



Kókai Községi Óvoda

Beszámoló a 2022/2023-as nevelési évről

Tisztelt Polgármester Asszony!

Tisztelt Jegyző Asszony!

Tisztelt Képviselő Testület!

A Kókai Községi Óvoda 2022/2023. nevelési évéről kívánom tájékoztatni Önöket.

Programunk a 363/2012. (XII. 17.) Korm. Rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramja alapján készült, magában foglalva a hazai és a helyi óvodai gyakorlatok eddigi tapasztalatait, a 2011. évi CXC törvényt a nemzeti köznevelésről és a városi közoktatási intézkedési terv irányelveit.

Programunkat 2019-ben vizsgáltuk felül, és dolgoztuk át.

Ezen kívül programunkba az alábbi törvényeket, rendeleteket építettük be:

- 32/1997. (XI.5.) a Nemzeti, etnikai kisebbség óvodai nevelésének irányelvei
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 1997. tv. XXXI. törvény, a gyermekek védelméről és jogairól
- 1992. Egyezmény a gyermekek jogairól Egyesült Nemzetek UNICEF
- 277/1997. (XII.22.) Korm. Rendeletet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, amely a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről szóló
- 20/2012. EMMI rendelet a kötelező felszerelési- és eszköz jegyzékről
- 15/2013. (II. 26.) EMMI rendelet a képzési kötelezettségről és a pedagógiai szakszolgálatokról
- 2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elmozdításáról
- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 22/2013. (III. 22.) EMMI rendelete egyes köznevelési tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról

Az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról szóló 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet módosításáról

A személyi feltételek a nevelési év során a következőképpen alakultak:

Ped. II. kategóriába sorolt kollégák:

- Haris Miklós Nándorné
- Koncz Lajosné
- Lantosné Madarász Mónika
- Vas Andrea
- Zsigri Tamásné
- Czakóné Hanga Katalin

Ped. I. kategóriába sorolt kollégák:

- Fazekas Bernadett
- Kocsiné Nagy Ágota
- Nagyné Benyovics Tímea
- Polenyikné Nyers Ildikó
- Tóth Györgyné

Gyakornok:

- Tóth Dorottya

Pedagógiai asszisztens munkakörben:

- Németh Istvánné
- Balla Szilvia (októbertől megbízási szerződéssel)
- Dóka-Bódis Livia (határozott idejű szerződéssel, közben az Óvóképző Főiskolát végzi)

Óvodatitkár:

- Polenyik Dóra Szilvia

Dajkák:

- Bekő Istvánné
- Kovács Gyöngyvér
- Nagy Bernadett
- Szabóné Dombi Krisztina
- Juhász Brigitta
- Tóthné Petrovszki Brigitta
- Mészáros Dóra Eszter

Konyhai dolgozók:

- Jakab Ildikó – konyhai kisegítő
- László Gáborné – konyhai kisegítő
- Széles Zoltánné – konyhai kisegítő – iskola konyha
- Berényi Renáta – konyhai kisegítő (6 ó) – iskola konyha

Megbízási szerződéses alkalmazottaink:

- Lantos Rafaelné – nyugdíjas óvodapedagógus
- László Jánosné – nyugdíjas óvodapedagógus
- Juhász Lászlóné – konyhai kisegítő
- Zakar Zoltánné – nyugdíjas pedagógus

Karbantartó:

- Nagy Attila

A 2022 októberében Vezetői Tanfelügyeleti ellenőrzés volt. (I.sz melléklet: Értékelés)

A gyermekek elosztása a következőképpen alakult:

- Pumukli csoport: 24 gyermek (2 fő BTMN)
- Napsugár csoport: 23 gyermek (5 fő BTMN)
- Bagoly csoport 24 gyermek (1 fő BTMN)
- Csiga csoport: 16 gyermek (2 fő SNI, 8 fő BTMN)
 - Maci csoport: 24 gyermek (3 fő BTMN)
 - Cica csoport: 22 gyermek
 - Manó csoport: 21 gyermek (3 BTMN)

Az év közbeni ingadozás minimális volt, többnyire elköltözések, beköltözések, szülő munkahelye miatt.

Az Óvodai beiratkozáskor 50 gyermeket regisztráltunk augusztus végéig. Az áprilisi beiratkozás (EMMI rendelet határozta meg) telefonon történt meg.

- HH: 10 gyermek
- HHH: 3 gyermek
- RGyV: 16 gyermek
- SNI: 2 gyermek
- BTM: 32 gyermek

Törekszünk az esélyegyenlőség biztosítására, hiszen egyre több a hátrányos helyzetű, illetve a halmozottan hátrányos helyzetű településünkön:

Az a tapasztalatunk, hogy a szülők sok esetben kérik a segítségünket és el is fogadják tanácsainkat.

Logopédiai fejlesztés a nagycsoportos beszédhibás részére történt ebben az évben. Erről a nagykövati Nevelési Tanácsadó gondoskodott.

SNI-s gyermekeinket nagy részben Vas Andrea kolléganőnk látta el a szakvélemények által meghatározott óraszámában, illetve Nagyné Benyovics Tímea fejlesztőpedagógus-tanuló vett részt a fejlesztésekben szintén a szakvélemények alapján.

Ezen gyógypedagógusokat megbízási szerződéssel alkalmazzuk szeptember 1-jétől május 31-ig a szerződésben meghatározott óradíjért, és hó végén a teljesített óraszámot fizetjük ki.

Intézményünkben a hitoktatás is bekerült a napi tevékenységek sorába, Konczné Erzsike vezette be gyermekeinket a hitvilágba a szülők igényei alapján.

Kapcsolataink

Az önkormányzat pénzügyi csoportjával naponta oldjuk meg a felmerülő problémákat.

A Gyermejkölési és Családsegítő Szolgálattal a kapcsolatunk folyamatos és kielégítő. Szerencsére a szülők is látják a segítő szándékunkat és együttműködnek velünk, valamint a szolgálat munkatársaival egyaránt.

