

Szekszárdi 2. Számú Óvoda-Bölcsőde

7100 Szekszárd, Mérey utca 37-39.

ovymerey@tolna.net

Alapító okirat száma: VI/B. 274-4/2018.

Elérhetőségek:

Mobil: 06-20/591-54-34

Tel./fax: +36-74/511-255

„Ami igazán fontos... azt óvni kell” (Exupery)

VEZETŐI TANFELÜGYELET DOKUMENTUMAI

2023.05.02.-2023.07.31

SZEKSZÁRD, 2023.07.20.

Készítette: Molnárné Lovász Andrea

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai stratégiai vezetése és irányítása

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

Megjegyzés

- A pedagógiai program nevelési alapelveinek megvalósítása során hatékony vezetői irányítás jellemző. A feladatok és célok kijelölését az intézményvezető elsődlegesen az odajáró gyermekek sajátosságaihoz, szociokulturális jellemzőihez igazítja, a minél eredményesebb nevelési/tanítási folyamatok megvalósulása érdekében. (interjúk, beszámoló) A vezető irányító tevékenysége megmutatkozik az intézmény dokumentumainak kialakításában. (Előzetes dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- A vezetővel készített interjú során tártuk fel, hogy együttműködésben, koordinálásban nagy szerepe van, egyeztet a kollégákkal, értekezletek keretében közösen beszélnek meg a nevelési feladatokat. A vezető aktivitásával példát mutat kollégáinak. Aktuális célok amiket megfogalmaz a tanévnyitó értekezleten ismerteti a munkatársi körrel. Az éves munkatervben rögzítve van a kitűzött cél és feladat. Az éves munkatervhez kapcsolódik a munkaközösség munkája. A nevelési év értékelésekor a nem elég eredményes dolgokat betervezi a következő nevelési év munkatervébe. (Vezetői interjú, fenntartótól kapott válaszok.)

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

Megjegyzés

- A vezető elsődleges feladatának tekinti a hátránycsökkentést, esélyteremtő óvodai programok segítségét. A differenciálás kiemelt feladatként jelenik meg minden óvodapedagógus számára. Ezt a csoportnapló heti ütemterveiben konkrétan személyre szólóan jelölik a 3. oszlopban. A vezető elégedett az intézményben folyó nevelőmunkával. A munkatársak bevonása és felkészítése prioritást élvez a vezető részéről. (Beszámolók, vezetővel készített interjú)

1.2.1. 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 gyermekek mérésekor és az utána következő megbeszéléseken minden alkalommal személyesen jelen van. A mérés utáni megbeszélés részét képezi az egyéni és a csoport szintű problémák meghatározása. Az összesítése intézményi szinten is megtörténik, mert a következő nevelési év kiemelt feladataiban megjelenik. DIFER –mérést iskolába lépés előtt használják, a fejlesztő pedagógus végzi. (dokumentumelemzés, interjú)

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

Megjegyzés

- A vezetővel és a vezetőtárral készített interjú során megállapítható, hogy a kollégákkal együttműködik, az információk átadása példás. A teljes alkalmazotti kör informálása mind a teljes intézményi, mind a pedagógiai folyamatokról széles körű, rendszeres, a közös együttműködés elvein alapszik. (Interjúk)

1.2.3. 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 gyermekek fejlődését megfigyeléssel végzik, melynek eredményeit elektronikusan elemzik, százalékosan végeredményt kapnak. Egyéni fejlesztési terv nem készül, a csoportnaplóban jelenik meg az egyéni bánásmód, differenciálás lehetősége és megvalósítása is. A "Tapasztalatok" rovatba a fejlesztés eredményét rögzítik. A fejlesztő pedagógus mérési eredményeit figyelembe veszi. A mérések értékelések eredményei épüljenek be a nevelési évet záró beszámolóba. (dokumentumelemzés, interjú)

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

Megjegyzés

- A pedagógusok a megfigyelés módszerét alkalmazva kitöltik a gyermekek fejlettségét rögzítő adatlapot évente két alkalommal. A kapott eredmények alapján fejlesztési tervet készítenek a gyerekekről. A személyiséglapok pontos és részletes vezetését mindenkitől elvárja és le is ellenőrzi a vezetői látogatások során. Szintén évi két alkalommal a fejlesztőpedagógus méri a gyermekeket, és a lemaradást mutató gyermeke számára TSMT fejlesztést alkalmaz. A fejlesztési irányokról/lehetőségekről folyamatos konzultációt vár el a vezető a fejlesztő pedagógus és az óvodapedagógusok között. Közösben alakítják ki a gyermekek fejlesztési tervét egyénre szabottan. (interjú, PP, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- A vezetői látogatásokon, belső ellenőrzések alkalmával és a mindennapok során a fejlesztő célú értékelést alkalmazza a munkatársaival szemben, hogy az előrelépést a színvonalasabb pedagógiai munkát segíti. Elvárja, a saját munkájával kapcsolatban is visszajelzést mind külsőleg, mind szervezeten belül. Nagyon fontosnak tartja a felnőttél és gyerekénél egyaránt a pozitív pedagógiai szemlélet alkalmazását. ezért elsősorban a pozitív eredmények, az egyéni erősségek megerősítésére fókuszál. Természetesen a fejlesztendő területek meghatározásában is a segítő szándék vezérli. Ilyenkor igyekszik több alternatívát javasolni, a fejlődés érdekében, hogy mindenki megtalálja a számára megfelelő utat. (interjú, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- Az intézmény Pedagógiai Programjában megfogalmazottak koherensek az ONAP-al. Az intézmény vezetése figyelembe veszi a változásokat és azokat folyamatosan be is építi az alapidokumentumaiba. A P.P. módosítása 2021-ben történt. Konstruktív életvezetés óvodai program szerint dolgoznak. (Előzetes dokumentumelemzés)

1.4.2. 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 intézményben projekt módszerrel dolgoznak, melyeket a az egy csoportban dolgozó párok közösen alakítanak ki. Egyénileg tervezik, megvalósítják, majd bemutatják a többi csoportnak. Közös projekteket is terveznek, melyben minden csoport és alkalmazott részt vesz - Víz világnapja, Föld napja. A pedagógiai dokumentumok kidolgozásában hangsúlyos szerepe van a

vezetőnek, magas szakmai elhivatottságával és sokrétű tudásával biztosítja a pedagógiai programban leírtak megvalósítását, azon keresztül a gyermekek sokoldalú, harmonikus fejlődését. Több olyan programmal rendelkezik mely város (de lehet hogy megyei) szinten egyediek. Ilyen a Solymász ovi, a Madárbarát óvoda havi programjainak megnyitója, az EFI szervezésében megvalósult egészségmegőrző programjaik. (interjú, dokumentumelemzés)

1.4.3. Gondoskodik arról, hogy a nevelési, a tevékenységi tervben, az óvodapedagógusok éves tervezésében megjelenjen a környezeti neveléshez, a fenntartható fejlődéshez kapcsolódó kompetenciák fejlesztése.

Megjegyzés

- A csoportnaplókban a tervezés kiindulási alapja a külső világ tevékeny megismerése. Ezen témakörök projektek alapján tervezik meg a gyermeki tevékenységeket. Pályázataik is erre irányulnak az Állatbarát óvoda és a Boldog óvoda cím elnyerésével. Jelenleg a Zöld Óvoda cím megújítására pályáznak. A munkatervekben, beszámolóikban, a csoportnaplóban nyomon követhető a környezeti neveléshez szükséges kompetenciák. Szülői kezdeményezésre újrachasznosított dolgokból kiállítást szerveztek. Részt vesznek az "Egy gyermek egy palánta" programban. (interjú)

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

Megjegyzés

- Az SNI gyermekek probléma specifikus differenciált megsegítését részben a saját, gyógypedagógiai segítő munkatárs végzettséggel rendelkező óvodapedagógusai, kisgyermeknevelőink, pedagógiai asszisztenseik, végezték, részben a szakmai szolgáltatásokat ellátó intézmények szakemberinek bevonásával valósították meg. A differenciálás a csoportnaplóban heti lebontásban jelenik meg, minden gyermekre személyre szabottan, egyénileg. Az egyéni bánásmód minden területen fellelhető a csoportnaplóban. (interjúk, csoportnapló)

