

PÁLYÁZAT

VAJA TAVIRÓZSA ÓVODA

4562 Vaja Damjanich u. 50-52.

033245

ÓVODAIGAZGATÓI ÁLLÁSHELYÉNEK BETÖLTÉSÉRE



Címzett:

VAJA VÁROS ÖNKORMÁNYZAT
4562 Vaja, Damjanich u. 71.
Tisza Sándor Rajmund
Polgármester

Pályázó:

BAZOLA GYULÁNÉ
4551 Nyíregyháza, Tujafa u. 7/b
+36306357110
bazolaeva@freemail.hu

TARTALOM

PÁLYÁZATI NYILATKOZATOK.....	1
1. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ.....	3
1.1.Személyes adatok.....	3
1.2.Szakmai végzettségek, adatok, tanulmányok.....	3
1.3. Szakmai életút bemutatása.....	5
2. VEZETŐI PROGRAM.....	9
2.1.A vezetői munkát meghatározó jogszabályi háttér.....	10
2.1.2. Óvodai alapidokumentumok.....	11
2.1.3. Egyéb dokumentumok.....	11
3. BEVEZETÉS.....	12
3.1. Pedagógiai, szakmai hitvallás.....	12
3.2. Vezetői hitvallás.....	13
4. AZ ELŐZŐ 5 ÉVES VEZETŐI IDŐSZAK ÉRTÉKELÉSE.....	14
4.1. Terveim és feladataim, amit megvalósítottam az 5 év alatt.....	14
4.2. Működési és szakmai helyzetelemzés.....	15
4.2.1. Személyi feltételek.....	15
4.2.2. Tárgyi feltételek.....	16
4.2.3. Pedagógiai munka, szakmai tevékenység.....	17
4.2.4. Az elmúlt 5 év néhány statisztikai adatai.....	18
4.2.5. Az intézmény kapcsolatrendszere.....	20
4.2.6. Szakmai munkaközösség.....	22
4.2.7. SWOT elemzés.....	22
5. ÖTÉVES SZAKMAI PROGRAM.....	24
5.1. Vezetési elképzelések.....	24
5.2. Vezetői, irányítási elképzelések.....	30
5.3. A vezetői célok megvalósításának értékelésének rendszere.....	31
6. ZÁRÓGONDOLATOK.....	33
7. MELLÉKLETEK	
1. melléklet: Érvényes hatósági erkölcsi bizonyítvány	
2. melléklet: Végzettséget igazoló okiratok másolata	
3. melléklet: Tanúsítvány	
4. melléklet: Munkáltatói igazolás	
5. melléklet: intézményi és vezetői tanfelügyeleti értékelések	

PÁLYÁZATI NYILATKOZAT

Alulírott Bazola Gyuláné a www.kozszolgallas.ksz.gov.hu oldalán 2025.06.01-én meghirdetett (112159 azonosító számú), valamint a www.vaja.hu oldalán 2025.06.11-én megjelent, a Vaja Tavirózsa Óvoda (4562 Vaja, Damjanich J. u. 50-52.) óvodaigazgatói állására szóló pályázatot a mellékelt vezetői programommal megpályázom.

Nyilatkozom arról, hogy a szükséges végzettséggel rendelkezem.

Nyilatkozom arról, hogy nyertes pályázóként vagyonynyilatkozatot teszek.

Nyilatkozom arról, hogy a pályázat elbírálásában résztvevők, a teljes pályázati anyagba betekinhetnek.

Nyilatkozom, hogy hozzájárulok, a pályázati anyagban foglalt személyes adatokat a pályázati eljárással összefüggésben kezelhessék.

Nyilatkozom, hogy hozzájárulok pályázatom zárt ülésen való tárgyalásához.

Nyilatkozom arról, hogy hozzájárulok a teljes pályázati anyagom, az eredetivel teljesen megegyező sokszorosításához, és továbbításához a döntéshozók és a véleményezők felé, a pályázat tartalma harmadik személlyel közölhető.

Kijelentem, hogy a magasabb vezetői állás betöltésére előírt, valamint a pályázati kiírásban szereplő feltételeknek megfelelek, és ennek igazolásait mellékelem.