A megalakult **Bölcsőde** vezetőjével is szoros kapcsolatot ápolunk.

A Kókai Kossuth Lajos Általános Iskolával szintén jó az együttműködésünk, a tanító nénik meglátogatják a leendő elsősöket, valamint a nagycsoportosaink is betekintést kapnak az iskolai élet szépségeibe, amikor látogatást tesznek az első osztályosoknál egy-egy tanórán, ahol bevonják őket a feladatmegoldásokba. Csütörtökönként gyermekeink a Sportcsarnokban tornafoglalkozásokon vehetnek részt, mivel az intézményünkben nem megoldott a tantermi mozgásfejlesztés.

Rendszeresen látogatjuk a **Művelődési Ház** által szervezett Színházi előadásokat.

A **védő néni** rendszeresen ellenőrzi a gyermekeket, a gyermekorvos státuszvizsgálaton hagyja jóvá a fejlődésüket.

A **Nyugdíjas Klub** részére gyermekeink ünnepi műsorokat szoktak adni, lehetőségekhez mérten.

Az **Önkéntes Tűzoltó Egyesület** rendszeresen képviselteti magát rendezvényeinken, bemutatva a tűzoltóautó használatát, illetve lehetőséget biztosítanak a szertár megtekintésére.

Nevelési Tanácsadó rendszeresen áll rendelkezésünkre felmerülő pedagógiai problémáink megoldásában. Ők adják ki a szakértői véleményeket, amelyek alapján megszervezzük a gyermekek fejlesztését.

Igyekeztünk kiaknázni a pályázatok adta lehetőségeket:

- Boldog Óvoda Pályázat során intézményünk újra elnyerte a Boldog Óvoda címet.
- Dogerie Markt által meghirdetett „Nap gyermekei” pályázaton ismét nyertünk napvédő krémet gyermekeink számára.
- „Tehetsz Méh” többet rajzpályázat
- Magyar Szabadidősport Szövetség által kiírt Világgyalogló napon több csoportunk is részt vett.
- Énekelj az erdőben! pályázat
- KÖBE rajzpályázat (Közlekedés földön, vízben, levegőben)

Egyéb

- A csoportok 100.000 Ft-ot kaptak karácsonyra az Önkormányzattól, amit az óvó nénik játékokra költhettek.
- Egész évben élvezhettük több vállalkozó és Biztonság, Esély a Kórköriakért Közhasznú Alapítvány támogatását, valamint a szülők is teljes vállszélességgel állnak mellettünk.
- Több, volt óvodásunk ajándékozta meg óvodánkat játékokkal, használati tárgyakkal.
- Az intézményi gyermekétkeztetést (óvodai és iskolai) és kedvezményes munkahelyi étkeztetést település szinten intézményünk látja el. A szolgáltató szerencsére az allergiás gyermekek étkezését is meg tudja oldani (tej, tej+tojás, glutén). Egy gyermek esetében a szolgáltató nem vállalta a gyermek étkezési ellátását, mivel PKU-t diagnosztizáltak a gyermeknél. (Phenilketonuria egy örökletes anyagcsere-betegség, melynek következtében a szervezet nem képes lebontani a phenilalanin nevű aminosavat. A táplálékkal bevitt phenilalanin így egyéb anyagcsereutakon keresztül kóros anyagcsere-termékké alakul, mely felhalmozódva a szervezetben káros következményekkel jár az agy fejlődésére, mentális visszamaradottságot okoz.) A gyermek számára engedélyeztük, hogy a szülő behozhassa a számára megfelelő minőségű és mennyiségű élelmiszert.

Felújítási munkálatok

Az alkalmanként meghibásodott dolgok cseréjében az Önkormányzat karbantartó brigádja készséggel áll rendelkezésünkre.

Nagyobb beruházást nem terveztünk az intézménybe, hiszen megnyertük az óvoda-bővítés és felújítási pályázatot, ami reményeink szerint mindenre megoldást fog nyújtani.

Köszönöm megtisztelő figyelmüket!

Kérem a beszámoló elfogadását!

Kóka, 2023. 08. 31.

Tisztelettel:



Czakóné Hanga Katalin
Czakóné Hanga Katalin

Óvodavezető

I. sz. melléklet

Név: Czákóné Hanga Kiszén
Folyamatazonosító: SF17HQUJPDUIQC11H
Dokumentumazonosító: 74800514303
Értékelési időpont: 2022. október 25.

Területek értékelése

1. Az intézményi pedagógiai folyamatok - nevelési, tanulási, tanítási, fejlesztési, diagnosztikai - stratégiai vezetése és irányítása	
Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársakkal a célok elérésében.	Kiemelkedő
A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a nevelési/tanulási folyamatba.	Fejleszhető
A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépítése a pedagógiai kultúrába.	Megfelelő
Az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv összehangjának megvalósulása, a gyermek fejlődés biztosítása.	Megfelelő
A differenciálás és az adaptív nevelés/tanítás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.	Megfelelő

Elvárható bevételek

- Az óvoda egyéni arculatát meghatározó támogató nevelési környezeti megteremtése és folyamatos fenntartása.
- A nevelőtestület minden tagját bevonja a mindennapi nevelőmunka tervezési valamint megvalósítási feladataiba.
- A gyermekek többségének ismeretében fejlesztő, reális célokat fogalmaz meg.
- Kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű gyermekek maximális óvodai nevelésben való részvételére, illetve az SNI, BTM-es gyermekek ellátására.
- Személyes példamutatással a kollégák osztorozása.

Fejlesztendő bevételek

- A gyermekek egyéni fejlődését nyomon követő dokumentáció átdolgozása, egységes kialakítása az egész intézményre.
- A mérési, értékelési adatok megjelenítése a stratégiai intézményi dokumentumokban.
- A tehetség igények felismerése jelenjen meg, speciális támogatásuk jól tervezett és átgondolt megvalósítása fejleszhető.

