identitástudat kialakítása, a három szintű tervezés) hangsúlyosan megjelennek.

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

Megjegyzés

- Az óvodába lépés első pillanatától a gyermeki megfigyelésekre építetten történik a gyerekek egyéni és csoportos fejlesztése, mely segítségével a gyermekek önmagukhoz mért fejlődését is segítik.

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

Megjegyzés

- A BECS mérési adatai jó iránymutatók a jövőre nézve, melyben az intézmény helye és szerepe a nevelésben jól tükröződik. Elégedettségméréseket néhány évig nem végzett az intézmény.

1.5. A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

Megjegyzés

- Tudatosan tervezett és szervezett értekezletek, megbeszélések, munkaközösségi csoportmunkák során biztosított.

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

Megjegyzés

- A vezető a gyermeki fejlődés eredmények javítására nagy hangsúlyt fektet, ezt elvárja a munkatársaitól is. A DIFER elindítását tervezik a jövőben. Ez még fejlesztésre szoruló terület.

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

Megjegyzés

- Az értékelés alapelveit, módszereit egy úgynevezett egyéni fejlődési naplóban rögzítetten kidolgozta az intézmény. A tapasztalatokról folyamatosan tájékoztatják a szülőket, a törvényességnek megfelelően.

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

Megjegyzés

- A fejlesztő szemlélet, a korai felismerés fontosságát hangsúlyozza a vezető, melyben a gyógypedagógus -fejlesztőpedagógus kolléga aktív közreműködésére számít.

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

Megjegyzés

- Az intézmény PP.-je az ONAP -nak, a Nemzetiségi Nevelés Irányelveinek megfelelően kidolgozott, melyben megfogalmazódnak az általános célok és feladatok mellett az intézmény egyedi arculata. A nyelvi nevelést, (német), az identitást, a hagyományápolást és azok átörökítését kiemelt helyen kezeli.

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

Megjegyzés

- Az éves nevelési tervek, tematikus és projekt tervek a pedagógiai program célkitűzéseivel koherenciát mutatnak. Az intézményi elvárásokat szem előtt tartva irányítja és összehangolja az éves tevékenységi tervek készítését.

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

Megjegyzés

- A differenciálás a gyermekek egyéni, képességeihez, valamint a gyermekcsoportok összetételéhez igazítottan történik.

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

Megjegyzés

- A tehetséget mutató gyermekek továbbfejlesztése, illetve annak dokumentálása még kidolgozásra vár. A kiemelt figyelmet igénylő gyerekek - SNI, BTM - fejlesztése szakember bevonásával történik.

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

Megjegyzés

- -

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

Megjegyzés

- A jövőkép megfogalmazása a már meglévő hagyományok folytatására épül, melyet új elemekkel gazdagít. Ezek maximálisan összecsengenek a fenntartói elvárással.

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

Megjegyzés

- A jövőkép megismertetéséről folyamatosan gondoskodik mind intézményen belül, mind intézményen kívül. Elkötelezett az intézmény értékrendje mellett, de szívesen fogadja a jövőkép eredményessé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

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

Megjegyzés

- Koherensen megjelenik.

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

Megjegyzés

- A változások naprakész követése jellemzi a vezetőt, azok megosztása a vezetői team tagokkal, majd a nevelőtestülettel rendszeres, a kialakult gyakorlatnak megfelelően.

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

Megjegyzés

- Igyekszik gyorsan, rugalmasan, a változások megértésével, az adódó lehetőségek figyelembevételével reagálni az új kihívásokra.

2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Megjegyzés

- Tudja, hogy a változás, az előrelépés fontos az intézmény hosszútávú életében és ehhez a fenntartó támogatását is élvezi. (Óvoda felújítás, bázis intézményi feladatok ellátása, többféle kommunikációs csatorna kiépítése, gazdaságos működés)

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- A célok megvalósulásának nyomon követése megtörténik az éves munkaterv feladatainak alapján készülő értékelésekben, beszámolóknban.

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

Megjegyzés

- Ez még a jövő feladata. Az belső önértékelés hatékony működtetése segíti az intézményt ezen a területen.

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

Megjegyzés

- A pedagógiai programban meghatározott célokat, a vezetői programjában meghatározottak szerint , évekre lebontva igyekezik megvalósítani.