Tisztelettel: **Bazola Gyuláné**
4551 Nyíregyháza, Tujafa u. 7/b

1. SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

1.1. Személyes adatok

Viselt név: Bazola Gyuláné

Születési név: Csonka Éva

Születési hely, idő: Vásárosnamény 1972.03.29.

Lakcím: 4551 Nyíregyháza, Tujafa u. 7/b.

Telefonszám: +3630-6357110

Email: bazolaeva@freemail.hu



1.2. Szakmai végzettségek, tanulmányok

Iskolai végzettségeim

Évek	Képzések	Végzettség
1986-1990	Budai Nagy Antal Óvónői Szakközépiskola	óvodapedagógus
1993-1997	Hajdúböszörményi Wargha István Pedagógiai Főiskola	óvodapedagógus
2013-2014	BME Gazdaságtudomány és Társadalomtudományi Kar	szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető
2024-2025	Károli Gáspár Református Egyetem	fejlesztő, differenciáló pedagógus

Szakmai előmenetelem, továbbképzések, minősítések

2013	Pedagógus I.
2016	Pedagógus II.
2025	Mesterpedagógus

Továbbképzéseim:

2007	Hogyan tovább?	30 óra
2008	A kompetencia alapú oktatási programcsomagok alkalmazása	30 óra
2008	Tevékenység és személyiségfejlődés	60 óra
2015	Intézményvezetők felkészítése az intézményi önértékeléshez, a tanfelügyeleti ellenőrzéshez	30 óra
2020	Okleveles Rajzvizsgálati Szakértő	120 óra
2024	Tanulási Zóna- online élménypedagógiai alapképzés	60 óra
2024	A nevelő- oktató munka során alkalmazott tartalomszabályozók ismerete	10 óra

2015-2025: Részt vettem még 14 óvodapedagógus, Ped. I, illetve Ped. II minősítésén, mint delegált tag.

2018: Intézményi és vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés

2023: Intézményi és vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés

1.3. Szakmai életút bemutatása

Tanulmányaimat 1978-1986-ig a vajai Általános Iskola és Diákotthonban kezdtem meg. Továbbtanulásnál nagy dilemma volt, hogy hol folytassam tanulmányaimat, hisz egyszerre nyertem felvételt a Fehérgyarmati Petőfi Sándor Közgazdasági Szakközépiskolába és a Nagykállói Budai Nagy Antal Óvónőképzőbe. Már ekkor nehéz volt dönteni, hisz a pénzügy legalább annyira érdekelt, mint a gyermekek. 1986-ban végül is Nagykállóban folytattam tanulmányaimat és 1990-ben végeztem. Életem meghatározó része volt ez az időszak. Nem csak a kollégiumi élmények miatt, hanem amit szakmailag kaptunk. Nagyon nagy elvárások voltak, elvárták, hogy mindig új dolgokkal álljunk elő. Ezt az elvárást sajátomnak éreztem egész munkám során. Mindig igyekeztem megújulni, valami mást behozni a hétköznapiakba. Szeretek kísérletezni, újítani a mai napig. Érettségi után egyből beállhattam dolgozni a vajai Napköziotthonos óvodába, ahol korábban a gyakorlati időmet töltöttem. Kezdetben helyettesítői, majd később végleges státuszban. A szakmában nagy erőbedobással kezdtem el dolgozni, én voltam a legfiatalabb, mindenképpen bizonyítani akartam. 1994-1997-től a Hajdúböszörményi Wargha István Pedagógiai Főiskola levelező szakán szereztem óvodapedagógusi végzettséget. Gyakorlati éveimet két esetben szakítottam meg rövid időre, gyermekeim születésekor. Nagyon sok kolleganővel dolgoztam már. Mindenki idősebb és tapasztaltabb volt nálam. Elég sokféle módszert kipróbáltam. Igyekeztem mindenkitől tanulni, viszont kreativitásom mindig megmutatkozott, amit általában azért értékelték is. Szakmai fejlődésem mégis úgy gondolom, kolleganőmnek, az akkori helyettesnek köszönhetem. Sok évig dolgoztunk együtt, hasonló mentalitású és beállítottságúak voltunk, ami úgy gondolom nagy előny. Elvégeztük az Epohális neveléshez szükséges képzést és bevezettük csoportunkban, amit évről évre továbbfejlesztettünk. Legyen szó bármilyen rendezvényről, mi mindig újítani akartunk és mindig nagy sikerrel is járt. 2006-ban, amikor visszatértem Gyedről sajnos már nem kerültünk egy csoportba, de folyamatosan konzultáltunk, ötleteltünk így is. Több továbbképzésen is részt vettem, az ott tanultakat megosztottam munkatársaimmal. 2007- Hogyan tovább? képzésen vettem részt, 2008-ban Tevékenység és személyiségfejlődés (Fejlesztő játékok elemzése és készítése) témában végeztem 60 órás képzést. Általában hasznosnak bizonyultak ezek a képzések, mivel a kollegák is hasznosítani tudták azokat az információkat, amiket ott kaptam. Nagyon szerettem a vizuális tevékenységeket, nagyon sok rajzot, kiegészítő eszközöket készítettem, melyek egy részét mai napig tudjuk használni. A kompetencia alapú oktatási programcsomagok alkalmazása címmel is indítottak egy képzést, amin részt vettem. Rengeteg hasznos információt, anyagot kaptam, amit mai napig használunk. Sajnos az egész kompetencia alapú Programot nem tudtuk