4. Az intézmény szervezeti és működési stratégia vezetése és operatív irányítása	
A jogszabályváltozások figyelemmel kísérése és a képzés tájékoztatásának folyamatosága.	Megfelelő
Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása	Fejleszhető
Az intézmény erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása	Nem felel meg
Az intézmény működés nyíltságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többszámú kommunikáció alkalmazása.	Megfelelő
Az intézmény folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.	Nem felel meg
Az intézmény célok elérését támogató kapcsolati rendszer hatékony működtetése	Megfelelő

5. erre kéri letelepedéseket

- Folyamatos, személyes példamutatás: szülői-fejlesztő munkájában, kapcsolatrendszerének működtetésében, intézményi feladatok szervezésében.
- Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogszabályok változásait.
- Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájához szükséges jogszabály változásokról folyamatosan tájékoztatja.
- A partneri igények, óvoda és települési adottságok figyelembe vétele.

Fejleszhető tevékenységek

- Az intézményi eredményeket, a nevelő-oktató, ismeretszerzési folyamatokat, óvodai rendezvényeket a helyi lehetőségek kihasználásával tágabb körben való kommunikációja. (pl. Kóka krónika kisebb cikkei, szakmai publikációk írásai).
- Az óvodapedagógusok, dolgozók munkájának értékelésével kapcsolatos dokumentálás, visszacsatolás átgondolása.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok eszhangjának megvalósulása.	Megfelelő
A változásokra való hatékony intézményvezetői reakciók.	Megfelelő
Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.	Fejleszhető
Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.	Megfelelő
A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.	Fejleszhető

- Az intézmény jövőképe közös értékesítés, a közvetlen és közvetett kapcsolati környezettel való rendszeres érintés.
- Reálisan látja ön-maga munkáját, reális és megfelelő értékeket rendelkezik.
- Erősségeit, fejlesztendő területeit megfelelően beazonosítja.

Értékelendő tevékenységek

- Több innovációs, erősség felkutatás, megvalósítás
- Az intézmény távvezetés és értékelési dokumentumaiban intézmény erősségeinek és gyengeségeinek (a fejlesztési területek) megjelenítése
- A munkatársban a feladat meghatározáshoz a felelősök konkrétan meghatározása (név szerint)
- Az intézményi célok meghatározása, és az elért eredmények megjelenítését követően ezek alapján a következő feladatok megfogalmazása és beépítése az intézményi gyakorlatba.

4 Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

A vezetés feladatainak megosztása, a döntési és hatáskörjogok egyértelmű meghatározása.	Fejlesztendő
A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezető részvétel.	Megfelelő
A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő intézményvezetői motiválás.	Önemelkedő
Aktív vezető jelenlét az intézményben belüli szakmai együttműködések kezdeményezésében, szervezésében.	Önemelkedő
Az intézmény pedagógiai programjával és az óvodapedagógusok szakmai céljainak figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beosztásos terv.	Önemelkedő
A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali folyamatokban.	Megfelelő
A munkavégést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.	Megfelelő

Kerékelendő tevékenységek

- Az óvodavezető személyes példamutatása, probléma megoldása - kommunikációja a teljes partneri kör nyílt, őszinte.
- Otvar nevelési környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi.

Fejlesztendő tevékenységek

- Az intézményben belüli hospitálások, belső tudásmegosztás tudatos felhasználása a szakmai fejlődés érdekében fejlesztendő.
- Szakmai munkaközösség a nevelőtestület munkáját nagyban segítheti. Létrehozásának átgondolása.
- A vezetés feladatait megfelelően szabályozottak, ennek megfelelően a vezetői feladatok arányos elosztása javasolt.

5 A vezetői kompetenciák fejlesztése

Erősségeinek és fejlesztendő területeinek önértékelései tartózkodó rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése.	Megfelelő
Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.	Önemelkedő
A vezetés program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.	Megfelelő

Kerékelendő tevékenységek

- Módmódi elkötelezettsége intézménye iránt.
- Szakmai elfoglaltság, példamutató, hiteles magatartás ön-maga és környezete számára.
- Tudatos, professzionális munkavégés várt motivált vezető.
- Folyamatos szakmai megújulás jellemző.
- Fejlesztési igényét megfogalmazza és továbbképzésben, fórumokon való részvételével meg is valósítja.

Fejlesztendő tevékenységek

- Vezetői hatékonyság továbbfejlesztése.
- A munkamegosztás továbbátgondolása javasolt.

Császáné Hanga Eszter

Felvilágosítás: 9F:21100:402:100:114

Dokumentációs: 74800514308

Egyesületi regisztrációs szám: 2022. évi. 26

Elvárások értékelése

1.1.1. Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelölt nevelési elvárási, cél- és feladatok megvalósításában.

Megnevezés:

4.

Az óvoda Pedagógiai Programja a Tevékenységközpontú óvoda nevelési program adaptációja, mely a neveléstudat közös munkájának eredménye.
„A választásnál döntő szempont volt, hogy ez a program nevelési filozófiájában összesség a nevelési elvárásainkkal. Cél, feladat és tevékenységrendszere követi a magyar óvodapedagógiai hagyományokat. A játékok a legfontosabb tanulási módszerekkel, de a munkát és a tanulást is alapvető tevékenységi formaként kezeli. Fő célként a gyermekek szociális életképességének fejlesztését vállalja fel a tevékenységek által és a tevékenységeken keresztül. Úgy célozza meg a gyermekek „társadalmi gyakorlatra” való felkészítését, hogy lehetővé teszi a változó gyermeki szükségletek kielégítését a társadalmi normákkal való találkozást.” (pedagógiai program) A pedagógiai programot felhívásadják, az igényeknek, elvárásoknak, törvényi előírásoknak aktualizálják. „Kollektívában dolgozunk, mindenkinek hozzá kell tennie a véleményét.” (vezetővel készített interjú)

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

Megnevezés:

4.

