

SZENT MARGIT RÓMAI KATOLIKUS ÓVODA
8200 VESZPRÉM DÓZSA GY. U. 13.
OM 036804

Intézményi
tanfelügyelet

ÉRTÉKELÉS

ÉRTÉKELÉSRE VONATKOZÓ ADATOK

https://www.oktatas.hu/tanfel_ertekelo/#!/#/eljaras/T0368040012017AInt/ertekeles

Tanfelügyeleti eljárás - T0368040012017AInt - Szent Margit Római Katolikus Óvoda

Az intézmény neve, OM+FEH azonosítója: Szent Margit Római Katolikus Óvoda (036804001)

Eljárás típusa:Tanfelügyelet

A látogatás dátuma: 2017.11.10.

A folyamat azonosítója: T0368040012017AInt

Értékelési szempontrendszer azonosítója: 2017TIB (2017 Tanfelügyelet intézmény óvoda)

Tanfelügyeleti feltöltő folyamatazonosító: F0368040012017A2017TIB

Önértékelés feltöltő folyamatazonosító: F0368040012017A2017OIB

Határidők - Az Ön időzónája szerint (Europe/Budapest CET):

Értékelés kezdődátuma: 2017. okt. 26. 00:00

Betekintés: 2017. okt. 26. 00:00

Látogatás: 2017. nov. 10. 00:00

Értékelés befejezése: 2017. nov. 20. 23:59

Jóváhagyás befejezése: 2017. nov. 25. 23:59

Eredmények küldése:2017. nov. 25. 23:59

Intézkedési terv feltölthető: 2017. nov. 26. 00:00

Intézkedési terv feltöltésének határideje: 2018. jan. 09. 23:59

Vezető tanfelügyelő: Horváth Zoltánné

Tanfelügyelő: Donkó-Rác Katalin

Tanfelügyelő: Farkasné Egyed Zsuzsanna Katalin

ÉRTÉKELÉS

Terület: 1.2.3.4.5.6.7.Mind

Indikátor

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés? 1.1.1.

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

Jogszabályoknak, rendeleteknek, belső szabályozóknak megfelelően valósul meg a stratégiai és operatív tervezés. Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal. Megvalósul, a nevelőtestület bevonásával, a szülők véleményét figyelembe véve. (PP, beszámolók, interjúk)

1.1.2.

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

A stratégiai célokat, feladatokat alapos kutató- és előkészítő munkával gyűjtötték össze, fogalmazták meg. Vezetői irányítással teammunkában tekintették át a pedagógiai program különböző részeit, majd nevelőtestületi értekezleten véglegesítették a programot. Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló és feltöltött mérési eredmények figyelembevételével történt. Az azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek a dokumentumok. (interjú, dokumentumelemzés)

1.1.3.

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

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával rendszeresen, szervezeten megtörténik. Az óvodában belső igényből eredően a szervezeti kultúrának köszönhetően minden kolléga esetében felkészítése a feladatra időben megtörténik. (pedagógus, vezetői interjú, munkatervi beszámoló)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Teljes mértékben megvalósul. Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart: a fenntartóval, az intézményt támogató intézményekkel és jogi személyekkel, a közművelődési intézményekkel (PP, interjúk)

1.1.5.

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

A nevelési év nevelési-tanítási- ismeretátadási feladatainak tervezésénél szem előtt tartják a pedagógiai programban megfogalmazott célkitűzéseket. Rendszeresen nyomon követik a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoznak ki. (PP, Munkaterv, beszámolók)

1.1.6.

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

Az intézményben tervszerűen és hatékonyan működik a szakmai munkaközösség, meghatározott feladatok szerint. (Munkaközösségi beszámoló) A szakmai munkaközösség a korábban megfogalmazott fejlesztési célokat, az adott év céljait és a magukkal szemben megfogalmazott pedagógus elvárásokat figyelembe véve dolgozzák ki munkatervüket, amelyek részét képezi az intézményi munkatervnek. Többszöri egyeztetés után a vezetőség irányításával áll össze az intézmény éves munkaterve.

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

1.2.7.

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

A vezető mesterpedagógus és adott a testületben még egy mesterpedagógus végzettségű, így természetes, hogy az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek. (vezetői interjú)

1.2.8.

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

A stratégiai tervezés elemei megtalálhatók a tudatos operatív tervezést igazoló dokumentumokban. Figyelemmel kísérik a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével és s dokumentumaikat ezzel összhangban készítik. (Pedagógiai Program, Egymást követő két tanév beszámolója, intézményi önértékelés értékelő lapjai, vezetővel készített interjú, pedagógusok képviselőivel készített interjú,)

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

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

A stratégiai célokat, feladatokat alapos kutató- és előkészítő munkával gyűjtötték össze, fogalmazták meg. Az intézményvezető a pedagógiai programmal teljes mértékben koherens továbbképzési programot állít össze. A tervezett nevelési- tanulási célok szervesen illeszkednek az óvodai alapprogramhoz. A nevelőtestület a munkájában előtérbe helyezi a nevelés, ismeretátadás, tanulás és tanítási folyamat egységét. (PP, éves munkaterv, Beszámolók)

1.3.10.

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

A munkaközösség az intézményen belül meghatározott feladatok szerint éveken keresztül beazonosítva, dokumentálva az eredményeket aktívan működik. (éves munkaterv, munkaközösségi terv, a csoportok pedagógiai munka tervezési dokumentumai, amit az interjúk során visszaigazoltnak tekinthető)

1.3.11.

