



Bajnai Napközi Otthonos Óvoda

Éves beszámoló

2021/2022 nevelési évről

Készítette: Flóriánné Kovács Livia
Óvodavezető
2022. szeptember 23.

INTÉZMÉNYI ADATOK:

Intézmény neve:	Bajnai Napközi Otthonos Óvoda
Intézmény székhelye, címe:	2525 Bajna Óvoda utca 16.
Elérhetőség:	Tel/ Fax: 06/33- 447-137 E-mail: bajnaiovoda@invitel.hu
Intézmény OM-azonosítója:	202668
Intézmény fenntartója:	Bajna község Önkormányzata 2525 Bajna Kossuth L. utca 1.
Férőhelyek száma:	Alapító Okirat szerint 100
Csoportok száma:	3

Csoportok és létszámadatok

Az óvodai felvétellel kapcsolatos adatok:

A csoport neve	A gyermekek összetétele életkoruk szerint	A csoport létszáma 2021.09.01/ 2022.08.31	A csoportban dolgozók neve
Pillangó csoport	Kiscsoport	19/23	Vakán Judit Flóriánné Kovács Livia <i>Pallagi Ignác Béláné</i> helyette November közepétől Tóth Mária
Süni csoport	Középső csoport	20/20	Pósa Istvánné Hummel Zita Krisztina Kopp Mariann
Katica csoport	Nagycsoport	22/22	Kondár Istvánné Szikszai Brigitta
Összesen	3	61/65	9/8

Étkező gyermekek az óvodában

Idő	Gyermeklétszám összesen	Étkező gyermek	Nem étkező gyermek	Támogatás szerint	
				Nem támogatott gyermek	100% támogatott gyermek
2021.09.01.	61	61	0	15	46
2022.05.31	65	65	0	15	50

Különleges bánásmódot igénylő gyermekek ellátása

Prevenció, korrekció				
Idő	Logopédia	Fejlesztő pedagógia	SNI ellátás logopédia	SNI ellátás fejlesztő pedagógia
2021.09.01.- 2022.05.31	17 gyermek	2	-----	-----

A logopédiai ellátást biztosította a szakszolgálat helyben. A karanténok, betegségek miatt sajnos sok hiányzás nehezítette a haladást. A jelenléti oktatás szünetelése alatt a logopédus nem tudott órát tartani. A szülőkkel online tartotta a kapcsolatot, de a gyermekeken nem volt észrevehető az otthoni gyakorlás.

2021/2022 nevelési év során augusztus 31-ig az óvodai nevelés alól nem volt felmentés. 22 iskolaköteles korú gyermekből 16 kezdte meg iskolai tanulmányait. 6 gyermek az Oktatási Hivatal engedélyével még egy évig óvodai nevelésben vesz részt.

Személyi feltételek ÓVODA

Az üres óvodapedagógus álláshelyet a nevelési év során nem tudtuk betölteni.

Személyi feltételek KONYHA

A konyhai alkalmazottak száma 5 fő. 1 szakács három konyhalány és egy élelmezés vezető és egy 4 órás kisegítő. A megnövekedett étkezőszám az iskolai étkeztetésben, a feladatokat is megsokszorozta. A szakács álláshelyet sem tudtuk betölteni, ez indokolta plusz egy konyhai kisegítő alkalmazását.

Tárgyi feltételek

A nyári időszakban beszerzésre került 2 db napvitorla, amit fészekhinta fölé és a kis udvari homokozó fölé feszítettünk ki.

Vásároltunk két homokozó takarót és két játéktárolásra szolgáló polcot.

Minden a helyére került immár az új gyermekmosdókban. Az esztétikus csempe és padlóburkolathoz illő bútorzatot Hudoba Tamás készítette, alapanyag áron. Az Adventi Hangversenyünkön összegyűlt támogatást fordítottuk erre a célra.

Az önkormányzat finanszírozásának segítségével a csatorna gondok is megoldódtak. Nyár végén, a gyermek mosdókhoz tartozó szennyvízelvezető csőrendszer is felújításra került.

Óvodásaink az Olivér Gyöngye ásványvizet fogyasztják, melyet nagylelkű támogatásként kap az intézmény.

Alapítvány támogatásával történt fejlesztések

Tervezzük egy interaktív tábla beszerzését.

Jövedelemadó 1%- támogatásokat továbbra is fogad az alapítvány.

Eszközellátottság fejlesztése

Szakmai munkához, megfelelő működéshez folyamatosan szereztük be az eszközöket: papíráru, kreatív eszközök, játék (fejlesztő játék hangszúllyal).

Óvoda működése

Az intézmény nyitva tartása általában jól illeszkedik a szülői igényekhez.

Az Epöli Tündérvilla Óvodának biztosítottunk felügyeletet az ő zárva tartási idejükben, júliusban. Az ellátást nem vette igénybe egy család sem.

Augusztus hónapban, a mi óvodánk volt zárva 4 hétig, a nagytakarítás miatt. Ez idő alatt az epöli óvoda biztosította az ellátást a bajnai gyermekeknek, melyet három család, összesen 3 gyermek vett igénybe.

Nevelés nélküli munkanapok időpontja, felhasználása

A nevelés nélküli munkanapokból a tervezettől eltérően csak egyet használtunk fel.

A vezetés feladatai

A 2021/2022 évre tervezett vezetői feladatok megvalósultak.