2.10. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

Megjegyzés

- Az elvárásokat egyértelműen megfogalmazza, azok megvalósíthatóságába bevonja vezető társait, munkatársait.

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

Megjegyzés

- A heti, havi rendszerességgel kiépített vezetői, óvodapedagógusi megbeszélések segítik a folyamatos információhoz jutást, valamint maximálisan támogatja munkatársait az önálló információszerzésre. (szakmai -módszertani konferencia szervezése, bázis intézményi feladatok ellátása, regionális szintű nemzetiségi gyermektánc találkozó)

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

Megjegyzés

- Nyitott, innovatív személyiségnek nevezte önmagát a vezető. Szívesen fogadja az akár alulról jövő kezdeményezéseket is, a fejlődés érdekében.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- Elsősorban vezető társai véleményére.

3.2. Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Megjegyzés

- Tisztában van kvalitásával, helyes önismeret jellemzi. Elhivatott, lelkiismeretes, az intézménye iránt elkötelezett, maximalista óvodapedagógus és vezető.

3.3. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

Megjegyzés

- Kritikákra nyitott személyiség, erősségeivel jól él.

3.4. Az óvodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területein keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elsajátítja azokat.

Megjegyzés

- Szakmai fejlődését szervezett továbbképzéseken, szakvizsgát adó képzéseken való részvétellel és egyéb önképzési formákkal biztosítja.

3.5. Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

Megjegyzés

- A BECS mérései, a reális önértékelése segítik vezetői munkáját.

3.6. Hiteles és etikus magatartást tanúsít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak megfelelnek.)

Megjegyzés

- A bizalom, a másokra figyelés, az őszinteség számára fontos etikai értékek. Példa kollégái számára.

3.7. A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés

- A vezetői programjában megfogalmazott célok évekre lebontva megtalálhatók a vezetői tervezésben, az innovációkban.

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

Megjegyzés

- -

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

Megjegyzés

- Az SZMSZ-ben, a munkaköri leírásokban, a munkatervben egyértelműen megfogalmazásra kerültek a jogkörök, feladatok.

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

Megjegyzés

- A munkaköri leírásokban is megfogalmazásra kerülnek azok a vezetői feladatok, sőt területeke, melyekért a vezetőtársak a felelősek.

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

Megjegyzés

- Bevezetésével és annak irányításával alakította ki az intézmény ellenőrzési és értékelési rendszerét, melyet hatékonyan működtet, maga is aktív tagja.

4.4. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Jól kidolgozott a vezetői ellenőrzési rendszer, melyet a munkaterv tartalmaz. (vezető, vezető helyettesek, munkaközösség vezetők) Valamennyi minősítésen, bemutatókon, szakmai napokon, konferencián részt vesz. Értékelései a pedagógus kompetencia mentén történnek.

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

Megjegyzés

- Odafigyel arra, hogy munkatársait mindig önmagukhoz mérten értékelje és elismerje az elvégzett munkát.

4.6. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

Megjegyzés

- Lehetőséget biztosít a fejlődésre továbbképzések, külföldi tanulmányutak, szakvizsgák megszerzést célzó képzések formájában, valamint támogatja az önképzést. Folyamatosan tájékoztatja munkatársait a továbbképzési lehetőségekről. A belső tudásátadásra a nevelési értekezleteken, munkamegbeszéléseken lehetőséget biztosít.

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

Megjegyzés

- Kiemelten az intézmény arculatához igazodó képzéseket preferálja. (mentor, német nyelvi)

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

Megjegyzés

- Az intézményi munkaközösségek éves munkaterv alapján jól működnek. A megbeszéléseknek, programoknak aktív résztvevője a vezető.

4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Megjegyzés

- Ebben a nagy intézményben nem is működhet másként. A fiatalok hatékonyabb bevonása még a jövő feladata.

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

Megjegyzés

- A pedagógiai programban meghatározott szakmai céloknak, jövőképeknek, valamint a pedagógusok szakmai ismeretének megfelelően készül a továbbképzési program és beiskolázási terv.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- Kiépített rendszere és gyakorlata van a tudásmegosztásnak ebben a nagy intézményben.

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

Megjegyzés

- Igen bevonja, különös tekintettel a vezetői team -et. Előkészítési, véleményezési jogok szabályozottak az SMSZ-ben.

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- Első lépésként a vezetői team tagokat, majd a teljes testületét tájékoztatja.