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

Az alapot a pedagógusok szakmai tudása adja, de figyelembe veszik az intézményi hagyományokat amit a nevelőtestület egyetértés, a szülői kéréseket figyelembe véve.

1.3.12.

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

Intézményi szabályozó SZMSZ és Pedagógiai Program a jogszabályi elvárásoknak megfelelnek. A céljait, feladataikat az Országos óvodai alapprogramra építve és a rendeletekben megfogalmazottaknak, a hivatalosan kiadott szabályozó dokumentumok elvárásainak megfelelően fogalmazták meg. Ezt jelenítik meg a nevelési tervekben és a tanulási dokumentumokban nyilatkoztak a pedagógusok a csoportos interjú alkalmával, illetve az óvoda vezető az interjú folyamán.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A dokumentumokban egyértelműen megjelenik az óvoda éves programjának megfelelően a feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás sikerkritériuma, ellenőrzőse és értékelése. (Munkaterv, beszámolók, interjúk)

1.4.14.

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

Az óvoda vezető az interjú során megerősítette, hogy a szakmai munkaközösségek a korábban megfogalmazott fejlesztési célokat, az adott nevelési év céljait, a magukkal szemben megfogalmazott pedagógus elvárásokat és a nevelési év végi beszámolót figyelembe véve dolgozzák ki évek óta.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A hitéletre nevelés, az intézmény gyakorlatában hagyományosan magas szintű szülő- óvoda kapcsolat elemei kiemelten jelennek meg az éves tervezésben. (Beszámolók, interjúk)

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

1.5.16.

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

Az óvodapedagógusok összeszokott, szakmai erősségeket ismerő közössége, a vezető indirekt irányításával a tervező munka során figyelembe veszik a katolikus óvoda, az érsekség elvárásait. Ez alapján megfogalmazott, alkalmazott, tartalmi és az intézményi belső elvárások a gyermekek és csoportok fejlesztési céljait, irányát tartalmazza. (interjúk, PP, munkatervi beszámolók) Az óvodapedagógusok az azonos elvárásnak köszönhetően figyelembe veszik a belső elvárásokat, ami tartalmazza az intézmény sajátosságát, és az adott gyermekek csoport fejlettségi szintjét (interjúk)

1.5.17.

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

A pedagógiai munka tervezési időkerete azonos minden csoportban, és az értékeléskor rögzítik az eltérés okait, a következő időszak feladatait

1.5.18.

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

Az interjúk alkalmával megismert pedagógiai folyamatokat, a csoportnaplók vezetéséről tett nyilatkozata az óvodapedagógusoknak és a vezetőnek azonos. Intézmény bejárásakor megismerhető volt a gyermekek produktumának és az az adott időszaknak a harmonikus összecsengése, és az intézmény arculatának és a PP-ben megfogalmazott nevelési elvárásoknak.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A munkaterv, és a munkaközösségi tervek tartalmazzák.

1.6.20.

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

Az ellenőrzési terv és az intézményben kiemelkedő szintű önértékelési dokumentumok rendszere alátámasztja az interjúban hallottakat.

1.6.21.

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

A mérések eredményének a visszacsatolása minden esetben legyen konkrét.

1.6.22.

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

A rendszeres és dokumentált ellenőrzések eredményét beépítik a pedagógusok az önértékelést követő fejlesztési tervükbe.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.23.

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

Az értékelés alapját, tényét a pedagógus önértékelés adja meg, amely szerves része az intézményi önértékelésnek. Objektivitásáról a pedagógusok és a vezető interjúban nyilatkoztak.

1.7.24.

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

Elméleti szinten az intézményi önértékelést a vezető segíti, támogatja, de a jól működő önértékelési csoport, a pedagógiailag érett, igényes szakmai közösség aktívan vesz részt benne. (munkatervi beszámoló, vezetői, pedagógus interjú)

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

1.8.25.

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

A megfigyelésen alapuló, ugyan akkor rendszeres szempont szerinti írásban rögzített értékelés, ami minden esetben más területre terjed ki, a gyermekek adottságainak, képességeinek alapos

megismerésére irányul, így a mérések hitelesek.

1.8.26.

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

A PP-ben és a munkatervekben beszámolókból koherensen jelenik meg az alapelvekhez való igazodás, ami a differenciálás elvét is figyelembe veszi a személyre szabott követelmények esetében. (szülői, pedagógus interjú).

1.8.27.

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

A gyermekek óvodai éve alatt egységes a fejlődés nyomon követése, dokumentálása, a fejlesztendő területek jelölése, illetve a fejlesztés irányának megadása. (PP, pedagógus, szülői interjú)

1.8.28.

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

A szülők igénylik, a gyakorlatban megtapasztalják a napi szintű visszacsatolást a dokumentált és jogszabályi követelményeken felüli fejlettségi szintről való tájékoztatáson felül. (interjú)

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

1.9.29.

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

A periodikus elégedettség mérés eredményeiről összegzés készül, a szükséges konzekvencia levonásával. A kommunikáció javítása, a véleménynyilvánítás érdekében rendszeres a visszacsatolás és a nem 100% területek feladatának rögzítése. (önértékelés, munkatervi beszámoló) Az éves munkatervek, beszámolókból megismert fejlődési irány azt támasztja alá, hogy a részletekre is kiterjedő az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása.

1.9.30.

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

A munkatervek és a beszámolók alapját képezi a megfigyelésből, mérésekből, ellenőrzésekből a tanulságok levonása, illetve a pedagógiai innovációra épülő korrekció.