adaptálni, de az anyaggyűjtéshez nagy segítség. Óvodánkban egy szakmaimunkaközösség működött mindig. Annak mindig tagja voltam. Sajnos ennek a vezetését mindig rövid ideig vállalta el egy-egy kollega. 2 évig én is vezettem a munkaközösséget. Igyekeztem új dolgokat behozni, másképpen csinálni, mint ahogyan addig. Tehetséggondozás címmel próbáltunk gyerekekkel külön foglalkozni. Ők voltak a Maci csoportosak. Kolleganőmmel egy évben kipróbáltuk. A nagyobb csoportból kihoztuk az értelmileg fejlettebb gyermekeket. Különböző fejlesztő játékokat készítettünk, amit kipróbáltunk velük. Az elképzelés jó volt, viszont nehéz volt összeegyeztetni a csoportok napirendjével. Sajnos elég hamar feladtuk, de a kollegák így látták jónak. A technika fejlődésével elég sok minden megváltozott az óvoda életében. 2007-ban egy teljesen új óvodát adtak át nekünk, ami a Tavirózsa óvoda nevet kapta. Uniós pályázat lévén, mindenféle felszereltséggel elláttak minket. Ide tartoztak a technikai eszközök is. Kaptunk cd-lejátszókat a csoportokba, hangosító berendezést, projektort, videó kamerát, laptopot stb. Mivel én voltam a legfiatalabb, az óvodavezető úgy gondolta, hogy én ezeknek a használatát hamarabb megtanulom. Ebben nem tévedett. A fényképező, videó kamera az életem részévé vált. Minden eseményt megörökítettem, amit később megosztottam szülőkkel, partnerintézményekkel, stb. Az IPR pályázatokkal pedig lehetőségünk volt később ezeket modernebbekre lecserélni. Az IPR bevezetésével tagja voltam az IPR Menedzsmentnek is. Elég sok időt töltöttem ezáltal az óvodavezetővel. A KIR rendszer bevezetése számára elég nehéznek bizonyult, amit én vállaltam magamra. Megismertem a rendszert, a gyermekeket felvezettem, követtem a változásokat. A statisztika elkészítésében is így aktívan részt vettem, rögzítettem. Ez mind megkönnyítette későbbi munkámat, amikor ő úgy döntött, hogy karkedvezményrel nyugdíjba vonul. Felkért a Polgármester úrral, hogy szeretnék, ha én venném át a helyét. Elég ambiciózusnak ismertek meg, látták bennem, hogy szeretem a kihívást és nem ismernek nálam alkalmasabb embert erre a pozícióra. Ekkor éreztem azt, hogy mégis csak megérte az a sok szélmalomharc, amit évekig vívni kellett, ha változtattam dolgokon. Ettől nagyobb elismerést nem kaphat az ember. 2013. 09.16-tól megbízott óvodavezetőként dolgoztam, 2014.12.31-ig. Közben a BME indított képzést Nyíregyházán. Mivel már megbízott vezetőként dolgoztam, természetesen a szakdolgozatomat is olyan témában választottam, amit később hasznosítani tudok. A vezető hatása a szervezetre címmel választottam témát. Nagyon sok szakirodalmat olvastam hozzá. A kérdőíveket online formában gyűjtöttem be. Természetesen a szakdolgozat védésére már a PPT- s bemutatót kellett elkészíteni. Elsajátítottam azokat a technikai dolgokat, ami az elkészítéshez szükséges. 2014. dec.-ben Köznevelési vezető és pedagógus szakvizsgát szereztem. 2015.01.01.-től kinevezéssel dolgozom, mint óvodavezető. A köznevelési rendszer változásával az én életem is megváltozott. Az összes dokumentumunkat átdolgoztuk, a