Stratégiai, operatív vezetés

Tervezés

Minden csoport az óvodai munkatervnek, éves tervezésének megfelelően, néha rugalmas változtatásokkal haladt a tervek megvalósításával.

Nyári időszakban a csoportösszevonás időszakában a tervezést, megvalósítást hatékonyabbá téve témaheteket dolgoztak ki az adott héten dolgozó óvónők. A gyermekek élményekkel telve mentek nap, mint nap haza az óvodából.

Szakmai tevékenységek

Kiemelt nevelési területe az óvodának a környezet megismerésére, óvására, védelmére nevelés. A közös cél sok közös programot eredményez, melyet a gyermekek életkori sajátosságaihoz igazítunk. Kirándulások, előadások, közvetlen megtapasztalások színesítik programjainkat. Témaheteket (Állatok Világnapja, Víz Világnapja, Egészség hét) valósítottunk meg.

Állatok világnapja alkalmából bábelőadáson vettek részt a gyerekek a Könyvtár szervezésében.

Megtartottuk a népmese napját, a zene világnapját, a Márton napi lámpás felvonulást.

Az erdei óvodát Nyikán tartottuk meg, és az ovi túra is megvalósulhatott.

Szintén a Könyvtár szervezésében a gyereknaphoz kapcsolódva egy másik, nagyon igényes előadást láthattak óvodásaink a Közösségi Házban.

Pedagógiai tevékenység

A csoportok éves értékeléseiből merítve megállapítható, hogy pedagógiai céljaik igazodnak az intézmény pedagógiai programjához, az életkori sajátosságok és az egyéni fejlődés figyelembevételével valósulnak meg. Az értékelésből tovább építkezve fogják jövő évi terveiket is elkészíteni az óvónők.

A jeles napok programjainak megszervezésében minden óvodai dolgozó részt vesz és feladatot kap a megvalósítás sikere érdekében. Ünnepeink színvonalasak, gyermekközpontúak voltak, mindnyájan arra törekedtünk, hogy minél gazdagabb és élménydúsabb legyen annak megélése.

Az egészséges életmód szokásainak kialakítása hangsúlyos óvodai tevékenységeinkben. Ezt támogatja a reform óvodai menza. E mellett minden csoportban rendszeresek a gyümölcsnapok, és a mozgásra is minden lehetőséget kihasználunk. Szokásrendünk gyakorlása is támogatja az egészséges életmód iránti igény megalapozását.

Alapdokumentumaink, a házirend és a pedagógiai program, szervezeti és működési szabályzat nyilvános és a partnerek számára elérhető.

Mérések-értékelések

A nagycsoportos gyermekek körében elvégeztük a DIFER mérést.

Erre a mérésre alapozva terveztük meg a nagycsoportos gyermekeknek a fejlesztő foglalkozásokat, játékidőben. A célunk az volt, hogy az iskolába kerülésig a feltárt lemaradások behozhatók legyenek.

A csoportonként vezetett fejlődési naplóban fél évenként feljegyzés készült, a gyerekek fejlődéséről, részképeség alakulásáról.

Tanügyigazgatás

A szülői értekezleteket a tervezett időpontokban megtartottuk.

A nagycsoportos gyermekek iskolai beiratkozása zökkenőmentesen megtörtént.

A következő nevelési évre hirdetett óvodai beiratkozások tapasztalata:

- minden beiratkozó felvételt nyert
- maradt óvodai férőhely a nevelési év közben beiratkozók részére is

Statisztika, adatszolgáltatás

Minden adatszolgáltatás határidőre megtörtént.

Gazdálkodás (tárgyi, anyagi, személyi)

Anyagi: Az nevelési év során jól, hatékonyan tudtunk gazdálkodni a költségvetés biztosította anyagi eszközeinkkel. Az alkalmazottak jogszabályban meghatározott bére biztosított volt.

E mellett dolgozóinknak Cafeteria juttatás és jutalom is kifizetésre került.

Tárgyi eszközeink használatára a takarékoság, állagmegóvás, környezetvédelmi szempontok figyelembe tartása jellemző.

Részvétel továbbképzésen, szakmai előadáson:

- Komplex továbbképzés 1 fő

Pedagógus életpálya modell

2021/2022 nevelési évben vezetői ellenőrzés volt óvodánkban . Az ellenőrzés után elkészített fejlesztési tervben meghatározott célok folyamatosan valósulnak meg. A beszámolóhoz csatolom az ellenőrzéssorán született értékelést.

Alapfeladaton túli foglalkozások:

- Népi gyermekjáték és táncfoglalkozások heti 1 alkalommal 20 gyermek részvételével, Pósa Istvánné vezetésével.
- Foci heti egy alkalommal, a Bozsik intézményi programban 16 gyermek részvételével, Kondár Istvánné vezetésével.
- Kézműves tehetségműhely A" héten a kisebbeknek, „B” héten a nagyobbaknak szervezzük a tevékenységeket, Vakán Judit vezetésével.
- A Kick-box edzések a sportcsarnokban voltak megtartva.

Kapcsolattartás

A munkatervben meghatározott intézményekkel jó kapcsolatot tartunk fenn, melyre az együttműködés, segítőkészség jellemző.