1.9.31.

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

Következetesek a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek adottságának feltérképezésében, legyen az kiemelkedő, vagy lassabb fejlődési ütemű. Általánosságok helyett, a konkrét és többszöri megfigyeléssel, méréssel alátámasztott fejlődést segítő tervet fogadnak el, a gyermekek adott helyzetét, pszichés állapotát, gondozását figyelembe véve.

1.9.32.

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

A belső tudásmegosztásra, konzultációra, szakmai párbeszédre épül a tudatos elemzést követően a jó gyakorlat elfogadása, továbbfejlesztésének lehetősége. (interjúk)

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Az intézményt felkészült, széles látókörű, határozott pedagógiai kultúrával rendelkező vezető irányítja. A stratégiai, operatív munkát segítő dokumentumok koherensek, a vezetői közösség között az összhang, feladatmegosztás mintaszerű. A pedagógusok szakmailag felkészültek. Hitéleti elkötelezettségük hatja át a mindennapi munkájukat. A szervezeti kultúrának, az ellenőrzési, önértékelési rendszer működtetésének köszönhetően, egységes szemlélettel fogadják az elvárásokat, követelményeket, ellenőrzéseket. Az elméleti, dokumentumvezetői munka segíti a gyermekek megismerését, fejlődési ütemük ismeretében a fejlesztésüket, a szülők hiteles tájékoztatását.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

Személyre szabottan, tervezetten, a gyermekek eltérő fejlődési ütemét figyelembe véve jelennek meg a személyiségfejlesztési feladatok. Az eredményekről az interjúk során szereztünk információkat, a tervező munkájukban megjelenik a differenciált, gyermekek egyéni képességeihez igazított feladatadás.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

A Pedagógiai programban leírt célok és feladatok szolgálják a szervezeti és tanulási kultúra megvalósulását. Tevékenységhez kötött, ismeretszerzéshez szükséges nyugodt légkör megteremtését vallják és végzik az óvodában. (intézménybejárás, interjú)

2.1.3.

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

A beszámolóban megjelenik, hogy a Szakszolgálat által biztosított pedagógiai vizsgálatok a nagycsoportosok körében, valamint a logopédiai felmérések, az 5. életévet betöltött gyermekeknél eredményei nagy segítséget nyújtanak, mind óvodapedagógusoknak, mind pedig a szülőknek. A nevelési év elején határozzák meg az esetleges fejlesztések szükségességét, irányát. A gyermekek egyéni fejlesztését nyomon követik és rögzítik a törvényi előírásoknak megfelelően, és fogadóórák keretében tájékoztatják a szülőket gyermekük fejlődéséről.

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

2.2.4.

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

A pedagógusokat az őszinteség, a problémákról, azok kezelési lehetőségéről való nyílt párbeszéd jellemzi. (szülői interjú) Kiemelt figyelmet fordítanak a gyermek életkori sajátosságainak ismeretére, a gyermeki személyiség nagyfokú figyelembevételére (pedagógus interjú).

2.2.5.

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

Az egyéni különbségek felismerésére elsődleges feladatuknak tekintik, pontosan meghatározni a lemaradás területeit és mértékét. A programjuk pontosan meghatározza az óvodapedagógusok és fejlesztőpedagógus feladatait.

2.2.6.

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

A dokumentumokban szabályozott, a vezetői ellenőrzésen, értékelésben tervezett.

2.3. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

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

Az intézménybejárás során megfigyelhető volt, hogy érzelmi biztonságot nyújtó légkört alakítanak ki, melyben szeretetet, odafigyelést, gondoskodást, megfelelő nevelést kapnak és baráti kapcsolatokat alakíthatnak ki. Folyamatos – PP alapján elvárt - a szakirodalom kutatása, közzététele, felhasználása a gyermekek fejlesztése érdekében.

2.3.8.

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

A dokumentumokból és az interjúkból kiderült, hogy az óvodás gyermekek családi helyzetének évenkénti felmérésével, nyilvántartás vezetésével történik, rendszeres és alkalmoszerű fogadóórák keretében biztosítják a folyamatos információáramlást.

2.3.9.

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

A családsegítő és gyermekjóléti szolgálattal tart kapcsolatot.

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

2.4.10.

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

A spontán és tervezetten szerzett tapasztalatokat az óvodapedagógus a megfelelő módszerek segítségével rendszerezi a gyermekben. A nevelés tervezésénél épít a gyermek egyéni érdeklődésére, meglévő ismereteire.

2.4.11.

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

Az intézményvezető gondoskodik az összehangolt, igényes, hatékony nevelő munka megvalósításáról. Tervező, szervező, ellenőrző munkájával elősegíti a tervezett programok megvalósítását, a pedagógiai munkát. A Szakszolgálat munkatársai a tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek fejlesztésében működnek közre, heti rendszerességgel (logopédus, fejlesztő pedagógus).

2.4.12.

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

A keresztény óvodapedagógus, mint a katolikus egyház tagja, ezen eszközök, tevékenységek által kezdi meg a kisgyermek terelgetését az életszentségre vezető úton. Ehhez adja saját életmintáját, példáját. Alapelvként a keresztény nevelést tekintik. Olyan nevelés, amely a kötelességteljesítésen, tanuláson, munkán és a közösségi életen, az óvodát tekintve pedig a szabad, élményszerző közös játékon alapul.

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

2.5.13.

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

Az óvoda pedagógiai tevékenységrendszere és tárgyi környezete segíti a gyermek környezettudatos magatartásának kialakulását.