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

Megjegyzés

- A kiemelt figyelmet igénylő gyermekeknél a fejlődés nyomon követési dokumentumokban rögzített megfigyelések adják a kiinduló pontot a speciális fejlesztőmunka megtervezéséhez és megvalósításához. Magas szintű szakmai tudatosság a jellemző. Tehetségműhelyek nem működnek, de a csoportokban a zene világnapján, a népmese világnapján a gyerekek bemutathatják egyéni szerepléssel a dalokat, meséket. Tervezik, tudatosan készülnek arra, hogy a csoport keretei közül kilépve óvodai szintre emeljék ezen programokat. (interjúk, fejlődés nyomon követése)

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

Megjegyzés

- Figyelemmel kíséri az igazolt és igazolatlan hiányzások számát. A gyermekvédelmi felelősöknek ebben nagy feladatuk van. Ha kell megteszi a szükséges intézkedéseket. Az intézményben nem jellemző az igazolatlan hiányzás, azokat orvosi igazolással igazolja a szülő. (interjú)

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

Megjegyzés

- Folyamatosan nyomon követi a törvényi és társadalmi változásokat. A változások szükségességét rugalmasan kezeli, azokat képes megindokolni, meghallgatja a kollégái véleményét, az alapján fogalmazza meg az intézményi célokat. Figyelemmel kíséri a változásokat, előre tervez demográfiai mutatók, aktuális törvényi változások figyelembe vételével. Maximálisan figyelembe veszi a helyi adottságokat, megalapozva hiteles és végrehajtható programot készít. Nagy kihívás az új kollégák felvétele a nyugdíjas kollégák helyére, valamint a város szinten csökkenő gyermeklétszám miatti csoportok kialakítása. (interjú)

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

Megjegyzés

- Elkötelezett az intézmény értékrendje mellett, de szívesen fogadja a jövőkép eredményessé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Betekintést nyújt a partnereknek, szülőknek, fenntartónak az óvoda életébe. Munkatársait, az óvodapedagógusokat az őket érintő jogszabály változásokról, és az ezekből adódó feladatokról megbeszéléseken, értekezleteken tájékoztatja. (interjú)

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

Megjegyzés

- A vezető elsődleges feladatának tekinti a pedagógiai program megvalósítását, annak a település szintű változások és a jövőkép változásai által szükségszerűvé váló újragondolását. Folyamatos megújulás, innováció jellemző. Változatos kommunikációs eszköztárral, többféle csatorna működtetésével eleget tesz tájékoztatási kötelezettségének. Működtetnek az óvodai csoportok zárt facebook csoportot, a programokat itt tudják közzé tenni. Az óvodapedagógusoknak is működik közös facebook csoport mely segíti a gyors információ áramlást. Évente két SZ M K értekezletet tart, de ha nehézség van tájékoztatja a szülőket. /PI Költözés/Lehetővé teszi az új szülők számára a pedagógiai program megismerését. Helyi újság Népszerűség Múzeum programján hirdető táblán is adnak tájékoztatást. Az óvoda működéséről szóló információkat az óvodai szintű dokumentumokat határidőre elkészíti, a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Partnereit személyesen tájékoztatja. (interjúk, beszámolók, munkáltatói interjú)

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

Megjegyzés

- A nevelőtestületi, munkaközösségi alkalmazottai körében egyaránt hatékony és szakszerű kommunikációval, kiváló előadói és tréneri adottságait alkalmazva tájékoztatja és motiválja munkatársait. (munkáltatói interjú, vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Törekszik a munkamegosztásra, az egyenletes terhelésre a feladatok elosztásánál. (munkaterv, interjú a vezető társal)

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

Megjegyzés

- Az intézmény jól felszerelt rendelkezik az eszköznormának megfelelő biztonságos eszközökkel. Az udvaron változatos eszközök segítik a gyermekek mozgásfejlődését, az egészséges életmód alakítását. Fenntartási, karbantartási munkákat felméri, megrendeli. Az intézmény területén, az

épületben használt eszközök folyamatos fejlesztését tűzte ki célul. Gondoskodik az elromlott, tönkrement eszközök selejtezéséről. Biztosítja az egészséges környezetet, megteszi a szükséges intézkedéseket a veszélyforrások kiküszöbölésére. (interjú)

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékrendje.

Megjegyzés

- Vezetői dokumentációban (éves munkaterv, szakmai megbeszélések, munkaközösségek munkaterv, éves gyermekprogramok) nyomon követhető az erre irányuló markáns törekvés látható a fenntartható fejlődés értékrendje. A csoportnaplókban a tervezés alapja a külső világ tevékeny megismerése. Pályázataik erre irányulnak az Állatbarát óvoda, Madárbarát Óvoda és a Boldog óvoda cím elnyerése. Jelenleg a Zöld Óvoda cím megújítására pályáznak.

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- Az intézményi dokumentumokat a honlapon és az óvodavezetői irodában nyomtatott formában az érdeklődők megtekinthetik a tagóvodában és a bölcsődében is. (dokumentuelemzés, interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézmény rendkívül kedvelt, kihasználtsága magas a szülők elégedettségével. Ezt partnerközpontúsággal, jó, többféle csatornán keresztül biztosított kommunikációval, különböző szülőkkel közös programokkal biztosítják. (önértékelés vezetői, munkáltatói interjú) Honlapot tartanak fenn, (meg szeretnék újítani) melyet a szóbeli tájékoztatás egészít ki. Zárt csoportokat hoztak létre a kommunikáció hatékonyabbá tétele érdekében. Évente két alkalommal SZ M K értekezletet tart, de ha nehézség van tájékoztatja a szülőket. /PI Költözés/ Lehetővé teszi az új szülők számára a pedagógiai program megismerését. Helyi újság a Népújság, múzeum programján hirdető táblán. (interjú)

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- Havi szinten tart vezetői értekezletet az SZMSZ szabályozása alapján. Fontosnak tartja a megfelelő információ áramlást, telefonon, let's-meet felületen értekezlet tartása. Szervez közös programokat a tagóvodával, karácsonyi vacsorát szervez megajándékozzák a vendégeket fogadókat. Solymászbemutató közös program. Az elért eredmények nyomon követhetőek az év végi értékelésben, a csoportnaplókban. (dokumentuelemzés)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- A csoportnaplóban a tervezést naprakészen vezetik. Minden pedagógus alapos gyermek ismerettel rendelkezik és a személyiség lapokon rögzítik ezek eredményeit. A lemaradást mutató gyermekek számára fejlesztési tervet készítenek. Kiemelten kezeljük az SNI gyermeket. Rendszeresen ellenőrzi a dokumentáció vezetését. Személyre szóló észrevételeit megosztja az érintettel, általános tapasztalatait pedig a nevelőtestülettel. (interjú)

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

Megjegyzés

- Szülőkkel való kapcsolattartás fontossága, az együttnevelés elősegítése. Szakmai partnerekkel való kapcsolattartás megtervezett. A gyermekek érdekében a szülőkkel, szülői szervezettel, a szakszolgálatokkal, külső szakemberekkel, közművelődési intézménnyel, egészségügyi szolgáltatókkal hatékony, napi kapcsolatot tart fenn. Jó a kapcsolat az óvodapedagógusok között. Folyamatosan keresik azokat a partnereket akik segítik a célkitűzéseik megvalósítását. A régebbi kapcsolatokat a covid után újra élesítették. (interjú)

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

Megjegyzés

- Vezetői dokumentációban (éves munkaterv, szakmai megbeszélések, munkaközösségek munkaterv, éves gyermekprogramok).. nyomon követhető az erre irányuló markáns törekvés látható a fenntartható fejlődés értékrendje. A csoportnaplókban a tervezés alapja a külső világ tevékeny megismerése. Pályázataik erre irányulnak az Állatbarát óvoda és a Boldog óvoda cím elnyerése. Jelenleg a Zöld Óvoda cím megújítására pályáznak. Szerepelnek az SZ M SZ - ben a beszámoló anyagában a fenntartóval való együttműködés keretei. A költségvetés előtt kikéri a véleményeket. Irányító szerepet tölt be, írásban és személyesen beadja az igényeket fenntartónak az erőforrások biztosítása érdekében. (interjú)