- **Iskola:** az óvoda-iskola átmenet segítése
- **Pedagógiai Szakszolgálat:** a szeptemberi szűrést elvégezte és egy fő logopédust biztosított
- **Gyermekvédelmi, gyermekjóléti szolgálat:** igény szerinti a kapcsolattartás, határidőre elkészült gyermekvédelmi jelentésünk, a gyermekvédelmi felelősünk a meghirdetett rendezvényeken részt vett.
- **HÍD szociális és gyermekjóléti szolgálat:**
- a központ egy munkatársa minden kedden ellátogat intézményünkbe. Délről egy óráig fogadó órát tart a szülők számára.
E mellett az intézményben felmerülő, gyermekeket, családokat érintő szociális problémákra közösen keressük a megoldásokat.
- **Könyvtárral**

A könyvtár által szervezett előadásokon való részvétel

- **EÜ. Védőnői Szolgálattal:** Hívásunkra többször hajvizsgálatot végzett a védőnő. Fogászati szűrővizsgálat nem történt.
- **OH, POK:** adatszolgáltatás
- **Bajna Polgármesteri Hivatallal, Önkormányzattal:** Az óvoda működésével kapcsolatos hivatali ügyek intézése és egyéb kapcsolattartás folyamatos.
A falu napi rendezvényen családi versenyt szerveztünk, és vattacukrot készítettünk a résztvevő gyerekeknek. A programon az óvodai dolgozók mindannyian részt vettek.

Együttműködés a szülőkkel:

Kölcsönösen tájékoztattuk egymást a gyermekekkel kapcsolatban, mindig meg tudtuk beszélni az esetlegesen felmerülő problémákat.

A kapcsolattartásban az online csoportok segítették az óvodapedagógusokat.

Mivel a szülők az intézménybe nem jöhettek, ez a kapcsolattartási forma bevált. Az óvónők ezen a felületen fontos információkat tudtak megosztani.

A szülők betekintést nyerhettek az óvodai életbe, a közölt fényképek, videók és gyermekmunkák által.

Ellenőrzés – értékelés**Belső ellenőrzés:**

- folyamatos munkaügyi ellenőrzés eredménye: az intézmény minden dolgozójának munkakezdése pontos, a munkából távol maradási időben jelzik, védő-óvó előírásokat betartják, a feladatvégzés zökkenőmentes
- pedagógus- és dajka ellenőrzés eredménye: munkaköri leírásban foglaltak maradéktalan betartása

Külső ellenőrzés:

Vezetői ellenőrzés OH

Az ellenőrzés összegzését a beszámolóhoz mellékelem.

Összegzés:

A 2021/22 nevelési évben sikeresen dolgoztunk. Pedagógiai célkitűzéseink teljesültek. Tapasztalatokra építve tervezzük a következő év nevelési feladatait.

Köszönjük a képviselőtestület támogatását, a Polgármesteri hivatal dolgozóinak segítő együttműködését. Továbbra is számítunk az Önök segítségére és örömmel vesszük érdeklődésüket munkánk iránt.

Kérem, hogy szíveskedjenek beszámolómat megvitatni és elfogadni!

Bajna, 2022. szeptember 23.

.....
Flóriánné Kovács Livia

Óvodavezető

Melléklet

A vezetői ellenőrzés megállapításai

Általános értékelés

95,58%

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

95,24%

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a nevelés/tanulás a gyermeki fejlődést eredményezze?

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

teljesül

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal.)Az intézmény tervezési Vezetői programjában és munkájában hangsúlyosan jelennek meg a pedagógiai program kiemelt feladatai. (Munkatervek, beszámolók, Pedagógia Program)

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

teljesül

Szoros együttműködésben és ez mellett egymásra utaltságban dolgoznak. A célokat és azok eléréshez szükséges feladatokat kollégáival együtt, közösen érik el. Szükség szerint minden területen besegít és példát mutatva vállal olyan feladatokat is, ami nem az ő kötelező feladatkörébe tartozik, Példát mutat a nevelési folyamat tervezésében, szervezésében sok esetben munkaköri köteletségén felül is teljesít. (munkáltatói interjú, vezető- helyettesi interjú)

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

teljesül

Ismeri a 3-6-7 éves korosztály érési jellemzőit, az egyes gyermekek fejlettségi szintjét. Az óvodai nevelés folyamata során törekszik az egyéni fejlesztési lehetőségek biztosítására és kibontakoztatására. Ő maga is aktívan részt vesz az gyermekek nevelésében, óvónőként csoportban is dolgozik.(Munkatervek, beszámolók, interjúk)

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a nevelési/tanulási folyamatba?

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

teljesül

Az eredményeket összegzi, a szükséges változtatásokat végre hajtja, szem előtt tartva a jövőképből megfogalmazott célok elérését. Az eredményességi mutatók, a gyermekek nyomon követése során szerzett információkat beépíti és felhasználja a fejlesztésekben, a következő év tervezésében. (Beszámolók, vezetői interjúk)

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

teljesül

A kollégákkal folyamatosan egyeztet, megosztja a szükséges információkat szóban, írásban, elektronikus úton. (Vezetői és helyettesi interjú)

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

inkább teljesül

Kötelezően vezetnek az egyéni mérőlapokat, amelyek részben saját kidolgozásúak, illetve a 5-6 éves gyerekeknél a DIFER mérést alkalmazzák. Ennek nyomán követése és felhasználása nem minden esetben történik meg. Nincs fejlesztő pedagógusuk, így a csoporton belül, az óvodapedagógus igyekszik megadni a szükséges és az előírt fejlesztéseket. (Vezetői és helyettesi interjú, munkaterv és beszámoló)