2.5.14.

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

Az óvodapedagógusok megteremtik a szükséges feltételeket ahhoz, hogy megismerjék, megszeressék és óvják az őket körülvevő teremtett világot.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

2.6.15.

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

Családokkal közös programokat, családi ünnepeket, miséket szerveznek. A veszprémi érsekség, a város ünnepeibe is aktívan részt vesznek. A katolikus óvodaként az egész napot, a tevékenységi formáit átszövi, a közösség alakítás sajátos evangéliumi világszemlélete.

2.6.16.

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

A szülői interjú is jól alátámasztja, hogy az ünnepeken, hagyományőrző napokon a szülők is nagy számmal és szívesen részt vesznek.

2.6.17.

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

A kommunikáció folyamatos, több információs csatornán folyik. A vezető támogatja a hetenkénti és alkalmiszeri megbeszéléseket.

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

A munkaterv meghatározza az év tervezett programjait. Ezen programok sikerességéről a szülői interjúk során kaptunk pozitív visszajelzést.

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülői, a pedagógusi és a vezetői interjúkból is kiderült, hogy a szülők igénylik a programokon való részvételt, szívesen vesznek részt a szervezésben, kivitelezésben is. Sokan már sokadik gyermekükkel járnak az óvodába, így a hagyományos ünnepek megtartását igénylik, szeretik. Bekapcsolódnak az óvoda tárgyi feltételeinek fejlesztésébe.

2.7.20.

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

A vezető minden esetben kikéri az intézmény dolgozóinak és a szülői közösség képviselőinek véleményét fejlesztő intézkedések meghozatala előtt.

2.7.21.

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

A szülők szívesen ajánlják, választják az óvodát. Több nagycsaládos szülő van az óvodában, így tudják, hogy a túljelentkezés miatt nehéz bekerülni az óvodába. Örülnek a kölcsönös együttműködésnek, a családi hangulat meglétének.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Gazdag közösségi programokat szervez az intézmény, melybe bevonja a családokat, a Veszprémi érsekséggel szorosan együttműködik, így evangelizációs feladatokat is végez. Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelést a teremtett világ szépségeinek megismertetésével, megóvásával hangsúlyozza.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.

A pedagógusok minősítését, a gyermekek fejlődését, az intézmény hírnevét öregbítő események az intézmény eredményét mutatják: • pályázatokat • iskolába lépés időpontját, katolikus intézmény választók számát • elismerések (oklevél pl rajzpályázat) • lemorzsolódás elkerülése érdekében a szülői házzal való kapcsolattartást • elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus,) • neveltségi mutatók csoportok szintjén Az intézményben folyó nevelő-tanító- hitélet erősítése érdekében végzett munka során folyamatosan vizsgálják, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan jelen van. A házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A pedagógiai folyamatokat átgondolják, megtervezik, levonják a megfelelő konzekvenciát és megalkotják a fejlesztési és a tehetséggondozáshoz szükséges terveket. (PP, Mérések elemzése, interjúk, beszámolók)

3.1.2.

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

Az SZMSZ és a PP egyértelműen nevesíti az intézmény katolikus jellegéből eredő és az érsekség elvárásának megfelelő kapcsolattartást. A városban ,egyházmegyében betöltött missziós feladatuknak megfelelően. A szakmai munkaközösség a jogszabályban előírt együttműködő partneri feladatot teljesíti.

3.1.3.

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

A rendszeres hospitálások, amit az önértékelés keretein felül is fontosnak ítélnék és tartanak segítik a megfigyelésen alapuló fejlődés nyomon követését a tevékenységeknél, a gondozási feladatoknál és a gyermekek produktumában.

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

A PP.-ben megfogalmazott célokat magukénak vallják az óvodapedagógusok, és megvalósításán egységesen munkálkodnak. (interjúk)

3.2.5.

Az intézmény nevelési/tanítási célrendszeréhez kapcsolódóan a kiemelt eredmények

dokumentálhatóak, és dokumentáltak pl. a beszámolóokban. Az eredmények eléréséhez az alkalmazotti közösség nagy többsége hozzájárul.

A csoport és intézményi dokumentumok koherenciája adott.

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

KAPI értékeléssel a gyermeki produktumok szintjén, és a szülők elégedettségének elismerését követő köszönet nyilvánítással a fenntartói szinten. (interjú)

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.7.

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

A rendszeres mérési eredmények a következő nevelési év tervezési gyakorlatában megjelennek, azután, hogy megbeszélik, elemzik a változtatás, fejlődés irányát. A kitűzött, megnevezett, nevelési-tanulási- kapcsolatteremtési- hitéleti célok minden esetben az adott gyermekcsoport, nevelői közösség érdekét szolgálják.

3.3.8.

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

A rendszeres mérési eredmények a következő nevelési év tervezési gyakorlatában megjelennek, azután, hogy megbeszélik, elemzik a változtatás, fejlődés irányát. A kitűzött, megnevezett, nevelési-tanulási- kapcsolatteremtési- hitéleti célok minden esetben az adott gyermekcsoport, nevelői közösség érdekét szolgálják.

3.3.9.

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

Az intézményi önértékelés csapatmunka, ami a pedagógus, vezetői önértékelés eredményét is felhasználja. A kérdőívekből levont következtetések megjelennek a beszámolóban, interjúkban.