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

Megjegyzés

- A változások szükségességét rugalmasan kezeli, azokat képes megindokolni, meghallgatja a kollégái véleményét, az alapján fogalmazza meg az intézményi célokat. Figyelemmel kíséri a változásokat, előre tervez demográfiai mutatók, aktuális törvényi változások figyelembe vételével. Maximálisan figyelembe veszi a helyi adottságokat, megalapozva hiteles és végrehajtható programot készít. A jövőkép alakításánál követhető, motiváló, fejlesztő és koordináló hatású irányt jelöl ki. Kezdeményezései jobbító célzatúak, a tagóvoda versenyképességének a fenntartását célozzák a gyermek központúságot helyezve az előtérbe. Rendszer szemléletben gondolkodik, a csapatmunkára és a dolgozók bevonására épít. Az állandó személyi és struktúra változások megnehezítik a napi feladatok megvalósítását. A jövőkép tervezésekor a jelenlegi struktúrában való működést tartja optimálisnak a következő években is, 6 óvodai 2 mini bölcsődei és 1 bölcsődei csoporttal. (önértékelés vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Elkötelezett az intézmény értékrendje mellett, de szívesen fogadja a jövőkép eredményessé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket. Betekintést nyújt a partnereknek, szülőknek, fenntartónak az óvoda életébe. Fontosnak tartja, hogy a dolgozók azonosuljanak a célokkal a változások szükségességével. Az információáramlás érdekében rendszeresen munkaértekezleteket szervez, ötletelnek, terveznek. Az intézményvezetővel folyamatosan, a kollégákkal és, a szülői szervezettel folyamatosan egyeztet. A kitűzött célok és feladatok megvalósítása érdekében igyekeztek új módszereket alkalmazni, nagy energiákat fordítanak arra, hogy a gyermekek eltérő fejlettségi szintjét differenciáltan és hatékonyan fejlesszék. Ezért a nevelési év során több szakmai megbeszélést és tovább képzést szerveztek. Kiemelendő a dolgozók szakmai elköteleződése. (interjú)

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

Megjegyzés

- A pedagógiai program az alap a törvényi változások figyelembe vételével módosítja, a vezetői pályázatát és a pedagógiai programot. A helyi változásoknál a nevelőtestület is tett javaslatot arra hogy mit tennének bele a pedagógiai programba, és ennek figyelembe vételével módosította. A feladatokat mindig először ismerteti és kéri írásban a javaslatokat. Közös megbeszélések adott feladatokat leosztja, épít a tapasztalat szerzésre a partneri igényekre. Sz M K tagok gyűjtik össze a javaslatokat. Elégedettségmérést most tervezik a szülők körében. Folyamatos megújulás, innováció jellemző. (interjúk, beszámolók, vezetői pályázat)

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

Megjegyzés

- Változást eredményezett a városi szintű gyermeklétszámok csökkenése, mely az intézményben csoport megszüntetéssel járt. A Mérey épületet érintette. Az idei nevelési évben 4 csoport helyett 3 óvodai csoporttal kellett működniük. A zökkenő mentes váltsához tájékoztatták a szülőket. A szülői vélemények kikérése mellett úgy határoztak, hogy a Mérey épületben vegyes csoportokat hoznak létre. Csak ebben az esetben tudták figyelembe venni azt a szülői kérést, hogy a gyermekek számára biztosítsák a 3-4 évig ugyanazt az óvodapedagógust. A változtatást megfelelően előkészítve (SZMK bevonás, szülői értekezleteken tájékoztatták a szülőket, egyéni beszélgetésekre behívta az érintett szülőket) így zökkenő mentes volt a nevelési év kezdése. Az év során a szülők elégedettek voltak a pedagógusok fejlesztő munkájával, gyermekeik fejlődési mutatóival, ezért a változtatás sikeres volt. / Beszámoló/

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

Megjegyzés

- Mindenki számára fontos, hogy az új generáció fejlesztéséhez megfelelő módszerekkel rendelkezzen. Az újonnan szerzett ismereteket már az idei évben több csoportban alkalmazták a pedagógusok. Két óvodai csoport a Gunszt Andrea mesterpedagógus módszereit rendszeresen alkalmazta a matematikai nevelésben és nagy sikerekről számoltak be. Kedvező tapasztalatok megfogalmazása: - a gyerekek szívesebben vettek részt matematikai tartalmú tevékenységekben - nagy játék volt a komoly gondolkodást igénylő tevékenység - a közös játék örömeiben mindenki osztozhatott - a kicsik is bekapcsolódhattak legalább a közös éneklés erejéig - észrevétlen differenciálási lehetőségek megvalósítására ad lehetőséget - közösségi élmények átélése - szociális készségek hatékony fejlesztési eszköze az egymás segítése/egymásra figyelés során Ezért a jövőben szeretnénk rendszeresen és tervszerűen alkalmazni a pedagógusok önkéntessége alapján a csoportokban az új módszereket. (interjú)

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

Megjegyzés

- Vezetői feladataiban a változtatások során konstruktív, előre látó, a tervezés, értékelés és végrehajtás mind a munkatársaknak, mind az óvodába járó családoknak és a fenntartónak az elégedettségét szolgálja. Jó kommunikációs képessége, szakmai hozzáértése, példaértékű tudása, vezetői készségei, attitűdje megkönnyíti a változások szükségességének elfogadtatását a munkatársakkal. Hatékonyan képes végrehajtani, ezt alátámasztja az óvodahasználók elégedettsége, az óvoda kihasználtsága. (beszámolók, interjúk)

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- A célok elérése érdekében személyre szabott feladatokat helyez el előtérbe, hogy mindenki részese legyen a folyamatnak, érezhessék, hogy szükség van rájuk. Személyes hiteles példamutatással is segíti a célok megvalósulását. Vezetői pályázatában, valamint a pedagógiai programban meghatározott célok megvalósítását mind időben, mind tartalmában maximálisan megvalósításra

kerültek, annak nyomon követése a vezető számára elsődleges. Aktuális célok, amelyeket megfogalmaz a tanévnyitó értekezleten ismerteti a munkatársi körrel. Az éves munkatervben rögzítve van a kitűzött cél és feladat. Az éves munkatervhez kapcsolódik a munkaközösség munkája. A nevelési év értékelésekor a nem elég eredményes dolgokat betervezi a következő nevelési év munkatervébe. (beszámolók, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az önértékelés jelenleg még zajlik, a pedagógusok és a vezetői önértékelések megtörténtek. Az intézményi önértékelés folyamatban van, melynek során sor kerül az intézménnyel kapcsolatban állók elégedettségének mérésére, az erősségek és fejleszthető területek meghatározásával. (interjú, dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- A vezető nagyfokú szakmai elkötelezettséggel irányítja a rövid illetve hosszútávú célok megvalósítását, melyhez a költségvetést segítő egyéb lehetőségek felkutatása (pályázatok, szponzorok, szülői támogatások) és ezen túl a gazdasági hatékonyság megvalósítása a jellemző. Az intézményi rövid és hosszútávú célokat feladatokra bontja és a feladatokat végrehajtja, illetve mindenkitől elvárja a pontos feladatvégzést. (vezetői pályázat, interjúk)

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

Megjegyzés

- Éves munkatervben meghatározott célok olvashatók, a feladatok meghatározva, a feladatok konkrétan le vannak osztva, felelősök tisztázása konkrét. A megvalósításhoz szükséges feladatok kijelölése, megtervezése maximálisan illeszkedik az intézmény lehetőségeihez és szükségleteihez, a vezetői munka hatékonysága és eredményessége jól mérhető. A látogatások alkalmával figyeli hogy mi az amit fejlesztést igényel. A nevelési tervet értékelik és a csoport életéről is van év végi értékelés. A beszámolók meghallgatása után határozza meg a fejlesztési irányt. A fejlesztő pedagógus méréseinek eredményeit figyelembe veszik, beépítik a következő tervezésbe. Közösségfejlesztő munkaközösség, Egészségfejlesztő munkaközösség segíti a pedagógiai tervezést a nevelő munka hatékonyságát. (munkaterv, beszámolók)