1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

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

teljesül

A napi gyakorlatban az értékelés a pozitív megerősítésen alapszik. Figyelembe veszik a gyermekek eltérő fejlődési ütemét és fejlettségi szintjét. Igyekeznek megvalósítani a szükséges fejlesztéseket. (interjúk, beszámolók, Pedagógia Program)

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

teljesül

A fejlesztő célú értékelés megjelenik a vezető saját értékelési gyakorlatában is, a visszajelzések beépülnek a pedagógiai kultúrába. (Beszámolók, vezetői interjú)

1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazott módszerek a gyermeki igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a fejlődéshez?

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

teljesül

Az Óvodai nevelés országos alapprogramjának változását nyomán követi, az intézmény pedagógiai programját ennek megfelelően szükség szerint módosítja. A program a realitáson alapszik, figyelemmel az intézményi és helyi lehetőségekre, sajátosságokra. (Vezetői pályázat, Pedagógiai Program)

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

teljesül

A munkatervek összhangban állnak a pedagógiai programmal és a vezetői pályázattal, a dokumentumok koherensek egymással. Kiemelt feladatként a környezettudatos nevelés áll, mely az adott településen, természeti környezetben maximálisan megvalósítható. (Vezetői pályázat, Pedagógia Program, Munkaterv)

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

teljesül

A fenntarthatóságra nevelés, a környezetvédelem, a múlt és jelen értékeinek alapjai szerves részét képezi az óvodában folyó szakmai munkának. (Pedagógia Program, interjúk)

1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív nevelés az intézményben és saját nevelési/tanítási gyakorlatában?

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

inkább teljesül

Tudatosan törekednek a differenciálás és egyéni bánásmód alkalmazására. Az egyéni fejlesztéseket a csoporton belül végzik el, mivel nincs fejlesztő pedagógus /gyógypedagógus kollégájuk, ezért ez is a csoportos óvodapedagógusok feladat körébe tartozik. Igyekeznek biztosítani a fejlesztések tárgyi feltételeit. (interjúk, munkaterv, beszámoló) beszámoló/

teljesül

A tehetség ígéretes gyerekeknek különféle fakultációs lehetőséget ajánlanak, a fejlesztéseket igyekeznek csoporton belül megoldani, a speciális fejlesztésre pedig, szülői konzultáció után, külsős szakember segítségét veszik igénybe. Tudatosan törekednek a differenciálás és egyéni bánásmód alkalmazására. (vezetői interjú, helyettesi interjú)

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

teljesül

A hiányzásokról szóló nyilvántartást a szabályoknak megfelelően vezetik (vezetői interjú, SZMSZ)

Tevékenységek

1.1. Aktív részvétel a pedagógiai programban megjelenő tanulási eredmények javítására vonatkozó célok és feladatok meghatározásában, együttműködés munkatársaival a célok elérésében.

kiemelkedő

1.2. A mérési, értékelési eredmények elemzése, a levont tanulságok beépítése a nevelési/tanulási folyamatba.

megfelelő

1.3. A fejlesztő jellegű értékelés alapelveinek rögzítése a pedagógiai programban, a fejlesztő célú visszajelzések beépülése a pedagógiai kultúrába.

megfelelő

1.4. Az éves nevelési, tanulási ütemterv, a tevékenységi terv összhangjának megvalósulása, a gyermeki fejlődés biztosítása.

kiemelkedő

1.5. A differenciálás és az adaptív nevelés/tanítás gyakorlatának megvalósulása az intézményben.

kiemelkedő

Fejleszhető tevékenységek

A mérési rendszer felülvizsgálata, átdolgozása., a mérési eredmények nagyobb mértékű beépítése a gyermekek fejlesztésébe.

Kiemelkedő tevékenységek

A 3 csoportos óvodában folyamatos pedagógus hiánnyal küzdenek, csak 1 csoportban valósul meg a kötelezően előírt: 2 fő óvodapedagógus, , ezek ellenére erőn felül is igyekeznek elvégezni a fejlesztéseket. Rendkívüli hivatástudattal rendelkezik a vezető, ezzel is példát mutatva kollégái számára. A tervezési dokumentumokban megjelenő célok egységet mutatnak a tényekkel, az óvodai dokumentumaiban szereplő adatokkal, amelyek összhangban állnak az Óvodai Nevelés Alapprogramjával. Az Óvoda szabályzó dokumentumai a törvényi előírásoknak, jogszabályoknak megfelelnek. Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat. Munkája során a nevelést és a tanulási tevékenységet egységben szemléli. Tervező munkája során figyelembe veszi a pedagógiai folyamat minden tényezőjét. Kollégáival együttműködve alakította ki az óvoda céljait, jövőképét. Munkájának, vezetésének középpontjában a gyermekközpontúság áll és a gyermekek mindenek felett álló érdekeinek elsődleges fontossága.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása 97,44%

2.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

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

teljesül

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, naprakész információkkal rendelkezik. (Vezetői, vezető-helyettesi interjú)

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

teljesül

Kollégáit tájékoztatja a jogszabályi változásokról, amelynek során ezekre hatékonyan tud reagálni (pl. vészhelyzet alatti változások, jogszabályok életbe lépése)- Vezetői és vezető-helyettesi interjú.