Az óvoda két épületben működik, „lenti-forrási épület”, mely megnevezés az információáramlást. Az óvodavezető és az óvodavezető helyettes számára fontosak a közös megbeszélések. Az óvodavezető számít az óvodavezető helyettes véleményére. Ha során küldi feladatot adódik, akkor azonnali a megbeszélés. Az óvodavezető helyettesrel nyit, őszinte kapcsolat épül, mindazt megbeszélnek, de a döntést természetesen az óvodavezető hozza meg. A neveléstudat együttműködik. Egy célért dolgoznak együtt. Nagyon szeret itt dolgozni vezető, ebben a kollektívában. A továbbképzések tervezésénél max. 2-3an figyelembe veszi a kollégák egyéni érdeklődését, a pedagógiai program célkitűzéseit. (vezetővel, óvodavezető helyettesrel készített interjú)

1.1.2. A gyermekkel együtt vezetőinek és képeségeinek kibontakoztatására összpontosító

nevelő munkát vár el

Megjegyzés:

A gyermek mindenek felett álló érdekeit tartja szem előtt a vezető és a kollektíva. A szülői kéréseit, álláspontját egyrészt mindig tudja elfogadni a vezető, amíg az a gyermekek érdekeit szolgálja. A csoportokat egyeztetni úgy kialakítani, hogy a különleges bánásmódot igénylő gyermekek ellátása megfelelő legyen. Az óvodában 2 SNI, 21 BFMRS, 10 hátrányos helyzetű és 4 hátrányosan hátrányos helyzetű gyermek van, elvári tudásanyag az óvodapedagógusok és a pedagógiai munkát segítő munkatársak részéről is a példabírási magatartás, az empátia, tolerancia, a felelőssel együtt elfogadás. A szülőhöz bizalommal fordulnak az óvodapedagógusok felé, tanácsukat elfogadják. Ebben a nevelési évben a szakos ellátottság megfelelően biztosított a nevelőmunka zavartalan megoldásához. A szoma többség is részt vesz az életükben. Azt vallja: "Ahogy bánunk velük, úgy fognak viselkedni" így negyven fontosnak tartja a példamutatást. (vezetővel, óvodavezetői helyettesekkel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az óvodában jelenleg nincs egységes gyermeki fejlődést nyomon követő rendszer. Természetesen minden csoport használja fejlődési naplót, ami csoportonként eltérő. Az óvodavezető segíti az egységesítést, szakértővel való segítségét is kérte már a mikrobi, az intézmény számára legmegfelelőbb gyermeki fejlődést nyomon követő rendszer kidolgozásához. Az óvodapedagógusok által jelenleg használt dokumentáció is tartalmazza az egyes gyermekek fejlődési hétt. Indokolt esetben fejlesztési terv is készült. (óvodavezetővel készített interjú)

1.2.2. A kollegákkal megosztja a nevelés/tenyésztés eredményességéről szóló információkat.

Megjegyzés:

"Egy célt dolgozunk, mindenekért tűzbe merem lenni a kezem" (óvodavezetővel készített interjú) Az óvodavezető az óvodai csoportokat rendszeresen látogatja, része a gyermeknapok, minden napos életüknek. Az együttműködés, az egyeztetés folyamatos. A tapasztalatok, az eredmények, az információkat megosztása csak szóban történik meg.

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

Megjegyzés:

Az értékelések eredményei alapján készítenek el a fejlesztési tervet, amelyben indokolt és az egyes gyermek fejlődése érdekében szükséges, külső szakember bevonása is történik. (pedagógusok azonosítóját, foglalkozás). Szem előtt tartják az egyéni képességfejlesztést, differenciálást, felzárkóztatást. Tehetség gondozás konkrétan nem folyik, lehetőséget adnak az érdeklődő gyermekeknek az adott tevékenységekben való elmélyülésre. A szülőhöz tájékoztatás szülői értekezleteken, egyéni fogadóórák keretében történik. (óvodavezetővel, óvodavezetői helyettesekkel készített interjú)

1.2.1. Ismertetésével az intézményben valójára a gyermekek értékeinek, szociális alapjait.

megjesszen hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.

Megjegyzés:

A játékos integrált tanulást, a közvetlen meg tapasztalást, az élményszerűségek fontosságát helyezi előtérbe a tanulás során. A gyermekek értékei az egyén fejlődés nyomon követő dokumentum eredményei alapján történik. Ha szükséges fejlesztés tervei készülnek, szem előtt tartva az egyéni képességfejlesztést. Amennyiben indokolt külső szakember bevonása is történik. A szülők tájékoztatása megtörténik. (óvodavezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

1.2.2. Ismertetésével az intézményben a fejlesztő célú veszélyeztetés beépül a pedagógiai kultúrába.

Megjegyzés:

A kollégák motiválása elsősorban a pozitívumokra épülő szóbeli értékeléssel, valamint az érdeklődés korlátnak megfelelő feladatok, lehetőségek felajánlásával történik. Az óvodavezető egy-egy ünnep alkalmával is megkoszorúzza a kollégák munkáját. (óvodavezetővel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az intézmény Pedagógiai Programja az Óvodai nevelés országos alapprogramja alapján készült, magában foglalja a hazai és a helyi óvodai gyakorlatok eddigi tapasztalatait, és a városi közoktatási intézkedési terv irányelveit. (Pedagógiai Program) A Pedagógiai Program kidolgozásra irányuló és a jövőképe, a célok meghatározása a dolgozók bevonásával, együttműködésével készült. (vezetővel készített interjú, vezetőterrel készített interjú)

1.4.2. Ismertetésével az éves nevelési, az éves tanterv/tevékenység/projekt/tematikus terv, és az éves tervezés egyéb dokumentumainak kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a pedagógiai program teljesítését valamilyen gyermek számára.