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

A gyermekek nagy többsége, a katolikus intézményt választja, ahol a pedagógusok örömmel fogadják az azonos ismeretet, hitéletet megismert gyermekeket. Az erkölcsi, neveltségi fejlettségi szintet elért gyermekeket megismerik a város iskoláiba, mert az adott közösség értékes tagjaivá válnak. (szülői interjúk)

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az iskolai visszacsatolás, - amit a mérések is igazolnak- segítik az intézményvezetést a célok, feladatok pontosításában, azonosításában, amit az adott óvodai munkatervben rögzítenek. (munkaterv, beszámoló)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Évek óta azonos, kidolgozott a tervezési rendszerük. A dokumentumok a munkaközösség bevonásával kidolgozott. A véglegesítés a vezetés feladata, amit a fenntartó hagy jóvá. Az éves munkaterv alapján ünnepkörhöz kötött az ütemezése, a feladat és felelős megjelölésével kerül lebontásra az operatív munka elvégzéséhez. A PP, SZMSZ és a munkaterv vezetői szinten kerülnek előkészítésre a törvényi háttér figyelembe vételével, ezt követően a nevelőtestület bevonásával megbeszélik, szükség esetén módosítják. Az elfogadott dokumentumok alapját képezik a csoportok nevelési, tanulási gyermekek fejlődésének nyomon követési dokumentumoknak.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

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

4.1.1.

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

A pedagógus interjúk alátámasztották, hogy a pedagógusok fontosnak tartják a munkaközösség együttes munkáját. Az óvoda vezető helyettese a KAPI által szervezett időpontokban évente négy alkalommal vesz részt az Óvodavezetők szakmai munkaközösségeinek értekezletein. A szülők jogait nem csak egyénileg, hanem a szülői munkaközösség keretein belül is gyakorolhatják. (A házirend megállapításában, a szülőket anyagilag érintő ügyekben, az óvoda és a család kapcsolattartási rendjének kialakításában).

4.1.2.

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

Az intézményi önértékelés bevezetésével a nevelőtestület változatos pedagógiai módszerekkel, tudatos tervezéssel valósítja meg a Pedagógiai Programjukban meghatározott célokat.

Munkaközösségük az éves munkarend szerint tervezi feladatait. Tematikus és tevékenységi terveiket az Alapprogramban meghatározottaknak megfelelően készítik.

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A munkatervben az önértékelési munkacsoport és a Szülői Munkaközösség feladatainak meghatározása megtalálhatóak.

4.1.4.

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

A vezető jól koordinálja, motiválja a kollégákat, a pedagógusok régóta dolgoznak egy csapatban így igényük a közös együtt munkálkodás a közös cél érdekében. (interjúk)

4.1.5.

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

Az óvodapedagógusok a munkatervben meghatározottak szerint tartanak bemutató tevékenységeket, azok elemző megbeszéléseit. A hospitálásokkal, szakmai információk megosztásával tökéletesítik nevelőmunkájukat, pedagógiai eljárásaikat.

4.1.6.

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

A minőségi munkához mindenki számára elengedhetetlennek tartja az állandó képzést, és önképzést, ehhez minden segítséget megad a pedagógusoknak.

4.1.7.

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

Az ellenőrzések területei, határidejük, módszerük, és a felelősök személyének a megjelölése a munkatervben részletesen kidolgozott. Külső szakemberek bevonása akkor történik, ha a gyermekek fejlesztése ezt megkívánja. (logopédus, fejlesztő pedagógus) A szülő- óvó- fejlesztő kommunikációját fontosnak ítélik, segítik ösztönzik.

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

A szervezett megbeszéléseken kívül szükség szerint tartanak megbeszéléseket, például egy-egy adott nevelési helyzet elemzése, annak okainak feltárása érdekében. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső

erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. (beszámoló, interjú)

4.2.9.

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

Szakmai tudatosság és rendszeresség jellemzi az óvónői tevékenységeket. Ehhez létrehozták az önértékelési csoportot, valamint belső igényük is a tudásmegosztás (pedagógus interjú)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Az ellenőrzésekkel szemben támasztott követelményeik, hogy módszertani tudatosság jellemezze, konkrét megfigyelési szempontok alapján végzik.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézmény bejárása során szerzett tapasztalat alapján kijelenthető, hogy minden információ írott formában is fellelhető, de az interjúk alapján beigazolódott hogy az IKT eszközöket használják az intézmény dolgozói, saját tudásmegosztásukra és a szülők tájékoztatására.

4.3.12.

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

Rendszeresek a szülői értekezletek, fogadóórák, alkalmi megbeszélések.

4.3.13.

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

A pedagógusok a szóbeli információ átadást részesítik előnyben, de az IKT eszközök használatát is bevonják az információ áramlásba.

4.3.14.

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

Belső e-mail rendszert működtetnek.

4.3.15.

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

A munkatervben rögzített, ütemezett értekezleten túl, a rendszeres szakmai megbeszéléseket is beiktatnak, mely az információ cserére, a felmerülő kérdésekre, gondokra adott szakszerű hiteles

válaszadást szolgálják.

4.3.16.

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

A vezető erre hangsúlyt fektet, és a nevelőközösség belső szüksége is.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az óvóképző főiskolákkal való kapcsolat erősítése, mely segítségével olyan pedagógus toborzó programok, fórumok szervezése, mely által a pedagógus utánpótlást segíthetik elő.