2.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

teljesül

3 csoportos óvoda lévén, kis közösséget alkotnak, így leginkább a verbális kommunikációt helyezi előtérbe, az utóbbi években pedig az online csatornákat is alkalmazzák. Óvodai honlapot is működtetnek. (Vezetői és helyettesi interjú)

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

teljesül
Az értekezletek megszervezése és lebonyolítása egyrészt a munkatervben előírt tervezés szerint zajlik, másrészt - szükség szerint - azonnali jelleggel, amelyek hatékonyak és előre mutatók. (Munkaterv és vezetői, helyettesi interjú)

2.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

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

inkább teljesül

A lehetőséghez mértén igyekszik megszervezni az óvodában zajló szakmai munkát, de szakember hiánnyal küzdenek, Ő maga munkaidőn túl is részt vállal az óvoda működtetésében. Több évtizede együtt dolgozó kis közösségről van szó, szoros együttműködésben dolgoznak, megtéve mindent, hogy az óvoda hatékonyan és az igényeknek megfelelő tudjon működni. A fenntartótól minden segítséget megkapnak, illetve saját családtagjaik is besegítenek, pl. az udvarrendezés (munkaterv, beszámoló, interjú)

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

teljesül

Az intézmény létesítményeit a céloknak megfelelően működteti, kiemelt figyelmet fordít a higiénéjára, a biztonságra és szakszerűsége. Az óvoda épületében főzőkonyha működik, amely nem csak az óvoda részére biztosítja az étkezést, hanem az iskola és további szociális intézmények étkeztetését is ellátja. A konyha irányítása szintén a vezető hatáskörébe tartozik. (Vezetői, fenntartói interjú)

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

teljesül

Vezetői munkája során figyelembe veszi a fenntartható fejlődés érvényesülését (interjú, Pedagógia Program)

2.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

2.4.1. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. teljesül

Az intézmény dokumentumainak nyilvánosságra hozatala a jogszabályoknak megfelelően valósul meg. (SZMSZ, munkaterv, vezetői interjú)

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

teljesül

Az óvoda 2000 fős lélekszámú településen működik, így a folyamatos kapcsolattartás megvalósul. Online zárt szülői csoport működik, amelyet az elmúlt 2 év vészhelyzete hívott életre, az óvoda honlapját pedig most kezdték el működtetni. (Vezetői interjú, munkáltatói interjú)

2.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

2.5.1. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét. teljesül

A dokumentumokban megtalálható az ellenőrzés és szabályozás rendje. Az átláthatóságot, a vezetői struktúra feladat és hatáskör biztosítja. (SZMSZ, munkaterv)

2.5.2. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

teljesül

A kollégák által vezetett dokumentációk naprakészek, részletesek, szakmailag megfelelőek. (csoportnaplók, mérési fejlettségmérő dokumentumok) (Munkaterv, beszámolók, vezetői interjú)

2.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

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

teljesül

Személyesen, aktívan részt vesz a partnerekkel történő kapcsolattartásban. (Fenntartó, társóvodák intézményvezetői, településen működő általános iskola) (Vezető, helyettesi és munkáltatói interjú)

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

teljesül

A fenntartóval szoros kapcsolatot ápol, ő maga önkormányzati képviselő, ahol mindig eljár az óvoda érdekében. A személy és gazdasági ügyet a munkáltató végzi, de a vezetők rálátása és beleszólása van a gazdasági ügyekbe pl: költségvetés dologi tervezése, alakítása(vezetői és munkáltatói interjú)

Tevékenységek

2.1. A jogszabályváltozások figyelemmel kísérésének, az alkalmazottak tájékoztatásának folyamatossága.

kiemelkedő

2.2. Az érintettek több csatornán és hatékonyan működő tájékoztatása.

kiemelkedő

2.3. Az intézményi erőforrások rendszeres elemzése és hatékony felhasználása.

megfelelő

2.4. Az intézményi működés nyilvánosságának biztosítása a jogszabályoknak megfelelően, többcsatornás kommunikáció alkalmazása.

kiemelkedő

2.5. Az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságának biztosítása.

kiemelkedő

2.6. Az intézményi célok elérését támogató kapcsolatrendszer hatékony működtetése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Humán erőforrás hiányával küszködnek, igyekeznek a beosztásokat megszervezni, ez mellett a konyha működtetésének vezetése is terheli a vezetőt, amelynek egy független személyre történő átruházása, az óvoda és a vezető munkaterheit csökkenthetné. Személyi állomány bővítése (gondnok, óvodapedagógus, fejlesztő pedagógus) A pedagógusok többsége nyugdíj közeli korban van, ezért célszerű lenne egy távlati tervet kidolgozni az utánpótlásra, amely nem csak a Bajnai óvodára jellemző, hanem már egy országos szintű problémával állunk szemben.

Kiemelkedő tevékenységek

Az intézmény vezetője saját személyes példamutatással, a partnerekkel való kapcsolattartás során erősíti az intézmény pozitív arculatát. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja. Hatékonyan reagál az esetleges változásokra!