Megjegyzés:

Az óvodavezető a pedagógiai, módszertani szabadságot biztosítja az óvodapedagógusok számára. Szabad kezét kapnak az óvodapedagógusok, hogy a gyermekek és a gyermekcsoport ismeretei tekintetében önállóan megírják a nevelési tervet, programokat szervezzenek. Bizik az óvodában dolgozó óvodapedagógusokban. (vezetővel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az óvoda Működését óvoda címmel rendelkezik. A zöld óvodai kompetenciákat nem tartják megújítani, ezért nem nyújtottak be újabb pályázatot. Egy-egy csoportban megjelenik a szelektív hulladékgyűjtés. Az óvodapedagógusok gyakran kihasználják az újrahasznosítás lehetőségeit, nagyon sokat tanulnak, kéremkövetnek ezen eszközök felhasználásával. Az állatok, a víz, föld napja alkalmával különböző programokat szerveznek. Kihasználják a környezetükből adódó lehetőségeket kirándulásokra, tapasztalatszerzésre: szőlőhegyek, szüret... (vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

1.5.1. Irányítja a differenciáló, az egyén-nevelési/tanulási utak kialakítását, felépítését

nevelési/tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést

Megjegyzés:

Az óvodavezető már a csoportok kialakításakor figyel arra, hogy a gyermekek a számukra megfelelő csoportba kerüljenek, hiszen az óvodapedagógusok közül többen rendelkeznek a gyermekek fejlesztéséhez szükséges speciális végzettséggel. Így az óvodapedagógusok módszereit alkalmazkodtatják az egyes gyermek igényéhez. (Vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az óvodavezető a felzárkóztatást fontosnak tartja, mely az óvodapedagógusok módszereinek alkalmazásában meg is valósul az intézményben. Csoportokbani biztosítva van a befogadó környezet, a kiemelt figyelmet igénylő gyermekkel a megfelelő végzettségű óvodapedagógusok foglalkoznak megbízási szerződés alapján. A vezető együttműködik a pedagógussal, a szakemberrel, hogy mind a személyi mind a tárgyi feltételek biztosítottak legyenek a fejlesztéshez. A tehetséggondozásnak nem híve, de az óvodapedagógusok szakmai kompetenciája az, hogy ahonnyiben látják egy-egy gyermekben egy-egy területen a „pluszt”, ehhez igazodva biztosíthatnak számára legészabóbb tevékenységet. (Óvodavezetővel készített interjú)

1.5.3. Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távozásra való kockázatának kitétt gyermekeket, és aktív irányú magatartást tanúsít a távozásra való megelőzése érdekében.

Megjegyzés:

A kötelező óvodai nevelésben minden gyermek részt vesz, nincs szükség intézkedésre. (Vezetővel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az óvodavezető az óvodavezető helyettesével követi nyomon a jogszabályi változásokat. Több szabályozást figyelemmel kíséri: óvodai jogfűtár, menedzser praxis. Lehetőség szerint szívesen vesz részt előadásokon. Ezen a területen több támogatást és segítséget várna a fenntartó önkormányzattól. (Vezetővel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Az óvodapedagógusokat érintő jogszabályi változásokat az intézmény belső információ rendszerén osztja meg elsősorban: zárt Facebook csoport, e-mail. Szükség esetén személyesen is. (Vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

2.2.1. Az értékek kialakítása hatékony kommunikációs eszközök használatával.

nyomatott, elektronikus, közösségi média stb.) eszközök.

Megjegyzés:

6

Az óvodavezető tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz. A fentiek felé hatékony formákban, írásban ad tájékoztatást. Az oktatási kiadványok tagként vagy részt vesz a kiadványok életében. Az óvodapedagógusok felé a „hátköznapokban” a facebook csoportot használja. Az intézmény elhangzottak szerint a helyi újságban „Közlöny” - ritka az intézmény megjelenése. A szülők és egyéb partnerek az óvoda WEB oldalán találhatnak információkat, amelyeket a közelmúltban készítették az „Okosóvoda” program kiadványában lehetőség szerint felhasználva. (vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

2.2.2. A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakzerű kommunikáció alapú.

Megjegyzés:

6

Az óvodában két értekeztet van, a nevelési év nyitó és a nevelési évet záró értekeztet. Indokolt esetben tartanak szülő értekezletet is, de az aktualitásokról megfigyelően vannak ad-hoc megbeszélések is. A vezető helyettes rendszerint egyeztet az aktuális feladatokról az ott dolgozókkal. Egy-egy tevékenységéről tudnak, főleg a facebookon keresztül, ezt felhasználva a facebook csoportokban. Nagyon fontosnak tartja az őszinte, nyílt, tiszteletteljes kommunikációt. A személyes példamutatást is követeli. „Hogyan várjak el bármit is, ha én nem csinálom jól?” - hangzott el a vezetőtől. Hiteles és etikus magatartást tanít (kommunikációja és magatartása a pedagógus etika normáinak maximálisan megfelelnek.) (vezetővel készített interjú)

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

Megjegyzés:

6

Az óvodavezető maximálisan odafigyel az egyenletes terhelésre. A személyi feltételek ebben a nevelési évben biztosítottak a zavartalan feladatellátáshoz. A csoportok kialakításánál, a csoportlétszám figyelembe vételével törekedik arra, hogy az óvodapedagógusok közel azonos feltételek biztosításával végezzék munkájukat. A programok szervezésénél a kirándulások, buszok utak megszervezésénél az óvodapedagógusoknak szabad kezdet ad. (vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

2.3.2. Hatékonnyan megfelelően megtörténik az intézmény munkafeltételeinek, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl. sportlétesítmények eszközei, sáskabla, tűzoltókocsi)

Megjegyzés:

6

Az intézmény nevelési és oktatási munkája egészséges és biztonságos felbédelésnek megteremtésére, a gyermek balesetek megelőzése érdekében mindenét megtesz. A biztonságos intézményi működés biztosított, azonban az épület felújításra szorít. Az óvoda infrastruktúráját a fenntartó támogatásával folyamatosan fejleszti, a fenntartó önkormányzat számos pályázatának eredményeképpen felújítás előtt áll az óvoda épülete. (vezetővel készített interjú)