hiányosságainkat igyekeztem pótolni. Úgy érzem ilyen rövid idő alatt nagyon nehéz helyre tenni a dolgokat úgy, hogy közben napról-napra változik minden. Szerencsére nagyon jó kapcsolatokat alakítottam ki más óvodában lévő vezetőkkel, kollegákkal, szaktanácsadókkal. Az információkat igyekszünk megosztani egymással. Szükség esetén segítséget kérünk egymástól. Az internet lehetővé teszi, hogy online kapcsolatban legyünk egymással, így gyorsabb a kommunikáció. Úgy érzem, a változást csak akkor lehet követni, ha folyamatos az információ áramlás. A továbbképzések is lehetővé teszik a kapcsolatok ápolását. 2015. 06-ban elvégeztem én is a vezetőknek szánt 30 órás képzést.(Minősítés, tanfelügyelet). Vezetőként muszáj naprakésznek lenni, követem a jogszabályi változásokat, megosztom munkatársaimmal. Elektronikus formában kapják meg először a szükséges dokumentumokat, de lehetőség van természetesen a nyomtatott verziók olvasására is. Tagja voltam a Belső Ellenőrzési Csoportnak, felkészültünk a Tanfelügyeleti ellenőrzésekre. Az önértékeléseket is megcsináltuk határidőre minden pedagógusnak. Mint vezető, az információk áramlása miatt, úgy döntöttünk,hogy legyek én is tag. Büszke vagyok rá, hogy létre tudtam hozni egy egyesületet, mely a Tavirózsa Óvoda Gyermekeiért Egyesület nevet viseli. Itt az Elnöki pozíciót töltöttem be. 2020-ban úgy éreztem, hogy szeretnék olyan dolgot tanulni, ami később hasznos lehet nem csak nekem, hanem munkatársaimnak is. Online, tutorális program keretén belül elvégeztem Vass Zoltán, Rajzelemzési Intézetének képzését, mely által Okleveles rajzelemzési szakértő lettem. Mindig is érdekelt ez a téma, amit tudtam is már alkalmazni és egyéni fejlesztés keretein belül, információkhoz jutni bizonyos gyermekeknél.

A továbbképzések nem csak az információk miatt hasznosak, hanem a kapcsolatok miatt is. Sajnos arra nem számított senki, hogy egy COVID világjárvány mindenki életét megváltoztatja. Vezetőként is rengeteg új feladatot kellett megoldani, új intézkedéseket hozni, bevezetni. Amit segítségnek gondoltunk, az néha csak összezavart. Nagyon nehéz volt úgy dolgozni, hogy a munkatársak is összezavarodtak, ugyanúgy, mint a szülők, gyerekek. Nagyon nagy empátiára, toleranciára, türelemre és együtt érzésre volt szükség. Közben pedig szerettük volna megoldani a feladatainkat, elérni a kitűzött célokat. De a változások miatt, újabb lehetőségek is megnyíltak és szükségszerűvé váltak. Amikor be kellett zárunk az óvodát, a pedagógusokkal úgy döntöttünk, hogy mi is csinálhatjuk az „online” tanulást, mint ahogyan az iskolában. Ami a Hetitervben szerepeltek tevékenységek, foglalkozások, azt mindenki a saját csoportjára tervezve feltöltötte az óvoda facebook oldalára. Így azok a szülők, akik szerettek és akartak volna, foglalkozhattak otthon a gyermekükkel. A mese-vers, ének anyagok nem csak cím szerint, hanem teljes terjedelmükben. Rajz, festés, kézimunka anyagok sablonnal, mintával. A többi tevékenység is megajánlott ötletekkel elérhető volt.