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

Megjegyzés

- Az intézmény hatékony működése érdekében kompromisszum készséget mutató személy. Jó kommunikációs készséggel kezeli az előforduló konfliktusokat.

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

Megjegyzés

- Mindenkit személyes ismer, függetlenül attól, hogy több mint 40 alkalmazottja van az intézményegységnek. Bármikor, bármivel fordulhatnak hozzá munkatársai.

4.16. Olyan nevelési/tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok.)

Megjegyzés

- A munkatársak szabálykövetők és örömmel dolgoznak ebben az intézményben.

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

Megjegyzés

- Nyitott az innovációra, a kreatív, újszerű ötletekre, mellyel a gyermeki nevelés még gazdagabbá, színesebbé válhat.

5.1. Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Megjegyzés

- Ehhez megfelelő WEB-es felületeket és nyomtatott kiadványokat használ.

5.2. Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

Megjegyzés

- Elsősorban a munkaközösség vezetőket, vezető helyetteseket, gazdasági vezetőt tájékoztatja. Ők adják át az információkat a pedagógus és nem pedagógus munkatársaknak.

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

Megjegyzés

- Jól átgondolt, átlátható, naprakész WEB oldalt működtet. A napi információk megosztáshoz, a szülők tájékoztatásához az online felületeket helyezi előtérbe, de a csoportok faliújságján is nyomtatott információátadás is megjelenik.

5.4. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Megjegyzés

- -

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

Megjegyzés

- Szabályozott munka és ügyeleti rend, felelősi körök működtetésével történik az egyenletes terhelés biztosítása.

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

Megjegyzés

- Kiemelt figyelmet fordít az állagmegővásra, az eszközbővítésre.

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- A törvényi rendelkezésnek megfelelően működik. (vezetői iroda, óvodapedagógusi szoba, WEB oldal)

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

Megjegyzés

- Kezdeményezi a különböző médiákban (újság, WEB oldal, TV, facebook) az intézmény jó hírét erősíteni. Ennek határozottabb kommunikációját várja el a fenntartó a jövőben.

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- A stratégiai dokumentumok, a névre szóló munkaköri leírások biztosítják a folyamatok nyomon követhetőségét, azok ellenőrzését.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- Egységes és szabályos dokumentumvezetés jellemző, maga is példát mutat ebben. A dokumentumokat ő és vezető társai rendszeresen ellenőrzik, ennek kialakult gyakorlata van.

5.11. Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.

Megjegyzés

- A külső partnerekkel folyamatos kapcsolatot tart fenn. Elsősorban a Német Nemzetiségi Önkormányzattal, mint fenntartóval. A SZ és az óvodaszék működtetésben aktívan részt vesz. Az óvodai alapítvány létrehozásának aktív szereplője volt.

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

Megjegyzés

- Dicséretes a kapcsolata a fenntartóval.



WUNDERLAND KINDERGARTEN
WUNDERLAND ÓVODA



INTÉZMÉNYVEZETŐI FEJLESZTÉSI TERV

**Wunderland Kindergarten a Szekszárdi Német
Nemzetiségi Önkormányzat Óvodája
OM 036132**

Intézményvezetői tanfelügyelet ideje: 2017. november 9.

Fejlesztési terv feltöltése: 2018. január 8.

Terjedelem: 6 oldal

INTÉZMÉNYVEZETŐ FEJLESZTÉSI TERVE

1.

Intézményvezető neve:	SIMON ATTILA JÁNOSNÉ
Intézményvezető oktatási azonosítója:	76341419608
Fejlesztési terv neve/azonosítója:	T763414196082017AVez
Fejlesztési terv kezdő dátuma:	2018. január 8.
Fejlesztési terv befejező dátuma:	2019. augusztus 20.