Kiemelkedő területek:

A belső tudásmegosztás a hospitálások és szakmai megbeszélések által. A szakmai továbbképzési lehetőségek kiaknázása. Az óvodapedagógus és szülői összefogás, segítségnyújtás az események, ünnepek, szervezésében, lebonyolításában. Belső tudásmegosztás. Információ áramlásának hatékonysága.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

A katolikus óvoda nyitott mindazon családok számára, akik elfogadják az intézmény katolikus szellemiségét, és e mellett tiszteletben tartja más felekezethöz érkező családok vallási szokásait. A fenntartó támogatása érződik az épületben működő segítő szervezetekkel való jó kapcsolat ápolásával is. A KAPI-val folyamatos a munkakapcsolat a képzések látogatásának szervezése ha nehezen is de alkalmanként megoldható. Természetes a Katolikus Iskolával való szoros kapcsolat, az elsős tanítónőkkel közösen tartott szülői értekezletek sora.

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A külső partnerek, és a velük való kapcsolattartás, azok formái a Pedagógiai Programban részletesen kidolgozottak, meghatározottak. Leghangsúlyosabb az óvoda és a család kapcsolata, hiszen azt vallják, és hiszik, hogy az óvodai nevelés a családi nevelésre épül. A gyermek harmonikus fejlődése érdekében a folyamatos együttműködésre törekszenek.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A munkatervi beszámolók részletesen tartalmazzák a kapcsolattartás formáit, eredményeit.

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

A partnerek igényeit figyelemmel kísérik. A szülők szívesen és sokat segítik az intézményt. Mint ahogyan ez a vezetői beszámolókból, az interjúkból is kitűnik.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A pedagógus és szülői elégedettségmérés az önértékelés része, ami egy folyamat.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az SZMSZ-ben rövid utalás található. A munkatervi beszámoló igazolta vissza a szülők jelzését, a gyermek nevelésével kapcsolatos problémákat, a fenntartó segítségnyújtását

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Tájékoztatási kötelezettségeinek a fent megjelölt módon eleget tesz. A dokumentumok jogszabályban rögzítettek szerint elkészültek, érvényesek. A fenntartóval napi kapcsolatban áll.

5.3.8.

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

Az SZMSZ-ben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása. A munkaterv tartalmazza az információátadás szóbeli, digitális formáját. (szülői, pedagógus interjú) Intézmény bejárásakor a papíralapú információ átadással találkoztunk.

5.3.9.

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

A szülők kiemelten értéknek tartják a pontos, naprakész információ átadását az óvodapedagógusok részéről a gyermekek fejlődéséről, egészségi állapotáról, nevelői, napi eseményekről. Vezetői interjúban kaptunk választ arra, hogy a szülők jobban igénylik a személyes kapcsolattartást, a számukra megnyugtató információ átadását.

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

5.4.10.

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

A kapcsolattartás fontos része számukra a közös programok szervezése is. Igyekeznek a tőlük elvárt kéréseknek, feladatoknak eleget tenni, a város rendezvényein megjelenni a gyermekekkel.

5.4.11.

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

A munkatervből és annak értékeléséből kiderül, hogy az adott nevelési évben olyan városi és egyházmegyei eseményeken, rendezvényeken részt vesznek, illetve olyan rendezvényeket szerveztek, melyek elengedhetetlenül szükségesek a Pedagógiai Programjuk megvalósításához.

5.4.12.

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

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Kiemelkedő a szülői, plébániai közösséggel, társintézményekkel a kapcsolat. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét és befogadja innovatív ötleteiket. Az óvoda él azokkal a lehetőségekkel, ahol a szűkebb és tágabb környezete számára bemutathatja eredményeit, a gyermekek fejlődését, fejlesztését. Az iskolaválasztást követően is nyomon követi a gyermekek kezdő lépését, beilleszkedését, fejlődését, befogadóan visszavárja a volt óvodásokat ünnepein.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

A munkaterv, a beszámoló tartalmazza azokat az intézkedéseket, melyek az infrastruktúra fejlesztésére vonatkoznak. Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program

megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé, aki az épület adottságát ismerve támogatja az intézményt, hogy az ott folyó szakmai munka háttere megfelelő legyen. (interjú, intézménybejárás) A pedagógiai programban és a beszámolóban is megjelenik az infrastruktúra folyamatos fejlesztése.

6.1.2.

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

A tárgyi eszközök beszerzését fokozatosan biztosítják, megbecsülik, a meglévő értékeket, eszközöket. Óvásuk, felújításuk, közösségkötő munka az óvodapedagógusok és a szülők részéről. Kiemelkedő a kertész - karbantartó motiváltsága, elkötelezettsége, szakmai tudása. A teremtett világ óvása, az emberi kétféle munka megbecsülése, környezettudatos nevelés ebben az intézményben a gyermekek számára megélt, megtapasztalt életszemlélet

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

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelmérésen alapuló intézkedési tervvel.

Az alapító okirat nem tartalmazza a sajátos nevelési igényű gyermekek fogadását. A zenei nevelés területén a munkaközösségi tervekben megfogalmazottak szerint a különleges bánásmódot igénylő gyermekek – tehetségígéret- fejlesztéséhez a speciális eszközök beszerzése tudatos. Ezzel a hitéleti nevelésükhöz szorosan tartozó egyházi zenei nevelést is támogatják. A PP-ben megfogalmazott célok feladatok mentén, a munkatervben realizálódik a az infrastruktúra fejlesztésének igénye, az eredmények rögzítése. (dokumentumelemzés) A csoportokkal egyeztetett éves igényfelmérést , eszközbővítést, fejlesztést szolgáló eszközök beszerzésére a nevelőközösség javaslatot tesz, a vezető gondosan mérlegeli és megtervezi beszerzésüket. (interjú)

6.2.4.