Nagyon büszke vagyok rá, hogy ezt az akkori kollegák meg tudták oldani. Ehhez az IKT kompetencia fejlesztése teljes mértékben megvalósult, ami korábban kitűzött feladatunk volt. Sajnos a továbbképzések már nem valósulhattak meg jelenlétben, az online vagy távoktatásra tértek át a képzők és szervezők. Ez sajnos hozta magával, hogy személyesen már kevesebb információt tudtunk megosztani egymással. 10 év vezetői tapasztalattal a hátam mögött, már képesnek érzem magam egy tudatos, átgondolt rendszer felépítésére. Természetesen a pedagógushiány, a felhígulás és egyéb nehezítő tényező ellenére is meg kell tennünk mindent, hogy olyan értékeket tudjunk átadni a felnövekvő nemzedéknek, ami valódi érték lehet még. Viszont figyelembe kell vennünk a felgyorsult világ változásait is. Ennek a két dolognak összhangban kellene működnie egymással. Ez néha lehetetlen küldetésnek tűnik, de nem adhatjuk fel! Szeretnék továbbra is jó vezetője lenni az intézményemnek. Vezetői megbízatásom 2. ciklusának a végén járok. Szeretném továbbra is megpályázni ezt a pozíciót. Még érzek magamban annyi erőt, kitartást, hivatástudatot, ami ehhez a munkához kell. Következő ciklusomban pedig szeretnék betanítani olyan fiatal kollegát, aki átveheti majd a helyem. Átadnám tapasztalataimat, tudásomat, bölcsességemet, amit az évek alatt megszereztem. Szeretném, ha nem csak a dolgozók, hanem a gyermekek, szülők is jó élményekkel gondolnának majd vissza az intézményünkre. Rengeteg feladat, újítás szükséges, hozzá pedig nagyon sok türelem, kitartás, empátia, tolerancia és még sorolhatnám. Szeretnék rászolgálni arra a címre, amit már pár munkatárs erősít bennem. (A legjobb főnök te vagy!)

Minősítési eljárásban delegált voltam 14 főnél, 3 gyakornok minősítési vizsgáját bonyolítottam le, végzős hallgatók gyakorlati vizsgájának lebonyolítását 2 főnél.

Büszke vagyok rá, hogy a felnőttképzésbe is bevont a Jándi Szakképző Iskola. 2 alkalommal dajkaképzést tartottam 2017 és 2018-ban 33fővel, és 1 alkalommal 2019-ben pedagógiai asszisztenseket képeztem ki, 15 fővel, akiknek a záróvizsgájában is részt vettem. Teljesen új területet próbálhattam ki az életben. Több munkatárs is lett azokból a végzősökből, akik hozzám jártak.

2025.01.01.-től Mesterpedagógusi minősítést kaptam, intézményvezetői specialitással.

2025. 04.10-én A Nagykőrösi Károli Gáspár Református Egyetemen fejlesztő, differenciáló pedagógus szakvizsgát szereztem.

VEZETŐI PROGRAM

2025-2030



Készítette:

.....
Bazola Gyuláné

2. A VEZETŐI MUNKÁT MEGHATÁROZÓ JOGSZABÁLYI HÁTTÉR – PÁLYÁZAT ELKÉSZÍTÉSÉT MEGHATÁROZÓ DOKUMENTUMOK

2.1. Jogszályi háttér

- 18/2024 (IV.4.) számú belügyminiszteri rendelet a pedagógusok teljesítményértékeléséről
- 401/2023 (VIII.30.) Kormányrendelet a pedagógusok életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról
- 2023. évi LII. törvény a pedagógusok új életpályájáról
- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről
- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról
- 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2011. évi CXCV. törvény az államháztartásról
- 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról
- 363/2012. (XII. 17.) Korm. rendelet az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról
- 32/2012. (X. 8.) EMMI rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról
- 48/2012. (XII. 12.) EMMI rendelet a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről
- 277/1997. (XII. 22.) Korm. rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről