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

97,22%

3.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

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

teljesül

Több éve vezeti már az óvodát, így teljes mértékig tisztában van a lehetőségekkel és azzal, hogy milyen változtatásokra lenne szükség. Jövőképet is ennek megfelelően alakította ki. (Vezetői pályázat, vezetői interjú)

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

teljesül

Az intézmény jövőképevel, értékrendjével a nevelőtestület azonosulni tud. Az intézmény vezetője és a nevelőtestület nagyon nagy elhivatottsággal és elkötelezettséggel rendelkezik. (Vezetői pályázat, vezetői interjú)

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

teljesül

Dokumentumai teljes összhangot mutatnak, a célok reálisak, előremutatóak, figyelembe veszik az országos és helyi alapelveket, igényeket, lehetőségeket. (Vezetői pályázat, vezetői interjú, vezetői pályázat, PP, munkaterv, beszámolók)

3.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

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

teljesül

Rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat, birtokában van az információk megszerzésének lehetőségével (Internet, közeli településeken dolgozó vezető

kollégák teamje). Szükség szerint tud és lehetőséget is biztosít a változtatásra. (Vezetői és vezető helyettesi interjú)

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

teljesül

Kollégaival szoros együttműködésben dolgozik, az újonnan megjelenő szabályokról törvényekről azonnal tájékoztatja kollégáit, megnevezve annak szükségességét és az esetleges változtatásokat is. (Vezető helyettesi interjú)

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

teljesül

Hatékonyan és rugalmasan képes változtatni, felismerve annak szükségességét, konstruktívan építi be vezetői munkájába (vezetői és helyettesi interjú)

3.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

3.3.1. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

teljesül

A megvalósulás nyomon követése a dokumentumokban megtalálható. (Vezetői pályázat, munkatervek, beszámolók)

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

teljesül

Tisztában van és meghatározza az intézmény és vezetői munkájának erősségeit és gyengeségeit. Ismeri a település, a fenntartó, a szülők, és egyéb partnerek igényeit. (Vezetői, fenntartói, helyettesi interjú)

3.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

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

inkább teljesül

A beszámolóban értékeli az intézmény helyzetét, erősségeit, gyengeségeit., tervező munkája során figyelembe veszi az elvárásokat. A kollégák értékelése azonban hiányos és nem mindig kapnak írásban történő szakmai értékelést, visszajelzést, amely a tervek és célok eléréshez elengedhetetlen. /beszámolók, interjúk/

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

teljesül

Célkitűzései reálisak, igazodnak az intézmény lehetőségeihez. (Vezetői interjú, vezetői pályázat)

3.5. Hogyan teremt a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

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

teljesül

Naprakész információkkal rendelkezik, és minden lehetőséget kihasznál az információszerzésre, ezt megosztja kollégáival is. Felhasználja az internet által nyújtott lehetőségeket. (Vezetői, munkatársi és munkáltatói interjú)

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

teljesül

Nyitott az innovációkra, a változtatásokra, ehhez minden segítségét és támogatást meg is ad. (közös ovitúra, színházi programok, pályázatok, kézműves foglalkozás, zenei hangverseny) (Vezető helyettesi interjú, munkaterv, beszámolók)

Tevékenységek

3.1. A vezetői pályázat jövőképe és a pedagógiai programban megfogalmazott alapelvek, célok összhangjának megvalósulása.

kiemelkedő

3.2. A változásokra való hatékony intézményvezetői reagálás.

kiemelkedő

3.3. Az intézmény stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeinek rendszeres beazonosítása.

kiemelkedő

3.4. Az intézményi stratégiai célok elérésének hatékony irányítása.

megfelelő

3.5. A változásokra, innovációra nyitott intézményi környezet megteremtése.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Hiányzik a gyakorlatban véghez vitt értékelési és ellenőrzési rendszer, amelynek kidolgozása és végrehajtása szükséges.

Kiemelkedő tevékenységek

Nyitott az innovációra és képes, hogy pozitív szemlélettel álljon a változásokhoz.. Az intézményi sajátosságokat figyelembe véve teret biztosít kollégái szakmai fejlődésére, több továbbképzésen is részt vesznek.. Az intézményben folyó nevelő - oktató munkát figyelemmel kíséri, a kapott adatokat felhasználja a tervezési folyamatokhoz. Kollégái visszajelzéseire, véleményeire nyitott. Több programon részt vesznek. Fontosnak tarja a pályázatokon való részvételt.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása 92,16%

4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

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

teljesül

A dokumentumokban egymásra épülve találhatók meg a jogkörök, az egyes feladatok. A munkatervben a megvalósítást olvashatjuk, a munkaköri leírások jól strukturáltak, követhetők, betarthatók és számon kérhetők (SZMSZ, munkaterv)

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

inkább teljesül

Pedagógushiány miatt mindegyik kollégára nagyobb teher helyeződik, a vezető az óvoda vezetés mellett a konyha vezetését is ellátja. A feladatot igyekszik megosztani, de javarészt őt terhel minden. A jogköröket betartja és betartatja, példamutató hivatástudata a többiek számára követendő példa (Munkaterv, beszámolók, SZMSZ, interjúk.)

4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

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

teljesül

Intézményében kialakította a belső önértékelés feltételeit, irányítja az önértékelési csoportot, kezeli a feltöltő felületet. A munkaterv értékelésében megfogalmazza az elvégzett feladatokat. (Beszámoló, interjú.)