Fejlesztési feladat neve/azonosítója:	<u>1. Komp.:</u> A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása. A gyermekek egyéni fejlődésének mérésére alkalmas standard mérőeszköz- DIFER- bevezetése
Fejlesztési feladat célja, indokoltsága:	A változó jogszabályoknak való megfelelés. A gyermeki fejlődés mérési eredményeinek nyomon követése, az eredmények objektív összehasonlítása. A mérési eredményeken alapuló egyéni fejlesztés, ill. tehetséggondozás.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	A jogszabályi változások folyamatos nyomon követése. A mérőeszköz megismertetése, bevezetése és alkalmazása.
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	Külső továbbképzéseken tájékoztatókon, belső tudásmegosztásban való részvétel. Önképzés
A feladat végrehajtásának módszere:	Elsajátítás, tudásmegosztás, gyakorlati alkalmazás
A feladat elvárt eredménye:	Óvodai szinten egységesebb mérési értékelési feladatok megvalósítása és fejlesztési tervek készítése
A feladat tervezett ütemezése:	2018. január 8-tól 2018. szeptemberig a DIFER képzés megvalósulása, 2018. szeptembertől a mérőeszköz alkalmazása.
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	Óvodapedagógusok, pedagógiai munkát közvetlenül segítők

INTÉZMÉNYVEZETŐ FEJLESZTÉSI TERVE

2.

Intézményvezető neve:	SIMON ATTILA JÁNOSNÉ
Intézményvezető oktatási azonosítója:	76341419608
Fejlesztési terv neve/azonosítója:	T763414196082017AVez
Fejlesztési terv kezdő dátuma:	2018. január 8.
Fejlesztési terv befejező dátuma:	2019. augusztus 20.

Fejlesztési feladat neve/azonosítója:	2. Komp.: A Változások stratégiai vezetése és operatív irányítása. Az intézmény erősségeinek és fejleszthető területeinek rendszeres vizsgálata és felülvizsgálata. A célok és feladatok aktualizálásával intézkedési tervek készítése.
Fejlesztési feladat célja, indokoltsága:	Az intézmény erősségeinek és fejleszthető területeinek rendszeres meghatározása, azonosítása. Az eredmények megismertetése a külső- és belső partnerekkel és fenntartóval. Az eredmények alapján intézkedési tervek készítése és ezek beépítése a munkatervekbe.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	A belső értékelési csoport hatékony működtetése. Az eredmények megismertetése a nevelőtestülettel, a fenntartóval, a szülőkkel. (2018. június) Intézkedési tervek készítése.
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	A belső értékelési csoport hatékony működésének segítése, aktív részvétel a csoport munkájában
A feladat végrehajtásának módszere:	Elégedettségmérés, értékelés, beépítés ellenőrzés, visszacsatolás
A feladat elvárt eredménye:	Az intézmény erősségeinek és fejleszthető területeinek konkrét meghatározása. A fenntartó és a partnerek tájékoztatása. Intézkedési tervek készítése a fejleszthető területekre.
A feladat tervezett ütemezése:	2017-2018 nevelési év a munkaközösség munkaterve szerint
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	Óvodapedagógusok, pedagógiai munkát közvetlenül segítők, gazdasági dolgozók

INTÉZMÉNYVEZETŐ FEJLESZTÉSI TERVE

3.

Intézményvezető neve:	SIMON ATTILA JÁNOSNÉ
Intézményvezető oktatási azonosítója:	76341419608
Fejlesztési terv neve/azonosítója:	T763414196082017AVez
Fejlesztési terv kezdő dátuma:	2018. január 8.
Fejlesztési terv befejező dátuma:	2019. augusztus 20.

Fejlesztési feladat neve/azonosítója:	<u>2. Komp.:</u> A Az intézményi tehetséggondozás megfogalmazása és a Pedagógiai Programban való rögzítése
Fejlesztési feladat célja, indokoltsága:	Pedagógiai program kiegészítése a részletesebben megfogalmazott tehetséggondozással. Jogszabályoknak megfelelően elkészített, ill. módosított pedagógiai program
Fejlesztési feladat mérőföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Tehetséggondozás lehetőségeinek feltárása, Összehangolás az intézmény sajátosságaival, az az Óvodai nevelés Országos Alapprogramjával , a nemzetiségi óvodai nevelés irányelveivel Megfogalmazás és rögzítés a Pedagógiai Programban, Elfogadtatás
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	Az tehetséggondozás meghatározása intézményünk vonatkozásában. Csoportmunka folyamán a Pedagógiai program kiegészítése. A Szülői Fórumokkal, a nevelőtestülettel való megismertetése, fenntartóval való elfogadtatása 2018. március.
A feladat végrehajtásának módszere:	Tájékoztató, tudásmegosztás, gyakorlati alkalmazás
A feladat elvárt eredménye:	A módosított Pedagógiai Program alkalmazása
A feladat tervezett ütemezése:	2018. január: a feladat meghatározása, anyaggyűjtés, tájékoztató. Február a Pedagógiai Program módosítása, Március a nevelőtestület elfogadása a szülői fórumok véleményezése, a Fenntartó jóváhagyása
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	Óvodapedagógusok, pedagógiai munkát közvetlenül segítők, szülői fórumok

INTÉZMÉNYVEZETŐ FEJLESZTÉSI TERVE

4.