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

Az épület a játszóudvar, a letűnt történelmi idők lenyomatát hordozza. Folyamatos fejlesztés a lehetőségek figyelembevételével történik. Érzékelhető, főleg az állagmegóvásra fordított energia, ami természetes az intézményben dolgozó óvodapedagógusoknak, pedagógiai munkát segítőknél az érdeme. (intézménybejárás, dokumentumok vizsgálata)

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

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

Az óvodapedagógusok körében eltérően fejlett szintű az IKT eszközhasználat. Az egy csoportban

tevékenykedők közül mindig van olyan kolléga, aki jártasabb ezen a téren. Ez a vezető munkaügyi – csoportszervezési – közösség-szervezési kérdésekben való jártasságát bizonyítja.

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

6.4.6.

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

A jelenlegi stabil helyzet hosszú évek munkájának a gyümölcse. A szülők örömmel nyilatkoztak arról, hogy a vezetőváltást követően ugyan az a szemlélet, attitűd mint régen. A vezető méltó utóda elődjének, irányítási módszere, szemlélete, nevelői érték-hordozása adja városi szinten az intézmény folyamatosan kiemelkedő teljesítményét. Nehéz lesz szakmailag képzett, gyakorlattal rendelkező, katolikus hitét megélő, tevékenykedni akaró kollégát találni, ha a korfa szerint pedagógusok belépését kell majd megtervezni. A vezető emberismerete, igényes szakmaisággal képes lesz kollégát választani a közösségébe.

6.4.7.

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

A jogszabályi keretek ismeretében megteszi a szükséges lépéseket. (interjú)

6.4.8.

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

A két szinten működő óvodai csoportok eltérő infrastruktúrája – csoportszoba mérete- a közösség működését nem gyengíti, hanem az összetartozást, egymás segítése jellemzi munkájukat, mikor a tornaterem használatában kell megegyezni, ami az egészséges életmódra nevelést, a rendszeres mindennapos mozgást hivatott szolgálni abban az időszakban is, mikor az udvaron ez nem oldható meg. A feladatok elosztásában az önzetlenség, őszinteség és a vállalt feladatok pontos végrehajtása számukra az elsődleges. Az óvoda nevelői közössége, mintául szolgál a gyermekeknek és a szülőknek. Megtapasztaltuk, hogy a szülők ezt az egyedi kincset érzékelik, elismerik minden szavukkal az interjú során.

6.4.9.

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

Két mesterpedagógus, szakvizsgázott pedagógus II-ben sikeresen minősülő kollégákat követi egy kolléga még a minősülés bevállalásával.

6.4.10.

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját az intézményi célok és szükségletek, az egyéni

életpálya figyelembe vételével alakították ki.

A vezető, a fenntartó támogatását joggal kiérdemelte a céljai eléréséhez, hogy magasan kvalifikált kollégák valósítsák meg a PP-ben megfogalmazott közös célokat. A nevelőtestület tagjai egyéni életpályájuk bejárásához megkapták, és megkapják az ösztönző elismerő támogatást egymástól és a vezetőtől. (interjúk)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

A vezető szakértő, kitűnő minősítése az OH honlapján attól az intézménytől ahol mesterpedagógusként tevékenykedett. Városi szinten is elismerik a szakmai tudását önértékelési ismereteinek átadásakor. (vezetői interjú,)

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

6.5.12.

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

A vezető saját példájával motiválja vezető társait. Szakmai együttműködésük, munkabírájuk, munkaszervezésük, munkamoráljuk elismerést vált ki a kollégákban. Így kijelenthető, hogy indirekt úton alakítja formálja a testületet. Pozitív megerősítést, konkrét érvekkel alátámasztott fejlesztő jellegű kritika jellemzi értékelésüket. (interjú)

6.5.13.

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

A rég óta együtt dolgozó, nevelői munkát hivatásnak tekintő közösség, belső fegyelemmel hajtja végre a közösen megfogalmazott célokat, feladatokat. A hosszútávra való tervező munka jellemzi munkálkodásukat. (dokumentumelemzés, mérések eredménye, interjúk)

6.5.14.

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

Az óvoda gyöngyszeme a városnak, ami a külső megjelenítését is jelenti a belső tartalomnak, hitéletnek, esztétikának. A csoportszobák, öltözők magukon hordják az óvodapedagógusok, pedagógiai munkát segítő nevelői egységét, egyéniségét.

6.5.15.

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

Az érseki lelkiesség adja a hitéleti imaháttérrel, amit a szülők is képviselnek. Az óvodai családias jellege

valóság. Alapja a dokumentumokban megfogalmazott értékrend, a célok, feladatok egymásra épülése, amit a gyermekek igénye adottsága szerint valósítanak meg, és adják át egymásnak a tapasztalataikat.

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

A PP-ben rögzített hagyományok a munkatervben válnak élővé, a megvalósulásukat a beszámolók tükrözik vissza. A csoportok tevékenységébe szervesen épül be az ünnepek előkészítése, megélése, és az élmények feldolgozása. (dokumentumelemzés, interjú)

6.6.17.

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

Az intézményben dolgozók közösen teremtették meg a jelenlegi munkaformákat, ünnepek, megemlékezések hagyományát. A szülők ezért választják ezt az intézményt és bátran ajánlják másoknak. (szülői interjú)

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

6.7.18.