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

Megjegyzés

- Jogszabályokat folyamatosan figyelemmel kíséri szóban, e-mailben zárt csoportban konkrét lépésként a fenntartói döntéseket is figyelembe veszi. Foglalkozásokat látogat team megbeszélés követi a látogatást. Projekt írások egymásnál való hospitálások. látja mindenkinek az erősségét és személyesen is felajánlja a képzést. POK által szervezett képzéseket szorgalmazza rendszerese részt vesznek rajta. A vezető a nevelőtestület irányába széles körű szakmai kapcsolatok kiépítésére törekszik, melyek elősegítik az információszerzést, a legújabb szakmai lehetőségek felkutatását, megismerését. A vezető támogató attitűdje kiemelkedő. (interjúk, beszámolók)

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

Megjegyzés

- A vezető támogató odafordulással irányítja a mindennapi munkát, nyitott a belső javaslatokra. Nyitott a nevelés/tanulás-tanítás eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezésekre, innovációkra, fejlesztésekre, lehetőséget biztosít a kipróbálásra. Ajánlásokat tesz hatékonyan kommunikálva lehetőséget ad az ötleteknek rugalmasan kezelni. Követi a pedagógiai újításokat pozitív példa adás jellemzi. Helybe hoz képzéseket elérhetővé tette az internet elérést minden csoportba. Széles szakirodalommal rendelkezik mindegyik óvoda, melyek rendszeres használata építő jellegű a szakmai munkában. (interjú)

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

Megjegyzés

- Az SZMSZ-ben, a munkaköri leírásokban, a munkatervben megfogalmazásra kerültek a jogkörök, feladatok. A helyettesítés rendje, a véleményezési, javaslattételi és döntési jogok is szabályozásra kerültek. A hatáskörök, jogkörök, felelősségi körök egyértelműen szabályozottak, melynek betartatása személyes példáján, következetes meggyőző kommunikációján keresztül következetesen érvényesül. (SZMSZ)

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

Megjegyzés

- Az intézményvezetői feladatok egy részét a telephelyen dolgozó helyettese látja el, ezzel segítve a vezető munkáját. A pedagógiai munkával kapcsolatos hagyományok, ünnepek, projektek feladatainak elosztásánál figyelembe veszi az erősségeket, az egyéni érdeklődést, hogy a feladatot örömforrásként, ne teherként éljék meg a dolgozók. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Minden évben tervet készít arról, ki kerül abban az évben értékelésre. A látogatásra évente egyszer mindenkihez eljut. Pl nyílt nap keretében, önértékelés fejlesztési tervének feltöltését is figyelemmel kíséri. (interjú)

4.2.2. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- A munkatársak ellenőrzésének, látogatásainak lebonyolítása minden évben tervezett. A pedagógiai munka ellenőrzése a csoportlátogatásokra, a dokumentumok pontos vezetésére, egy- egy kiemelt cél megvalósítására összpontosulnak. Az ellenőrzés magában foglalja az intézménybe folyó szakmai tevékenységgel összefüggő feladatokat, az intézményvezető mindenkit meglátogat évente legalább egyszer. (interjú)

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

Megjegyzés

- Az ellenőrzés tapasztalatait megbeszéli az ellenőrzött alkalmazottal, az értékelést az egyén erősségeire építi, érvényesíti a fejlesztő szemléletet. Az új feladatokra a legalkalmasabb jelentkezőt igyekszik megtalálni úgy, hogy mindenkinek az egyéni erősségeire épít. Értékelések során mindig arra törekszik, hogy a véleménye meghatározó legyen a további feladatok elvégzésében. A kollégáknak mindig igyekszik pozitív visszajelzést, illetve fejlesztő célzattal javaslatokat, tanácsokat adni, ennek írásbeli nyoma nem volt elérhető. (interjú)

4.3.1. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

Megjegyzés

- A tudásmegosztás érdekében a kollégákat ösztönzi a továbbképzéseken való részvételre, illetve kihelyezett képzést szervezett már több alkalommal is az óvodába különböző témában. A képzések, minősítések tapasztalatait rendszeresen megosztják egymással nevelőtestületi értekezleten a kollégák. Anyagi forrásaik nagyon korlátozottak. Elsősorban az önképzést és a csoportok, telephelyek közötti hospitálási rendszer működését, a POK általi képzések és önértékelési képzések vállalását támogatja. (interjú)

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

Megjegyzés

- Támogatja az óvodapedagógusokat szakmai fejlődésükben (minősítésekre való felkészítés). Ismeri személyes szakmai ambícióikat, maximálisan támogatja őket azok megvalósításában az óvodai lehetőségek függvényében. Ösztönzi és támogatja kollégáit a tanulásban, szakmai céljaik megvalósításában. Továbbképzések során figyelembe veszi az óvodapedagógusok egyéni szakmai céljait és a P.P-ben preferált célokat, feladatokat. (Interjúk) . Munkatársai véleményét, innovatív ötleteit meghallgatja, támogatja őket a megvalósításban. A feladatok delegálása során épít az egyének erősségeire. A megvalósításról a munkatervekben és az értékelésben található utalás. POK által szervezett képzéseket szorgalmazza az óvodapedagógusok körében. Helybe is szervez képzést elérhetővé tette az internet elérést minden csoportba. Széles szakirodalmi könyvtárral rendelkezik minden óvoda, mely segíti a szakmai munkában az óvodapedagógusokat.(vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézményben működnek munkaközösségek,önállóan határozzák meg a működési rendjüket. Megalkotják és elfogadják a munkatervüket, javaslatot tesznek a vezető felé a továbbfejlesztésre. Két nagy munkaközösség működik az intézményben, melyek hatékonyan segítik a szakmai munka színvonalának emelését. A munkaközösség vezetőikkel közösen megbeszéli az éves munkatervet, a munkaközösségek havi megbeszélésein lehetőség szerint részt vesz. Az óvodában jellemző a csapatmunka, az összedolgozás, a projektmunka, melyben a vezető irányító és résztvevő. Vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz minden intézményi, telephelyi, városi rendezvényen. (interjú)/ SZ M SZ, interjú/

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

Megjegyzés

- Fontosnak, óvodája erősségének tartja a munkatársak együttműködését, a szakmai közös munkát, a csapatmunkát, az együttgondolkodást. Mindig koordinátorként vesz részt. Nagy hangsúlyt fektet a team munkára, óvodai rendezvények, jeles napok, ünnepek előkészítésénél. Ezek az alkalmak közösség összekovácsoló erővel bírnak. Támogatja az intézményen belüli együttműködéseket. Az óvodák közötti együttműködést segíti az intézményi szintű bemutató foglalkozások megtartása, melyet munkaközösségi tagságtól függetlenül tekintenek meg a kollégák. Az együttműködés nem csak a munkában jelentkezik, hanem a karácsonyi vacsorában és a tanévzáró értekezlet közös ebédjében is.(interjú)

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

Megjegyzés

- A kollégák tudását gyarapítja a tanulás támogatásának új módszereinek megismertetésével. Több ilyen jellegű képzés és szakmai képzés volt már ezen a téren: • asszertív kommunikáció-nevelés nélküli munkanap • matematikai nevelés a zene és a néphagyományok erejével- bemutató és előadás Gunszt Andrea mesterpedagógus részéről • kooperatív technikák megismerése- hospitálással egybekötött szakmai nap a Sárszentlőrinci óvodában. POK által szervezett képzéseket szorgalmazza. Több képzést is helybe hoz, így elérhetővé teszi mindenki számára.