2.3.3. Az intézmény vezetése gondoskodik arról, hogy az intézmény működésében

érvényesüljön a fenntartható fejlődés értékesítése

Előzetes cél:

Törzsközönség a tapasztalatokból és együttműködésben alapú érdeklődés az egészségügyi tudatos magatartás kialakítására. Mindezeket nem csak a gyerekeknél tartják fontosnak, hiszen az egész életen át tartó tanulás megvalósulása lényeges a pedagógusoknál is. Vannak olyan napok, amikor a virágokat, magvakat együtt ültetik el. Tényleg a megfelelő szabályok szerint etetik a madarakat, figyelik a madarak életét. Az óvoda udvara parkosított, szépen gondozott. Az óvoda Madárbarát címmel rendelkezik, egy-egy csoport szelektíven gyűjti a személt, az újrahasznosítás a mindennapok része (vezetővel, óvodavezető helyettesssel készített interjú)

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozzárythánosságra.

Előzetes cél:

A jogszabályi előírások megfelelő a partneri kör számára nyilvánosság az intézmény dokumentumok. A tájékoztató honlapján és az intézmény saját WEB lapján is elérhetőek a dokumentumok. (vezetővel, óvodavezető helyettesssel készített interjú)

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

Megvalósítás:

A kommunikációs csatornáit a partneri tájékoztató szolgáltatásban működteti: személyes kapcsolattartás, tájékoztató, telefon és e-mailos kapcsolattartás. Zárt Facebook csoportok, óvodai honlap. A közönségben működő Kőfal Krónika lapban is előfordul egy-egy óvodai esemény megosztása, melyet a vezető szerepe rendszeressé teszi. Az óvodai beiratkozás előtt figyelmenfelhívó plakátokat helyeznek el a közönség területén. (vezetővel, óvodavezető helyettesssel készített interjú)

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megvalósítás:

Az óvodában a szabályokat betartatja, az intézményi folyamatok az SZMSZ-ben vannak szabályozva. Törekszik a folyamatos nyomon követhetőségének érvényesítésére. Az ellenőrizhetőséget a vezetői struktúra feladat és hatásköre biztosítja. Az óvodában a szabályokat betartatja, tervez az ellenőrzéseket. Személyes jelentéssel is biztosítja naponta táblásról is benne van a csoportokban. (óvodavezetővel óvodavezető helyettesssel készített interjú, intézményi dokumentumok)

2.5.2. Ellenőrzi a szabályozás, hatáskör dokumentációt.

Megvalósítás:

Szabályozza a dokumentumok kezelés és ellenőrzését. Ellenőrzi a szabályozás, pontos adminisztrációt. (vezetővel készített interjú)

2.6.1. Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek kiválasztásában

és a partnereket képviselő szervezetekkel (caldai SZMR, övodaszak) történő kapcsolatfelvételben

Megjegyzés:

Az övodai dokumentumokban fellelhető, hogy meghatározza az óvoda partneri hálózatát, a velük való kapcsolatfelvétel módját (dokumentumelemzés, vezetői interjú)

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

Megjegyzés:

A fenntartóval konstruktív együttműködésre törekszik, az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. Az intézmény dolgozóinak érdekeit képviseli, a fenntartó döntését megfelelően kommunikálja (fenntartó, óvodavezető interjú)

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

Megjegyzés:

Tervezésénél figyelembe veszi a külső és belső adottságokat, lehetőségeket a folyamatban lévő változásokat. A célok és feladatok meghatározásánál a hagyományok, és az óvodát érintőbe vevők igényei is befolyásoló tényezők. Emellett az intézmény működési problémáit, látja a szakpolitika elvárásait. Egyik legfontosabb célkitűzése az intézmény működési feltételeinek javítása, az infrastruktúra fejlesztése. Elmondása alapján az intézmény jövőképeinek fejlesztésében részt vesz. A neveléstudülettel egy a jövőképeket, együtt szeretnék elérni (pedagógus program, vezető program, interjú)

3.1.2. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékszövegeinek, pedagógiai és nevelési célok megvalósítását és neveléstudület bevonását a tanítási folyamatokba épülését.

Megjegyzés:

Az intézmény jövőképe az intézmény hagyományaira, az elért eredményekre épül. A hitelteljes kommunikációt nagyon fontosnak tartja. A neveléstudület koordinálását fő feladatának tekinti. A neveléstudület konkrét feladatait az egyes pedagógusok érdeklődési köréhez, valamint erősségeihez igazítja, ezáltal hatékonyan beépíti a mindennapi nevelőmunkába. A pedagógusok tudás- és készségeit, szemléletüket külső továbbképzések során alakítja. Yárnegyede a továbbképzésben való részvételük. Itt is fontos számára a személyes példamutatás. (vezető, óvodavezető helyettes interjú)

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

Megjegyzés:

A jövőkép kialakítása a neveléstudület bevonásával, a partneri elégedettség és elvárások elemzésével történik, valamint a köznevelés új kihívásaira épül, mely összhangban van a pedagógiai program alapelveivel. (vezetői pályázat, pedagógiai program, interjú)

3.2.1. Figyelemmel kíséri az akadémiai külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk.

ismert a változtatások szükségességének okait.