Intézményvezető neve:	SIMON ATTILA JÁNOSNÉ
Intézményvezető oktatási azonosítója:	76341419608
Fejlesztési terv neve/azonosítója:	T763414196082017AVez
Fejlesztési terv kezdő dátuma:	2018. január 8.
Fejlesztési terv befejező dátuma:	2019. augusztus 20.

Fejlesztési feladat neve/azonosítója:	<u>3. Komp.:</u> Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása
Fejlesztési feladat célja, indokoltsága:	A hatékonyabb idő-, és munkabeosztás. A vezetői feladatok delegálása, feladatok leosztása. Korszerű vezetélméleti módszerek alkalmazása.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	A delegált, leosztott feladatok pontos meghatározása, határidő betartatása. A számonkérés, ellenőrzés módszereinek meghatározása.
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	Feladattervek készítése, határidők meghatározása. Nevelőtestület tájékoztatása. Önképzés.
A feladat végrehajtásának módszere:	Feladatazonosítás, megbeszélés, ellenőrzés, értékelés
A feladat elvárt eredménye:	Tudatos, tervszerű, gördülékeny, kiszámítható munkavégzés.
A feladat tervezett ütemezése:	A 2017-2018. és a 2018-2019. nevelési év folyamatosan.
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	Óvodavezetés (helyettesek, munkaközösség-vezetők)

INTÉZMÉNYVEZETŐ FEJLESZTÉSI TERVE

5.

Intézményvezető neve:	SIMON ATTILA JÁNOSNÉ
Intézményvezető oktatási azonosítója:	76341419608
Fejlesztési terv neve/azonosítója:	T763414196082017AVez
Fejlesztési terv kezdő dátuma:	2018. január 8.
Fejlesztési terv befejező dátuma:	2019. augusztus 20.

Fejlesztési feladat neve/azonosítója:	<u>4. Komp.:</u> Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása A humánerőforrás hatékonyabb kihasználása, motivációs eszköztár bővítése: a pályakezdő pedagógusok tekintetében és az intézményi stratégiai célok elérése érdekében. Határozottabb fellépés a kollégák felé.
Fejlesztési feladat célja, indokoltsága:	Az intézmény szakmai színvonalának megtartása és továbbfejlesztése a változó nevelőtestület és a pedagóguskompetenciák figyelembevételével. A humánerőforrás hatékonyabb kiaknázása az intézmény stratégiai céljainak érdekében.
Fejlesztési feladat mérőföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Magas szakmai színvonalú óvodai nevelés, nemzetiségi német kétnyelvű nevelés és hagyományápolás biztosítása. (személyi, és tárgyi feltételek biztosítása) A pedagóguskompetenciák fejlesztése. A törvényi előírásoknak megfelelő német nemzetiségi képesítéssel rendelkező pedagógusok alkalmazása.
A célok eléréséhez szükséges feladatok	
A feladat:	Házi továbbképzések szervezése. Belső tudásmegosztás. Külső továbbképzéseken való részvétel. A munkaerőpiac folyamatos nyomon követése, kapcsolattartás a pedagógusképző egyetemekkel. Nyilvánosság biztosítása. Partnerkapcsolatok konstruktív ápolása.
A feladat végrehajtásának módszere:	Hálózati tanulás, ismeretátadás, tájékozódás, tudásmegosztás, gyakorlati alkalmazás, egyéni

	önfejlesztési terv készítése, önképzés Hatékony együttműködés, munkavégzés
A feladat elvárt eredménye:	Sokoldalúan képzett, innovatív nevelőtestület, magas szakmai színvonalú nevelőmunka. Az Oktatási Hivatal Bázisintézménye címnek való megfelelés.
A feladat tervezett ütemezése:	A 2017-2018. és a 2018-2019. nevelési év folyamatosan
A feladat végrehajtásába bevontak köre:	Nevelőtestület, óvodavezetés, fenntartó

Dátum: Szekszárd, 2018. január 3.

Simon Attila
.....
óvodavezető