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

Az SZMSZ szabályozza a munkaköri leírások tartalmazzák, a munkatervbe rögzített a felelősség és a hatáskör, sikerkritérium. A beszámolóban az elért eredményeket rögzítik.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Látszólag a dokumentumok alapján a terhelés az intézmény vezetésén van. A valóságban az ellenőrzés felelősségének a rögzítése vezeti félre a a dokumentumok felszínes olvasóját. A programok megvalósításának rendszerében az eltérő adottságú, érdeklődésű óvodapedagógusok a kiemelkedő területük hozzáadásával teszik teljessé a feladatok megvalósítását. Erre a feladatra nyitottak a kollégák, önértékelésük növelését a vezető így tudja igazán szolgálni. Vezetői képességét ezen a területen is megmutatja. (dokumentumelemzés, interjú)

6.7.20.

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

Az óvodavezető pedagógiai, pszichológiai ismerete, figyelemmegosztó képessége, empatikussága a

motorja az óvoda működésének. A kollégák adottságának az ismeretében, a nyílt kommunikációjával tette érthetővé számunkra, mitől működik így az intézmény. (szülői, pedagógus vezetői interjú)

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

6.8.21.

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

A vezető jogszabályi tájékozottsággal rendelkezik. Szakmai gyakorlata segíti a közösséget, nem ró rájuk kompetenciájukat meghaladó feladatsort. A döntés-előkészítés hatékony párbeszéddé alakul először vezetői közösségi szinten, majd az intézményben. (interjú)

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

SZMSZ szabályozza

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

A pedagógusok hitéleti szakmai területen elkötelezettek, nyitottak, motiváltak, innovatívak, igyekeznek megújulni, a szakma új kihívásainak megfelelni. A továbbképzésekről hozott új információkat, ötleteket a saját értékrendjük belső szűrőjén keresztül adják tovább. (interjúk)

6.9.24.

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

Interjúk, munkatervi beszámolók, továbbképzési terv tanúskodik erről.

6.9.25.

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

A nevelőtestület és a vezetés kapcsolata arra a garancia, hogy a PP-ben megfogalmazott célok feladatok, fejlesztés irányától eltérő, és oda harmonikusan be nem illeszthető bár más intézménybe sikeresen alkalmazott bevált gyakorlatokat nem követik kontrolliatlanul. A gyermekek nevelését ismeret átadás megújító módszerek megismerésére nyitott a testület.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Az intézmény infrastruktúrájának külső és belső értékeinek megtartása, megóvása. Az óvoda megteremti a katolikus hitélet, a nevelés, szabad játék, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai programban, intézményi önértékelésben megfogalmazott hitéleti, nevelési, tanulási céloknak megfelelően. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja. Ez minden esetben az egyéni képességek adottságok alapján történik. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. A kollégák a jogkörök megadása mellett önállóan végzik feladataikat. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.

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

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

7.1.1.

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

Óvodai nevelés országos alapprogram céljai a pedagógiai programban megjelennek, kiegészülve a helyi sajátosságokkal a katolikus értékrend napi szintű megélésével.

7.1.2.

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

A pedagógiai program minden területen megfelel a jogszabályi elvárásoknak. Az intézmény sajátos nevelési tanulási feladatai céljai tartalmazzák a módszertani előírásokat, a mindennapi mozgás szükségességét, az egészséges életmód szabályait, szokás-, szabályrendszerét, az iskolai életmódra való felkészítést, a gyermeke speciális fejlesztését, fejlődésének segítését.

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

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

A munkatervekben, beszámolóknak az éves nevelési tevékenységi tervekben összehangoltan a hitéleti neveléssel megvalósul a PP elvárása. (előzetes dokumentumelemzés, tisztázó pedagógus, vezetői interjú kérdések)

7.2.4.

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

Az ellenőrzési tervben rögzített a vezető dokumentumellenőrzésének rendszere, a tervezőmunka a belső ellenőrzés része, amiben első helyen a pedagógus kompetenciák fejlesztése áll, ezt követi a pedagógus portfólió elemeinek tudatos alkalmazása (interjúk)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A szülők által ismert az intézmény stratégiai és operatív tervezése, a gyakorlati megvalósítás várható ütemezése, amelyben tevőlegesen is részt vállaltak. (vezetői, szülői interjú)

7.2.6.

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

Nem csak a tervekben, hanem az interjúk alapján is beigazolódott, hogy ebben az intézményben a tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, a csoportok nevelési tevékenységi tervében) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt célok, feladatok, a sikeres megvalósításhoz vezető utak.

7.2.7.

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

A megszerzett tudás, információ átadásakor a másik ember fejlődésének segítése, az önzetlenség, szakmai alázat, önbizalmának erősítése jellemzi a pedagógusokat.

7.2.8.

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

A tárgyi feltételek megteremtése, az esztétikai igényesség sugárzik az intézményben. (intézmény bejárás) A nevelőközösség a gyermekközösség mobilitása a vezető munkájában arra ösztönzi, hogy folyamatos segítségadással, ellenőrzéssel értékeléssel teremtse a feltételeket, jelölje ki a rövidtávú prioritásokat a nevelő/tanító munkában és tartsa meg az elért eredményeket.

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

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

--

Kiemelkedő területek:

Önzetlen tudásmegosztás mindenki részéről. A gyermek lelki és testi, szociális, értelmi fejlődések feltételei adottak. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatosság, a szülők hiteles tájékoztatása, elvárásoknak való megfelelés. Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulása folyamatosan nyomon követhető.