Megjegyzés:

A vezető látja és értékeli az intézmény helyzetét a szűkebb és a tágabb környezetben, a társadalmi és oktatáspolitikai elvárásokban. Megfelelő mértékű társas, tudatos tervezéssel, kommunikációval, gondolkodással, valósan reagál.
Innovatív szemlélettel tekint a változásokra, a kihívásokra. A fejlődés lehetőségét látja a változásokban. (vezetővel, óvodavezető helyetteszel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Előrelátó, a változásokra időben felkészíti kollégáit. Ezzel folyamatos konzultációval, korrekt információáramlással éri el. Próbálja feltérni az igényeket, összevetni a megkérő tárgy szakmai feltételeivel, realitájjal, majd eszében a napi munka során megbeszéli a lehetőségeket. Fenntartó felállásban jelenik meg többször is. (vezetővel, óvodavezető helyetteszel készített interjú)

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

Megjegyzés:

Koordinálja az együttműködést. Bármilyen változást - jogszabályi, fenntartói, stb. - feltárja a megoldási lehetőségeket, megbeszéli az óvodavezető helyetteszel, kollégáival, együtt keresi a megoldást. (interjú)

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés:

Személyes tevékenységként napi szinten felügyeli és irányítja, ellenőrzi. Beszámolóiból azonban csak részben derül ki, hogy az intézmény által megfogalmazott célokból mi teljesült, milyen mértékben. (óvodavezető helyetteszel készített interjú)

3.3.2. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztés területeket), ehhez felméri a belső és a külső intézményértékelés esélyeit.

Megjegyzés:

A napi munka során rogtan, azonnali visszacsatolás történik. Ez az információ az interjúkból derül ki számunkra. A beszámolók nem nyújtanak teljes képet a célok megvalósulásáról. A dokumentumokban nem találjuk erre vonatkozóan megállapításokat.

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

Megjegyzés:

A helyi sajátosságokat, társadalmi környezetet, óvodahasználati elvárásokat figyelembe véve tervezi a feladatokat, melyek munkatervében részben jelennek meg. Koordináló szerepe jelentős. (óvodavezetővel, óvodavezető helyetteszel készített interjú, munkaterv)

3.4.1 A stratégia céljai eléréséhez szükséges feladat meghatározások pontosak, mérhetőek.

a feladatok végrehajthatók

Megjegyzés

Az aktuális feladatokat mindenki számára érthetően, konkrétan meghatározza, annak a célok megvalósításához kapcsolódnak. Az interjú alapján megállapítható, hogy a végrehajtás emberi erőforrás oldalán és határidőjét egyeztetik (szunkterv)

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

Megjegyzés

A neveléstudomány számára biztosítja a részvételt szakmai programokon. A továbbképzéseket támogatja. Az intézmény kiterjedt kapcsolatrendszerrel rendelkezik. Ezeket a kapcsolatokat folyamatosan építik, igyekeznek a partnereiket bevonni az óvoda életébe. (interjú)

3.5.2. A vezetés ergonóm és szívesen befogadja, a nevelés/tanulás területén eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

Megjegyzés

Képes alkalmazkodni a változásokhoz. A szakmai megújulást, folyamatos fejlődést támogatja. A vezetői interjúból kiderül, hogy a pedagógusok szabadon elmondhatják véleményüket. Az innovációk kezdeményezője az óvodavezető helyettes, akivel együtt kommunikálják a fejlesztéseket, innovációs ötleteket a kollégák felé. (interjú)

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

Megjegyzés

A vezető és az óvodavezető helyettes közötti feladatelosztás szabályozott, egyértelműen kerül meghatározásra a feladatmegosztás. (SZMSz)

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

Megjegyzés

Az intézmény szervezeti struktúráját az SZMSZ-ben jelöli meg, lebontva a jogkörökkel, hatáskörökkel, felelősséggel. Neveléstudomány és nem pedagógus munkakörben dolgozók jogkörét, feladatait. (Szmsz) Az óvodavezető az interjú során elmondta, hogy nagyon sok feladatot ő maga végez, nem terheli a helyettesét. Pedagógiai kérdésekben számára a helyettesre leginkább. (interjú)

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

Megjegyzés

Az intézmény értékelési rendszer működését figyelemmel kíséri. Az értékelések már megtörténtek, melyek dokumentáltak. (interjú, értékelés dokumentuma)

4.2.1. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének támogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

Az óvodavezető ellenőrzési rendszereinek és tervezéseik, melyek a munkatervben meghatározottak. Azonban az ellenőrzések eredményéről írásos dokumentáció nem áll rendelkezésre, a további feladatok sem dokumentáltak. (munkaterv)

4.2.2. Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szereplőket érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Megjegyzés

Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szereplőket érvényesíti, a pozitívumokat emeli ki, elsősorban az egyének erősségeire fókuszál. Az értékelése előremutató, segítő szándékú. Az óvodapedagógusok továbbfejlesztését is támogatja. „Esemény a munkánkat, megteremt, kitartásra buzdít.” -óvodavezető helyzetessel készített interjú

4.2.3. Osztónyi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

Megjegyzés

Példaként, szakkörök, szakmai anyagok, további képzési lehetőségek biztosításával, osztónyi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére. (óvodavezetővel, óvodavezető helyzetessel készített interjú)

4.2.2. Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljait megvalósítására, támogatja munkatársai terveit és feladatait teljesítésében.

Megjegyzés

Továbbképzések biztosításával támogatja munkatársai terveit és feladatait teljesítésében. Alkalmat ad az egyéni ötletek, próbálkozások, lehetőségek kipróbálására. Éleli, hogy az önkormányzat is támogassa anyagilag is a szükséges továbbképzéseket. A továbbképzési tervet követi, kiknek van szüksége a megteremtett szerekre. (vezetővel, óvodavezető helyzetessel készített interjú)

4.2.1. Aktívan működött a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat (projektcsoport pl., intézményi önértékelés), vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkájában.

Megjegyzés

Megjegyzés nincs az óvodában. A szakmai megbeszélésének nincs hivatalos kerete, kezdetben beszélgetések alkalmával osztják meg ötleteiket, új információikat. Munkaközösség jelenleg nem működik az intézményben. (óvodavezető helyzetessel készített interjú)

4.2.2. Kiszemélyes, szervezi és osztónyi az intézményen belüli együttműködéseket.

Megjegyzés

Az óvodavezető az óvodavezető helyzetessel koordinálja az intézményen belüli együttműködéseket. Példaként említették, hogy ebben az évben témahatárokat terveznek és valószínűleg megóvoda szinten - (Négyese hete, Állatok világnapja, Márton napi) (vezetővel, óvodavezető helyzetessel készített interjú)

4.5.1. A továbbképzési programot beiskolázási tervet úgy építje össze, hogy az megfeleljen

az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai szaktervének.