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- A belső tudásmegosztás a hospitálási rendszeren keresztül jól működik. Fontosnak tartja a belső tudásmegosztást, hospitálást, a problémás esetek egymással való megbeszélését is lehetővé teszi. (interjú)

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

Megjegyzés

- A kollégák újszerű ötleteit, kezdeményezéseit mindig örömmel veszi, meghallgatja, nyitott iránta. A döntések előkészítésénél kikéri munkatársai és az érintett partnerek véleményét. A helyzettől függően dönt arról, hogy milyen mértékben vonja be a kollégáit a döntésekbe. Több körben tárgyalnak meg egyes új célkitűzéseket, épületenként, munkaközösségi megbeszélések alkalmával, dajkai munkacsoporttal, bölcsődei alkalmazottakkal. (interjúk)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- A döntés meghozatala előtt őszintén feltárja a tényeket, kikéri a véleményeket. Megbeszélések alkalmával a szükséges információkat megosztja az érintettekkel. Az SZ M SZ-ben szabályozza az információk megosztásának módját a tagóvoda és a bölcsőde alkalmazottai, illetve a szülők felé. (interjú)

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

Megjegyzés

- A döntések meghozatala előtt mérlegel, meghallgatja mások véleményét. Keresi a lehetőségeket a problémák jó megoldására, ebben nagy segítségére van a Gordon módszer és az Asszertív kommunikáció, melyet napi szinten alkalmaz. A döntés meghozatala előtt őszintén feltárja a tényeket, kikéri a véleményeket. Döntéshozatalnál a szakmai szempontok kerülnek előtérbe. (interjú)

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

Megjegyzés

- Fontos számára a jó munkahelyi légkör, a kollégák szakmai sikere, a minőségi munkavégzés, a csapatban való gondolkodás. Munkatársai érdekeit maximálisan képviseli a munkáltató felé szakmai és személyes döntéseikkel is nyíltan fordulnak hozzá kollégái. Személyes jó kapcsolatot alakított ki a kollégákkal, elfogadják, tisztelik személyiségét, szakmai tudását. Felnéznek rá. Odafigyel kollégáira, a felmerülő problémákra megoldást keresnek, megbeszélnek. Napi kapcsolatban van a nevelőtestület és a nevelő munkát segítő tagjaival, a felmerülő problémákat megbeszélnek és megoldják. Megfelelő munkahelyi klíma, jó intézményi légkör, a minőségi munkavégzés érdekében, közvetlen kapcsolattartás jellemzi. (interjú)

4.7.2. 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

- Elfogadó, pozitív környezet, családi légkör a jellemző. Megteremti a nyugodt munkavégzésre alkalmas környezetet. A szokások szabályok mindenki által ismertek. Az SZ M SZ-ben szabályozza az információk megosztásának módját a tagóvoda és a bölcsőde alkalmazottai, illetve a szülők felé. A kollégák tudását gyarapítom a tanulás támogatásának új módszereinek megismertetésével. Több ilyen jellegű képzésünk és szakmai képzésünk volt már ezen a téren: • asszertív kommunikáció-nevelés nélküli munkanap • matematikai nevelés a zene és a néphagyományok erejével- bemutató és előadás Gunszt Andrea mesterpedagógus részéről • kooperatív technikák megismerése-hospitalálással egybekötött szakmai nap a Sárszentlőrinci óvodában.

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

Megjegyzés

- Befogadó szemléletet mutat az újdonságok iránt. Keresi az újszerű eljárásokat, azokat a nevelőmunka folyamatába beépíti. Boldog óvoda pályázat megírása és a gyakorlati megvalósítás elindult. Tervezik a Zöld óvoda cím elnyerését. Állatbarát óvoda Biztonságos Óvoda Madárbarát óvoda programot működtet. Gunszt Andrea mester programját megismerték a „Gyertek Számországba! Menjünk iskolába!” címet viselő és a matematikai nevelés játékos fejlesztési lehetőségeit tartalmazó mester-programjából kaptak ízelítőt. Megvásárolták a könyvet is, mert a kolléganők tetszését elnyerte az új módszer és szeretnék kipróbálni. Egyes elemeit már az idén több csoportban alkalmazták, nagy sikerrel. TSMT torna alkalmazása a gyermekek fejlesztése érdekében beépül az óvodai programba. Gunszt Andrea mesterpedagógus. (beszámoló, interjú)

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- Elhivatott, intézménye iránt elkötelezett, hiteles pedagógus. Együttműködő kapcsolatokra törekszik nem csak a kollégákkal, hanem a partnerekkel is. Fontos számára fenntartója, munkatársai, gyermekek, szülők visszajelzései, ezek figyelembe vételével kívánja munkája irányait meghatározni. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Jó önismerettel rendelkezik, erősségeivel jól él, tisztában van azzal is, miben kell fejlődnie. Jól ismeri erősségeit és korlátait, vezetési stílusát a demokratikus vezetési stílus határozza meg. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Önismerete reális, ismeri erősségeit, korlátait, önértékelésében is kritikus, célokat, fejlesztendő területeket határoz meg. Erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként kezeli. Folyamatosan önelemzést végez, megújul és önképezi magát. Empatikus segítőkész vezető fontosnak tartja minden dolgozóját és segítséget kíván nyújtani. (interjú, önértékelés dokumentumai)

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

Megjegyzés

- Saját önfejlesztése iránt nagyon elkötelezett, hitelessége érdekében a szakmai fejlődésben, megújulásban élen jár. (önértékelés vezetői interjú) Szívesen újítja meg mindig pedagógiai, módszertani eszköztárát. Szívesen vet fel új irányvonalakat, kikérve erről a kollégák véleményét és közösen meghatározva a haladás útját. Az egyéni alulról jövő kezdeményezéseket is támogatom. A pozitív pedagógiai és az asszertív kommunikáció módszereit hatékonyan alkalmaztam a gyerekek körében az óvodapedagógiai gyakorlatban és ezzel a felnőttek körében is él. Minden jó módszert, tevékenységet igyekszik észrevenni és azonnal dicsérni. (önértékelés, interjú)

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

Megjegyzés

- Szakértőként jól ismeri az OH által működtetett informatikai felületet. Vezetőként azonban most tanulja ennek kezelését mely sokszor kihívások elé állítja, pedig az IKT eszközök felhasználói szintű alkalmazása erősségei közé tartozik. Sokféle tapasztalattal rendelkezik ezen a Továbbképzési kötelezettségeit túlteljesítve jár élen, a modern óvodapedagógiai ismeretek megszerzésében. Vezetői ismereteit az EFOP pályázatokban való részvételével és képzői feladatok ellátásával is gyarapította. Folyamatosan önelemzést végez, megújul és önképzzi magát. A vezetőtársak véleményét mindig kikéri. (interjú)

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

Megjegyzés

- Az intézményi dokumentumok tartalma, formai kivitelezése mellett az interjún tanúsított magatartása is azt bizonyítja, hogy az intézményvezető az etikai normáknak maximálisan megfelel. (interjú, megfigyelés)

5.3.1. A vezetési programjában leírtakat folyamatosanfigyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés

- A pedagógiai program célkitűzéseivel összhangban vannak a vezetői célkitűzései, melyek 5 évre szólnak. Az 5 éves terveit az éves vezetői munka terveiben bontja le az aktuális feladatokra. A megvalósulás szintjeit a beszámolóiban elemzi. Következétesen törekszik vezetői programjában meghatározott céljainak lebontására, azok éves munkatervbe való tervezésére, az ezekkel kapcsolatos feladatok minőségi végrehajtására. (vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Az eredmények megtartásával és az erősségekre építve határozta meg a fejlesztési irányokat. A meggyőző kommunikációnak és az értékorientált szemléletnek köszönhet. A pedagógiai program célkitűzéseivel összhangban vannak a vezetői célkitűzései, melyek 5 évre szólnak. Az 5 éves terveit éves vezetői munkaterveiben bontja le az aktuális feladatokra. A megvalósulás szintjeit a beszámolóiban elemzi. Vezetői célkitűzései megvalósulni látszanak. A jól működő szervezet céljaival mindenki azonosulni tud és dolgozik érte. Pályázatát nem kellett felülvizsgálnia. (vezetői interjú)

21/2023.

Jegyzőkönyv

Vezetőellenőrzésben érintett vezető neve:	Molnárné Lovász Andrea
Pedagógus oktatási azonosítója:	71776771637
Intézmény neve:	Szekszárdi 2. Számú Óvoda-Bölcsőde
Intézmény OM azonosítója:	036125
Intézményvezető neve:	Molnárné Lovász Andrea
Feladatellátási hely azonosítója: (tagintézmény-vezető/intézményegység- vezető ellenőrzése esetén a vezetett tagintézmény/intézményegység feladatellátási hely azonosítója)	001
Vezető tanfelügyelő neve:	Bitay Ágota
Tanfelügyelő neve:	Katus Györgyné
Tanfelügyeleti látogatás helyszíne (cím):	7100 Szekszárd, Mérey utca 37-39.
Tanfelügyeleti látogatás dátuma:	2023.06.01.
Tanfelügyeleti látogatás kezdő időpontja: (óra, perc)	8 ⁰⁰

1. Előkészítési szakasz

1.1. Kapcsolatfelvétel

Bitay Ágota vezető tanfelügyelő telefonon vette fel a kapcsolatot a vezetővel 2023. 05.02-án. A további egyeztetés telefonon és elektronikusan egyaránt történt.