4.2.2. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében. inkább nem teljesül

Pedagógushíány miatt a kollégák látogatása nem történik meg. Az esetlegesen felvetendő szakmai problémák megbeszélésére azonban sor kerül, illetve a minősülés előtt álló kolléga ellenőrzésére, közvetlenül a minősülés előtt sor került. (vezetői interjú)

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

teljesül

Segítő és támogató személyisége támasz kollégái számára, támogatást nyújt, szóban értékeli, és példát mutatva folyamatosan magas színvonalú munkára ösztönzi kollégáit. (vezetői program, vezetői és helyettesi interjú)

4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

4.3.1. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetve önfejlesztésére.

teljesül

Elkötelezett a nevelőtestület és önmaga szakmai fejlődésében. A fenntartó anyagi támogatást is nyújt a továbbképzésekhez. Mindenki érdeklődésének megfelelően, az intézmény és a szülők érdekeit figyelembe véve vesz részt továbbképzéseken. (Interjú, vezetői program)

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

teljesül

Ösztönzi a kollégákat innovatív elképzeléseik, ötleteinek megvalósításában. Törekszik az idősebb kollégák lelkesedésének megtartására, növelésére, az új kollégák aktivizálására. (Interjú, vezetői program)

4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

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

inkább teljesül

3 csoportos óvoda, 4 pedagógus lévén, szoros együttműködésben dolgoznak napi szinten, így az egész év folyamán szinte minden terület munkaközösséget alkotnak. A vezető vezetésével működik az önértékelési csoport. Minden egyéb projektnek aktív részese. (Beszámoló, interjú)

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

teljesül

Szoros közösségben, egymásra utalva dolgoznak, az óvodán kívül is részt vesznek különböző szabadidős programokban. Az együttműködésekhez megfelelő feltételeket biztosít, ötleteket ad, segíti a gyakorlati megvalósítást Nevelési értekezleteken, heti megbeszéléseken biztosítja a tudásmegosztás lehetőségét. (Interjú, pedagógiai program, munkaterv, beszámoló.)

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

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

teljesül

Lehetőséget biztosít, hogy a kollégák érdeklődési körüknek megfelelően vegyenek részt a továbbképzéseken. Figyelembe veszi a kollégák igényeit, de a társadalmi és környezeti változások okozta problémákra is érzékeny. Összhangot teremt az egyén és az óvoda érdekei

között. A pedagógusok erősségeit az intézmény eredményességének, hírnevének növelésére fordítja. (munkatervek és beszámolók)

4.5.2. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

teljesül

A belső tudás megosztás szinte napi szinten működik, hiszen 4 fő pedagógus dolgozik az intézményben, így folyamatosan megosztják tapasztalataikat, új ismerteiket egymással (Interjúk, munkatervek és beszámolók)

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

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

teljesül

Egy személyű felelőse az óvodának, de döntéseit, illetve az odavezető utat, a lehetőségeket megbeszéli, kikéri kollégai véleményét. Az intézményvezető együttműködő, támaszkodik a vezető helyettes, a nevelőtestület véleményére. Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, azok előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit. Az intézményi munkatervbe beépíti a szülők javaslatait, véleményét. (Interjúk, beszámolók)

4.6.2. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

teljesül

A döntések előtt az intézményvezető helyettessel konzultál, majd az érintettekkel osztja meg a szükséges információt. (Interjúk)

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

teljesül

Humánusan keresi és képviseli a megoldásokat. Érvek, ellenérvek összevetése után dönt. A közösség érdekeit szem előtt tartva törekszik a kompromisszumos megoldásra. Rá-, és átlátással rendelkezik folyamatok, problémák és konfliktusok tekintetében. (Interjúk)

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

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

teljesül

Nagyon jó kapcsolata van munkatársaival, ismeri a személyes problémákat, megértően kezeli azokat. Kollégái bizalommal fordulnak hozzá. Munkaidőn kívül és többször vesznek részt közös programokon. (Interjúk.)

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

teljesül

Munkájára a kollégák támogatása, az óvoda és partnerek közötti jó viszony fenntartása, a munkáltató és óvodai közötti jó kapcsolat erősítése a jellemző. Az óvoda szakmai és gazdasági működtetése jól nyomon követhető, belső szokás és szabályrendszerük kiépítésének és összehangolt működtetésének következményeként.. (SZMSZ, munkatervek, interjúk, Pedagógiai program)

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

teljesül

A régi hagyományokat, a szakmai értékeket megtartva igyekszik kielégíteni a partnerei igényeit. Támogatja az innovációt, az újszerű ötleteket. Részt vesz pályázatokban, bővíti az intézmény programjait. (pl. hangverseny, közös kirándulások) (Pedagógiai program, interjúk, vezetői program)

Tevékenységek

4.1. A vezetési feladatok megosztása, a döntési és hatásköri jogok egyértelmű meghatározása.
megfelelő

4.2. A humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében való aktív vezetői részvétel.
fejleszthető

4.3. A munkatársak erősségeire építő, személyes szakmai fejlődésüket elősegítő
intézményvezetői motiválás.

kiemelkedő

4.4. Aktív vezetői jelenlét az intézményen belüli szakmai együttműködések
kezdeményezésében, szervezésében.

megfelelő

4.5. Az intézmény pedagógiai programjával és az óvodapedagógusok szakmai céljainak
figyelembe vételével összeállított továbbképzési program és beiskolázási terv.

kiemelkedő

4.6. A nevelőtestület aktív részvételének biztosítása az intézményi döntéshozatali
folyamatokban.

kiemelkedő

4.7. A munkavégzést támogató pozitív klíma és támogató szervezeti kultúra biztosítása.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

A kollégák ellenőrzésének megtervezése és működtetése, illetve ennek dokumentálása. Az
egyenletesebb munka megosztás hatékonyabbá tétele. Szakmai munkaközösség létrehozása,
működtetése.