Megjegyzés:

8

A továbbképzések közül azokat támogatja elősorban, melyek az intézmény szakmai céljainak megfelelnek. (vezetővel készített interjú)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés:

6

Tervezett, szervezett formában nincs tudásmegosztás az óvodában. Mindig találunk módot arra, hogy az aktuális új tapasztalatokat megosszák egymással. (beszélgetések formájában) (vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

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

Megjegyzés:

4

Az óvodavezető elősorban az óvodavezető helyettesével beszél meg egy-egy döntésének előkészületeit. Az óvodavezető helyettes az óvodapedagógusok véleményét is képviseli. (óvodavezető helyettesével készített interjú)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés:

4

Az információk megosztása több csatormán is megtörténik. (azonnali megbeszélések, e-mail, telefon, zárt facebook csoport) Az óvodavezető és helyettese munkakapcsolata nagyon harmonikus, megfelelően együttműködnek. (vezetővel, óvodavezető helyettesével készített interjú)

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

Megjegyzés:

4

Probléma megoldási és konfliktus megoldási módszereiben: empátia, nyitottság, reaktivitás, pozitív szemlélet, nagyfokú szakmai elkötelezettség. Demokratikus vezető, a vezetői pályázatában is tükröződik. A nézeteltérések esetén a megbeszélésekre törekszik. Minderőt csatolva arra, hogy a problémákat mondják el a vezetőnek, mert csak akkor tudnak rajta segíteni. Problémamegoldása konszenzuson alapul. Ezen a területen meghatározó: személyes példája, kommunikációja. (óvodavezető helyettesével készített interjú)

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

Megjegyzés:

4

Az óvoda alkalmazottjaival személyes kapcsolatot tart. Törekszik a hatékony kommunikációra, a problémákra igyekszik megoldást találni. Támogatja munkahelyi légkört biztosítani. (óvodavezető helyettesével készített interjú)

4.7.2. Újyan neveléstanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezete és tanulás.

Kulturáját a neveléstanulási folyamatot támogató rend jellemzi (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok.)

Megjegyzés:

Az intézmény alapdokumentumok tartalmazzák a szabályokat. (Vezetővel, övodavezető helyettesel készített interjú, dokumentumok)

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

Megjegyzés:

Támogatja az innovációt, ő maga részéről is fontossá tekinti az újszerű ötletek kidolgozását. (vezető interjú)

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés:

Vezetői munkájában torlakszik az intézmény körvénys, gazdaságos, eredményes és hatékony működéséhez. Ehhez elengedhetetlen az együttműködés a vezetőtársával, a kollégáival, a fenntartóval. Az intézményvezető végzi a feladatok nagy részét. A pedagógusok értékekben számít a vezető helyettes munkájára. Vezetői gyakorlatát az együttműködés jellemzi. (interjúk)

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

Megjegyzés:

Mitározott, tudatosan felépített célkibúztások, demokratikus vezetési stílus figyelhető meg. Szakmára torlakszik, ismeri az erősségeit, gyengeségeit, melyeket a fejlesztés során elmond. (vezetővel, övodavezető helyettesel készített interjú)

5.1.3. Önértékelése reális, erősségeitől él, hibáit elismeri, a tanulás folyamat részeseként értékeli.

Megjegyzés:

Önértékelése reális, gyengeségeit ismeri. Tudatos vezetési stílus érvényesítése. Képes meghatározni ismerkedési képességeit. Etsősorban vezetői kompetenciák területén véggez önértékelést, önértékelést, ennek alapján jelöl meg önálló a fejlődés irányát. (vezetővel készített interjú)

5.2.1. Az övodapedagógusi szakma és az intézményvezetés területén keresi és rendelkezik új szakmai információkkal és elajánlta azokat.

Megjegyzés:

A megújulás érdekében új szakmai információk keresése online oldalakon, szakmai kiadványokban. A saját képzésével kapcsolatos lehetőségeket is keresi. Intézményvezető szerepéből adódóan irányítja és koordinálja a munkatársait. (övoda vezető helyettesel készített interjú)

5.2.2. Vezetői hatékonyágát önértékeli, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

Megjegyzés:

Éhivatott pedagógus. A külső értékelések nagyon fontosak számára, a folyamatos fejlődést alapfeladatként határozza meg saját maga számára. (vezetővel, övodavezető helyettesel készített interjú)

5.2.2. Hiteles és etikus magánéleti tanszék-kommunikációja és megvalósítása a pedagógus

etika normáinak megvalósítása

Megjegyzés:

Szakmai elkötelezettség, együttműködés, partnerkapcsolatok ápolása, hiteles, példamutató magatartást tanúsít, mely önmagára és környezetére számára meghatározó. Vezetői munkája során betartja és köztisztviselői is betartatja a szakmai etika normáit (óvodai vezetői helyettesekkel készített interjú)

5.2.1. A vezetői programjában leírta a folyamatosságfigyelembe veszi a célok közzétételét, a tervezésben, a végrehajtásban.

Megjegyzés:

Vezetői pályázatában megfogalmazottak megvalósítására törekszik. Intézménye során maximális az elkötelezettsége. (munkáltató, vezetővel, óvodavezető helyettesekkel készített interjú)

5.3.2. Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a neveléstudományi és a vezetői életrajzi írástól számolva

Megjegyzés:

A változások szükségességét megfelelően kommunikálja, fontos számára az időben történő, pontos információ megszerzés. Hiteles vezetői magatartást gyakorol. (munkáltató, vezetővel, óvodavezető helyettesekkel készített interjú)