1.2. Önértékelés áttekintése

Az intézményi önértékelés dokumentumai az informatikai felületen elérhetőek voltak.

1.3. Előzetes dokumentumelemzés

A pedagógiai program, az SZMSZ és az intézményi elvárásrendszer az informatikai felületen elérhetőek voltak. Az intézményi önértékelés vezetői önértékeléséhez kapcsolódó fejlesztési és önfejlesztési terv a felületen elérhető volt. A vezetői pályázat, az egymást követő 2 tanév/nevelési év munkaterve és beszámolója a felületen nem volt elérhető. Mindezeket a dokumentumokat az intézményvezető elektronikus úton eljuttatta a vezető tanfelügyelőhöz, aki továbbította a szakértő társnak.

2. Helyszíni ellenőrzés/látogatás

2.1 Helyszíni dokumentumelemzés

Milyen dokumentumok vizsgálatára került sor?

A helyszínen az óvodai csoportnapót, a gyermekek fejlődésének nyomon követő dokumentumait, az önértékelés pedagógusra vonatkozó dokumentumait, eredményeit tekintettük át.

2.2. Interjúk

2.2.1. Ki képviselte a munkáltatót az interjú során?

A fenntartó nem vett részt az interjún. A Polgármesteri Hivatal Humánosztály osztályvezetőjéhez(Majnay Gábor) elektronikus formában juttatta el a vezető tanfelügyelő a kérdéseket, melyre választ szintén elektronikusan kaptunk.

2.2.2. A vezetőtársakkal készített interjúban résztvevő vezetők:

Az interjún Fülöp Péterné vezetőhelyettes, valamint Körmöcziné Murzsa Andrea és Auvalszkyné Angyal Erika munkaközösség vezetők vettek részt.

2.2.3. Milyen, a Tanfelügyeleti kézikönyvben nem szereplő kiegészítő interjúkérdés(ek) feltevésére került sor a munkáltatóval készített interjú során?

2.3.4. Milyen, a Tanfelügyeleti kézikönyvben nem szereplő kiegészítő interjúkérdés(ek) feltevésére került sor a vezetővel készített interjú során?

2.3.5. Milyen, a Tanfelügyeleti kézikönyvben nem szereplő kiegészítő interjúkérdés(ek) feltevésére került sor a vezetőtársakkal készített interjú során?

2.4. A látogatás a *Látogatási beosztások (adminisztráció) oldalon* szereplő helyszínen valósult meg:

Igen

Nem – indoklás (Miért nem a *Látogatási beosztások (adminisztráció) oldalon* szereplő helyszínen valósult meg a látogatás?):

.....

3. Rendkívüli események

Az eljárás során rendkívüli esemény nem történt.

4. **Az ellenőrzésben részt vett további személyek felsorolása, ha volt ilyen** (országos nemzetiségi önkormányzat delegáltja, nemzetiségi, alternatív pedagógiai tapasztalattal rendelkező támogató személy).
5. A látogatáson az Oktatási Hivatal által kirendelt **auditor** is jelen volt.
Igen(auditor neve).....(aláírása)
Nem
6. **A vezetőellenőrzésben érintett pedagógus, vagy intézményvezető, az ellenőrzésben részt vett további személyek** (országos nemzetiségi önkormányzat delegáltja, nemzetiségi, alternatív pedagógiai tapasztalattal rendelkező támogató) **megjegyzései**, amennyiben az eljárással kapcsolatban megjegyzést kívánnak tenni.

Dátum: Szekszárd, 2023.06.01.

Jegyzőkönyv zárásának ideje: 13 óra 10 perc

Aláírók:


vezető tanfelügyelő


tanfelügyelő


intézményvezető

vezetőellenőrzésben érintett vezető



Az ellenőrzésben részt vett további személy(ek) (ha volt ilyen):

Az Intézmény nevelő-tanító munkája a pedagógiai program alapelveinek megfelelő napi pedagógiai gyakorlatot tükrözi.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	1	16

A pedagógusok a gyermekek érdeklődését felkeltő nevelési, tanítási módszereket alkalmaznak.

0	1	2	3	4	5	3	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	17	1

A gyermekek számára szervezett tevékenységei rendszerek, tervezettek és összehangoltak.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	1	16

A gyermekek fejlődésének értékelése egyértelmű követelmények és szempontok szerint történik, amelyet minden pedagógus betart.

0	1	2	3	4	5	4.82	0.38
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	3	14

A gyermekek életkoruknak és fejlettségüknek megfelelő visszajelzést kapnak, a szokás szabályrendszer betartásáról, önkiszolgálásról, másokért való munkavégzés fontosságáról.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	17	1

Az intézményben folyó nevelő-tanító munka segíti a gyermekeket, hogy felfedezzék és kibontakoztassák egyéni képességeiket.

0	1	2	3	4	5	4.88	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

A felzárkóztatás kiemelt feladat az intézményben, a lemaradó gyermekek tervszerűen és rendszeresen kapnak segítséget.

0	1	2	3	4	5	4.88	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

Az Intézmény lehetőséget teremt a tehetség kibontakoztatására.

0	1	2	3	4	5	4.88	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

Az Intézményben fontos szerepe van a közösségi nevelésnek.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	1	16

A gyermekeket és a szülőket együttműködés és előítélet-mentesség jellemzi.

0	1	2	3	4	5	4.76	0.42
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	4	13

A nevelés és oktatás személyre szóló: a pedagógusok ismerik a gyermekeket, testi és szellemi képességeiket, törődnek értelmi, érzelmi fejlődésükkel.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	1	16

Intézményen kívüli tevékenységet szervez a gyermekek számára (kirándulás, múzeumlátogatás stb.).

0	1	2	3	4	5	4.88	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

Az Intézmény hangsúlyt fektet a gyermekek környezettudatos nevelésére.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	17	1

Az intézmény hangsúlyt fektet az egészséges életmódra való nevelésre, rendszeres mozgásra, szabad levegőn való tartózkodásra, délutáni pihenésre, egészséges táplálkozásra, emélyes higiéniára.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	17	1

Az Intézmény hangsúlyt fektet a nemzeti hagyományok megismertetésére, a magyarságtudat, hazaszeretet alakítására.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	0	1

Az Intézményben a gyermekek megismerik az erkölcsi normákat, képessé válnak arra, hogy az adott értékrendet, kövessék, a hozzá kapcsolódó ünnepeket, megemlékezéseket ömmel megélik.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	0	1

Az Intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy bekapcsolódjanak a gyermekeiket érintő döntések előkészítésébe, véleményt nyilvánítsanak, és változásokat deményezzenek.

0	1	2	3	4	5	4.85	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

Az Intézményvezető jelenléte meghatározó az Intézményben.

0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	1	16

A vezető egyértelműen fogalmazza meg elvárásait, és egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait, törekszik az egyenletes terhelés megvalósítására.

0	1	2	3	4	5	4.82	0.38
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	3	14

Az Intézményvezető fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését: ezt segíti feladatmegbízásokkal, a célzott belső és külső továbbképzésekkel.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	0	17

Az Intézményvezető hangsúlyt fektet a nevelőtestületen belül az etikus pedagógusmagatartás betartatására.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	17	1

Az intézményvezetés ellenőrző-értékelő tevékenysége folyamatos.

0	1	2	3	4	5	5	0
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	0	17

Az Intézményvezetés az intézményi önértékelési rendszer alkalmazásával visszajelzést ad a pedagógusoknak munkájukkal kapcsolatban: a visszajelzés és az értékelés korrekt, és yeken alapul.

0	1	2	3	4	5	4.88	0.32
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	2	15

Az Intézményen belüli információáramlás kétirányú, a nevelőtestület tagjai időben megkapják a munkájukhoz szükséges információkat.