Kiemelkedő tevékenységek

Humánus és támogató személyisége példa mutató kollégái számára, akikkel nagyon jó
viszonyt ápol, így kollégái bizalommal fordulhatnak hozzá. Aktív szerepet vállal a
tervezésben, szervezésben. Fontos számára, hogy megőrizze az óvoda jó hírnevét, ennek
érdekében a pedagógusok erősségeit, az intézmény eredményességének, hírnevének
növelésére fordítja. Támogatja az innovációt és igyekszik ehhez minden feltételt biztosítani.
Az óvoda érdekeit tartja szem előtt és a fenntartóval való kommunikációja során ezt helyezi
előtérben. A. Az együttműködésekhez megfelelő feltételeket biztosít, ötleteket ad, segíti a
gyakorlati megvalósítást. Biztosítja minden szinten a nevelési-tanulási feltételeket az
infrastruktúra karbantartását, bővítését.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

95,83%

5.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejleszthető területeit, milyen az
önreflexiója?

5.1.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

teljesül

Szoros együttműködésben dolgoznak, támogatja kollégái törekvéseit és minden esetben kikéri
kollégái véleményét. Munkájára a reflektív szemléletmód jellemző (interjúk, vezetői
pályázat.)

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

teljesül

Tisztában van erősségeivel és gyengeségeivel. Munkájára igényes. Ismeri lehetőségeit és
korlátait. Szeretne továbbra is fejlődni a vezetői kompetenciái a módszertani kultúrája terén.
(Interjúk)

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

teljesül

Reálisan értékeli önmagát, vezetői tevékenységét. Örül az eddig elért eredményeknek, erősségeire támaszkodva további sikerekre törekszik. A hibázás lehetőségét elismeri, munkája részének tekinti. (Interjúk, vezetői pályázat)

5.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

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

inkább teljesül

Az intézményvezető több online csoportnak is tagja, a környező települések vezetővel szakmai kapcsolatot ápol, figyelemmel kíséri a szakmai lapokat, jogszabályi változásokat. Célja a módszertani ismeretek frissítése, az önmenedzselés erősítése, team munka erősítése, pályázatok írása, szakmai elismerés bővítése. (Interjúk, vezetői pályázat.)

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

teljesül

Fontos számára a visszajelzés és az önvizsgálat, ennek alapján meghatározza a fejlesztési feladatokat, keresi a lehetőségeket a képzésre, önképzésre. (Interjúk)

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

teljesül

Lelkiismeretes kommunikációja nyílt, őszinte, és hiteles-Magatartása, kommunikációja példamutató, etikus. (Interjúk.)

5.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetési programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?

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

teljesül

A munkatervék és beszámolók vizsgálata alapján nyomon követhető, hogy a vezetői programjában leírt célokat, feladatokat megvalósítja, a gyakorlatban is tervezi, szervezi. A dokumentumaiból látható, hogy következetes, tudatos, lelkiismeretes a vezetői munkája. (Interjúk, munkatervék, beszámolók.)

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

teljesül

Képes változtatni, javítani és hibát beismervé módosítani, alkalmazkodik az új elvárásokhoz, elfogadja a szakmai segítségnyújtást, illetve kollégái javaslataira is nyitott. (fenntartói, vezetői és helyettesi interjú)

Tevékenységek

5.1. Erősségeinek és fejleszthető területeinek önértékeléssel történő rendszeres meghatározása, vezetői munkájának kritikus szemlélése.

kiemelkedő

5.2. Vezetői hatékonyságának fejlesztése érdekében mutatott elkötelezettség.

kiemelkedő

5.3. A vezetési program időarányos megvalósulásának folyamatos nyomon követése, felülvizsgálata.

kiemelkedő

Fejleszthető tevékenységek

Egyenletes munka megosztásra való törekvés, elkerülve a fizikai és szellemi kimerülést, esetleges kiégést.

Kiemelkedő tevékenységek

Reflektív, nyitott személyiség, reálisan értékeli önmagát, vezetői tevékenységét, munkájára igényes. Lelkiismeretes, tudatos vezető, aki számára fontos, hogy óvodája jó hírnevét megőrizze és tovább vigye. Képes a megújulásra, az új ötletek bevezetésére, ebben kollégáit is támogatja. Örül az eddig elért eredményeknek, erősségeire támaszkodva további sikerekre törekszik. A hibázás lehetőségét elismeri, munkája részének tekinti. Szívesen fogadja a jobbitó szándékú javaslatokat, véleményeket. A dokumentumaiból látható, hogy következetes, tudatos, lelkiismeretes, vezetői munkája. Az interjúk alapján hiteles, a problémákat őszintén feltáró vezető. Magatartása, kommunikációja a kollégák, szülők és a fenntartó megítélése szerint is példamutató, etikus.