0	1	2	3	4	5	4.85	0.48
A	B	C	D	E	F	Á	Sz
0	1	2	3	4	5	6	11

25. A vezető fontosnak tartja, elősegíti és igénybe veszi a pedagógusok szakmai együttműködését.	0	1	2	3	4	5	5	0
	0	5	8	0	0	17	Á	Sz
26. A vezető igényli a véleményeket, támogatja a jó ötleteket.	0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
	0	1	0	0	1	16	Á	Sz
27. Az intézményben a pedagógiai-szakmai munka zavartalan végzéséhez szükséges eszközök rendelkezésre állnak.	0	1	2	3	4	5	4.35	0.59
	0	2	0	1	9	7	Á	Sz
28. Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működnek a szakmai munkaközösségek.	0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
	0	0	0	0	1	16	Á	Sz
29. Az intézményben a pedagógusok készek a szakmai fejlődésre, tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, az itt szerzett ismereteket hasznosítják, és egymásnak is átadják.	0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
	0	0	0	0	1	16	Á	Sz
30. Az intézményben a gyermekek szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.	0	1	2	3	4	5	4.94	0.24
	0	0	0	0	1	16	Á	Sz

1. Az intézményműködéshez szükséges jogi ismeretekkel és központi elvárásokkal tisztában van.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

2. A vezetéstudomány és a pedagógia korszerű irányzataiban, módszereiben tájékozott.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

3. Tudását hatékonyan adja tovább kollégáinak.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

4. Folyamatosan tanul, fejlődik.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

5. Érvényesíti vezető szerepét.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

6. Elkötelezett az intézmény iránt.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

7. Lelkes, önálló, erős késztetése van eredményt elérni.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

8. Kész a „kiállásra”, még ha népszerűtlen dolgokról is van szó.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

9. Határozott, döntésre képes.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

10. Tettei és szavai egymással összhangban állnak.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

11. Elfogulatlanul kezeli az adódó szülői, pedagógiai munkát segítő és óvodapedagógus/alkalmazott konfliktusokat.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

12. Jól látja a szervezet működésének lényegét és haladásának módját.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

13. A szervezeti értékek közvetítésével képes az alkalmazottaknak irányt mutatni.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

14. Az értékek talaján jól megragadja a szervezet céljait és stratégiai tervét.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

15. Képes a napi szintű teendőket a távlati célokhoz igazítani.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

16. Tudatosan kezeli a szervezet erősségeit és gyengeségeit.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

17. Kidolgozza a célokat, a cselekvési sorrendeket és az erőforrásokat összefogó éves tervet.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

18. Képes a nevelőtestület többségének figyelmét a célokra összpontosítani.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

19. Képes konstruktívan együttműködni a megfelelő szakemberekkel.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

20. Érzékeli a szervezetre ható külső változásokat.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

21. Érzékeli a partnerek elvárásait és igényeit.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

22. Keresi és elfogadja elgondolásainak kritikáját.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

23. A változásokhoz hozzárendeli, megszervezi az erőforrásokat.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

24. Meg tudja értetni a szervezeti tagokkal a változások szükségességét.

0	1	2	3	4	5	5	0
---	---	---	---	---	---	---	---

4. Meg tudja értetni a szervezeti tagokkal a változások szükségességét.	6	1	2	3	4	5	5	0
	2	5	9	0	3	1	A	Sz
5. Folyamatos fejlesztés jellemzi az intézmény pedagógiai munkáját és a működését.	6	1	2	3	4	5	5	0
	6	2	0	0	3	1	A	Sz
6. Az Intézményt távol tartja a napi politiktól.	6	1	2	3	4	5	5	0
	8	2	5	0	3	1	A	Sz
7. Képes megosztani a vezetési feladatokat.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	3	1	A	Sz
8. Bizalmat kiváltó légkört teremt.	6	1	2	3	4	5	5	0
	6	0	0	0	3	1	A	Sz
9. Tevékenyen bevonja a szervezeti tagokat az intézmény céljainak kialakításába.	6	1	2	3	4	5	5	0
	8	2	0	0	3	1	A	Sz
10. Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést.	6	1	2	3	4	5	5	0
	11	2	0	0	3	1	A	Sz
11. Hatékony és eredményes értekezletet tart.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	3	1	A	Sz
12. Gondot fordít a kétférfyú információáramlásra (alkalmazottak, szulók, gyermekek körében).	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	3	1	A	Sz
13. Mérésekkel, megfigyelésekkel alátámasztott adatokkal rendelkezik a szervezet állapotáról.	6	1	2	3	4	5	4	0
	0	0	0	0	1	0	A	Sz
14. Folyamatosan értékeli a tervekhez viszonyított haladást.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz
15. Képes megállapítani a „kritikus sikertényezőket”: azt a néhány területet, amelyben az elért eredmény sikeres teljesítményhez vezet.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz
16. Hatékony a korrekció azonnali megtételében, ha az eredmények jelentősen eltérnek a tervtől.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz
17. Jól hasznosítja a feladatelosztást mint az óvodapedagógusok fejlesztésének fontos eszközét.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz
18. Az óvodapedagógusok munkájának ellenőrzését-értékelését fejlesztési eszközként használja.	6	1	2	3	4	5	5	0
	6	0	0	0	0	1	A	Sz
19. Személyes szakmai kapcsolatot létesít munkatársaival, hogy megismerje munkájukkal kapcsolatos céljaikat, problémáikat.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz
20. Képes az emberek érdeklődését felkelteni, és a többséget mozgósítani a célok irányába.	6	1	2	3	4	5	5	0
	0	0	0	0	0	1	A	Sz

1. Az intézményműködéshez szükséges jogi ismeretekkel és központi elvárásokkal tisztában van.

2. A vezetéstudomány és a pedagógia korszerű irányzataiban, módszereiben tájékozott.

3. Tudását hatékonyan adja tovább kollégáinak.

4. Folyamatosan tanul, fejlődik.

5. Érvényesíti vezető szerepét.

6. Elkötelezett az intézmény iránt.

7. Lelkes, önálló, erős készítése van eredményt elérni.

8. Kész a „kiállításra”, még ha népszerűtlen dolgokról is van szó.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

9. Határozott, döntésre képes.

	0	5	A	Sz
0	0	0	0	0
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6	0	0	0	0
7	0	0	0	0
8	0	0	0	0
9	0	0	0	0

10. Tettel és szaval egymással összhangban állnak.

[illegible]

11. Elfoglaltatlanul kezeli az adódó szülői, pedagógiai munkát segítő és óvodapedagógus/alkalmazott konfliktusokat.

	0	5	0
	5	A	Sz
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0

12. Jól látja a szervezet működésének lényegét és haladásának módját.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	A Sz

13. A szervezeti értékek közvetítésével képes az alkalmazottaknak irányt mutatni.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z

14. Az értékek talaján jól megragadja a szervezet céljait és stratégiai tervét.

	0	5	D
0	0	0	0
1	0	0	0
2	0	0	0
3	0	0	0
4	0	0	0
5	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
8	0	0	0
9	0	0	0

15. Képes a napi szintű teendőket a távlati célokhoz igazítani.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

16. Tudatosan kezeli a szervezet erősségeit és gyengeségeit.

0	1	2	3	4	5	0
0	1	2	3	4	5	5z
0	1	2	3	4	5	A

17. Kidolgozza a célokat, a releváns sorrendeket és az erőforrásokat összefoglaló éves tervet.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

18. Képes a nevelőtestület többségének figyelmét a célokra összpontosítani.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

19. Képes konstruktívan együttműködni a megfelelő szakemberekkel.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

20. Érzékeli a szervezetre ható külső változásokat.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

21. Érzékeli a partnerek elvárásait és igényeit.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

22. Keresi és elfogadja elgondolásainak kritikáját.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

23. A változásokhoz hozzárendeli, megszervezi az erőforrásokat.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

24. Meg tudja értetni a szervezeti tagokkal a változások szükségességét.

0	1	2	3	4	5	0
0	0	0	0	0	1	Sz

25. Folyamatos fejlesztés jellemzi az intézmény pedagógiai munkáját és a működését.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

26. Az intézményt távol tartja a napi politikától.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

27. Képes megosztani a vezetési feladatokat.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

28. Bizalmat kiváltó légkört teremt.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

29. Tevékenyen bevonja a szervezeti tagokat az intézmény céljainak kialakításába.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

30. Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

31. Hatékony és eredményes értekezletet tart.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

32. Gondot fordít a kétrányú információáramlásra (alkalmazottak, szülők, gyermekek körében).

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

33. Mérésekkel, megfigyelésekkel alátámasztott adatokkal rendelkezik a szervezet állapotáról.

0	1	2	3	4	5	4	0
0	0	0	0	1	0	A	Sz

34. Folyamatosan értékeli a tervekhez viszonyított haladást.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

35. Képes megállapítani a „kritikus sikertényezőket”: azt a néhány területet, amelyben az elért eredmény sikeres teljesítményhez vezet.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

36. Hatékony a korrekció azonnali megtételében, ha az eredmények jelentősen eltérnek a tervről.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

37. Jól használja a feladatkiosztást mint az óvodapedagógusok fejlesztésének fontos eszközét.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

38. Az óvodapedagógusok munkájának ellenőrzését-értékelését fejlesztési eszközként használja.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

39. Személyes szakmai kapcsolatot létesít munkatársaival, hogy megismerje munkájukkal kapcsolatos céljait, problémáikat.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

40. Képes az emberek érdeklődését felkelteni, és a többséget mozgósítani a célok irányába.

0	1	2	3	4	5	5	0
0	0	0	0	0	1	A	Sz

FEJLESZTÉSI TERV

Ellenőrzés típusa:	Vezetői tanfelügyelet
Intézmény neve:	Szekszárdi 2. Számú Óvoda-Bölcsőde
Intézmény OM azonosítója:	036125
Intézményvezető neve:	Molnárné Lovász Andrea
Oktatási azonosító:	71776771637
Folyamat azonosító:	R142SOIZ27UVEWES
Intézkedési terv kezdő dátuma:	2023.08.01.
Intézkedési terv befejező dátuma:	2025.08.31. , a vezetői kinevezés idejére

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok – nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai – stratégiai vezetése és irányítása	
Kiemelkedő tevékenység:	<ul style="list-style-type: none"> Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében. A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába. Az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv összhangjának megvalósulása, a gyermeki fejlődés biztosítása. A differenciálás és az adaptív nevelés/tanítás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.
Fejleszthető tevékenység:	A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a nevelési/tanulási folyamatba.
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	Az összesítés intézményi szinten megtörténik, de a beszámolóban nem látható.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	A gyermekek mérésekor és az utána következő megbeszéléseken minden alkalommal személyesen jelen vannak az érintett pedagógusok, a fejlesztőpedagógus és az intézményvezető. A mérés utáni megbeszélés részét képezi az egyéni és a csoport szintű problémák meghatározása. Az összesítése intézményi szinten is megtörténik, mert a következő nevelési év kiemelt feladataiban megjelenik, de a beszámolóban számszerűsítés nem történik
A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	Vezetői beszámolóban a tanulási eredmények számszerű elemzése és megjelenítése intézményi szinten.
A feladat végrehajtásának módszerei:	Dokumentum elemzés, esetmegbeszélés, adatösszesítés táblázatos értékelés elkészítése a vezetői beszámolóban.
A feladat elvárt eredményei	A fejlesztőpedagógus és az óvodapedagógusok hatékony kommunikációja az egyéni képességfejlesztés és a felzárkóztatás érdekében. A csoportonkénti megbeszéléseket követően elkészített táblázatokban egyesített adatok egységesítése segíthetik a következő évben kiemelt nevelési feladatok meghatározását.
A végrehajtásba bevontak köre:	Fejlesztőpedagógus és intézményvezető

Fejleszthető tevékenység: A tehetséggondozás hatékonyabb megvalósítása az intézményben	
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	Tehetségműhelyek helyett az egyéni életutak támogatását valósítjuk meg a tehetséggondozás terén, de intézményi egységesítésre szükség van ezen a téren, mert jelenleg a képzőművészeti tehetségek támogatása az elsődleges.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	<ul style="list-style-type: none"> - Éves munkaterv, és beszámoló - Jelesnapokhoz kapcsolódó intézményszintű gyermekprogramok megvalósítása:
A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	Tervezzük és tudatosan készülünk arra, hogy a csoport keretei közül kilépve óvodai szintre emeljék tehetséggondozási programunkat, melyeket a jelesnapok köré építve valósítanánk meg. A tehetséggondozáshoz kapcsolható jelesnapok tervezete intézményünkben: Zenevilágnapja (okt. 1) – Népmese világnapja (szept. 30) - Állatok világnapja (okt.4) – Tánc világnapja (ápr.29) – a költészet napja (márc 21)
A feladat végrehajtásának módszerei:	<ul style="list-style-type: none"> - Tervezési folyamatok intézményi és csoportszinten - Gyermekközösségi programok szervezése jelesnapokhoz kapcsolódóan a tehetségterületek kibontakoztatása érdekében. - Emléklapok, érmek, jutalmak készítése a gyermekek számára - „Kerítésgaléria” kiszélesítése, rendszeres frissítése
A feladat elvárt eredményei	<ul style="list-style-type: none"> - Rendszeresebbé és hatékonyabbá válik az intézményben a tehetséggondozás - Kiszélesedik a tehetségterületek támogatottságának palettája - A gyermeki önértékelés pozitív megerősítése új területen is megjelenik
A végrehajtásba bevontak köre:	intézményvezető és minden óvodapedagógus

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása	
Kiemelkedő tevékenység:	<ul style="list-style-type: none"> • A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága. • Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása. • Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása. • Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása. • Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.
Fejleszthető tevékenység: Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása	
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	A jelenleg működő honlap megújításának megvalósítása, mely hatékonyabb információt nyújt az intézmény életéről. Jelenlegi honlapunk nem támogatja a képek és szövegek megosztását.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Minden óvodai csoportnak zárt internetes csoportokat hoztunk létre a szülők számára a kommunikáció hatékonyabbá tétele érdekében. Mind a két épületünk rendelkezik nyilvános FB csoporttal is és jelenleg is működtetünk egy intézményi honlapot, melyet szeretnénk megújítani. Ennek aktualizálási idejét 2023. 12.31-ig készülünk befejezni.

A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	Egyeztetés az informatikussal. Honlap elkészítése. Honlap folyamatos aktualizálása
A feladat végrehajtásának módszerei:	Honlapkészítés informatikus által Honlap folyamatos aktualizálása és működtetése intézményi szinten
A feladat elvárt eredményei	Információ áramlás hatékonyságának növekedése Intézmény ismertségének növekedése Nyilvánosság biztosítása könnyebb és hatékonyabb lesz
A végrehajtásba bevontak köre:	Intézményvezető, informatikus, óvodatitkár, média felelős óvodapedagógus

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenység:	<ul style="list-style-type: none"> A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.
Fejleszthető tevékenység:	Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	Intézményi önértékelés elvégzése, partneri elégedettségmérés megvalósítása. A partnerek elégedettségét szóban rendszeresen kikérjük, de a kérdőíves adatfeldolgozás nem rendszeres.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	Elégedettségi kérdőívek kidolgozása és adatainak elemzése a sikerkritériumok meghatározásához.
A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	Elégedettségi kérdőívek kidolgozása és elemzése
A feladat végrehajtásának módszerei:	Nevelőtestületi megbeszélések, interjúzás és kérdőívezés
A feladat elvárt eredményei	Sikerkritériumok meghatározhatóbbak lesznek
A végrehajtásba bevontak köre:	Óvodapedagógusok, tevékenységekben résztvevő partnerek

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

Kiemelkedő tevékenység:	<ul style="list-style-type: none"> A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében. Az intézmény pedagógiai programjával és az óvodapedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.
-------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.
Fejleszthető tevékenység: Nem kívántak fejlesztendő területet megfogalmazni ezen a területen a szakértők.	
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	
A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	
A feladat végrehajtásának módszerei:	
A feladat elvárt eredményei	
A végrehajtásba bevontak köre:	

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése	
Kiemelkedő tevékenység:	<ul style="list-style-type: none"> Erősségeinek és fejlesztendő területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség. A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.
Fejleszthető tevékenység:	Kiemelkedő vezetői kompetenciái kamatoztatása a jövőben is.
Fejlesztési feladata célja és indokoltsága:	Erre a feladatra nem készítettem külön intézkedési tervet, de a jövőben is kiemelten kezelem kollégáim erősségeink feltérképezését. A támogató attitűd továbbra is jellemezni fogja vezetői magatartásomat.
Fejlesztési feladat mérföldkövei, ellenőrzési pontjai:	
A célok eléréséhez szükséges feladatok, tevékenységek:	
A feladat végrehajtásának módszerei:	
A feladat elvárt eredményei	
A végrehajtásba bevontak köre:	

Szekszárd, 2023.07.20.


 Molnárné Lovász Andrea
 intézményvezető