2.1.2. Óvodai alapidokumentumok

- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha hatályos Alapító Okirata
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha Pedagógiai Programja
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha Szervezeti és Működési Szabályzata
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyhahatályos Házirendje
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha Továbbképzési Programja
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha Éves Munkaterve
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha 5 éves Önértékelési Programja
- Vaja Tavirózsa Óvoda és Konyha Éves Értékelés
- Gyakornoki Szabályzat

2.1.3. Egyéb dokumentumok

- Országos tanfelügyelet. Kézikönyv óvodák számára
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez

3. BEVEZETÉS

31 év óvodapedagógusi gyakorlatom, 12 év vezetői tapasztalatom alapján pályázom meg újra az óvodaigazgatói munkakört.

Második vezetői megbízásom a végéhez ér. A mögöttem álló évek, eredmények, tartalmas, kitartóelhivatottságom, önbizalmam ad erőt az újabb kihívások megvalósítására. Áttekintettem az eddigi munkámat, értékeltem magamban az elért eredményeket, amelyek büszkeséggel, örömmel töltenek el. A nehézségek megoldása csak megerősített mindig a vezetői munkám során. Összegzésem végén arra a döntésre jutottam, hogy folytatni szeretném ezt a munkát. A közösséget továbbra is vezetni, irányítani szeretném a közösen megfogalmazott feladatok megvalósításában.

Önmagammal szemben szakmailag és a magán életben is elkötelezett, elhivatott, kitartó, igényes személyiség vagyok. Fontos számomra, hogy mindig legyen feladatom, egy kihívás, amelyek révén új módszereket tudok alkalmazni. Képes vagyok az új befogadására, a változások bevezetésére, rugalmasan alkalmazkodom, megújulni képes vezetőnek tartom magam.

Több, mint 31 éve dolgozom pedagógusként, melyből az utóbbi 12 évben óvodavezetői feladatokat láttam el, ami folyamatosan új kihívások, feladatok elé állított. Törekedtem rá, hogy ezeknek minél magasabb szinten megfeleljek, ennek érdekében rengeteg szakmai kapcsolatot kiépítettem, nagy hangsúlyt fektettem a folyamatos tanulásra. Úgy érzem, az eltelt időben hivatás tudatom nem fakult meg, mind óvodapedagógusi, mind vezetői munkámban felelősségteljesebb, tudatosabb lettem. A szakma iránt elkötelezett, érdeklődő, mindig megújulásra vágyó ember vagyok.

Pályázatomban szeretnék rámutatni egyrészt óvodánk azon erősségeire, lehetőségeire, amelyekre építeni lehet a továbbiakban is, másrészt azokra a fejleszthető területekre, amelyeken változtatni kell, harmadrészt pedig szeretném bemutatni azokat a lehetőségeket, amelyek tovább lépési irányt mutatnak.

3.1. Pedagógiai, szakmai hitvallás

„Guggoljon ide mellém, ki nem csak hallani, de érteni is akar, hogy közel legyen a szívdobogásunk.” Birtalan Ferenc

Hiszem, hogy minden gyermek egyedi értéket hordoz magában, és a nevelés legszebb feladata ennek kibontakoztatását segíteni. Az óvodáskor különleges időszak: ekkor alapozódik meg az önbizalom, a világ iránti nyitottság és a kapcsolódás képessége. Pedagógusként és vezetőként legfőbb célom olyan szeretetteljes, elfogadó és biztonságos óvodai környezet megteremtése, ahol a gyermek önmaga lehet, fejlődhet, és örömmel tapasztalhatja meg a világot.

Munkámat a gyermekek iránti feltétlen tisztelet, az inkluzivitás és a játék elsődlegességébe vetett hitem határozza meg. Fontos számomra, hogy minden gyermek a saját ütemében, a saját érdeklődését követve kapjon támogatást és inspirációt. A nevelés nem egyirányú folyamat – tanulunk a gyermekektől is nap mint nap. A pedagógus szerepe nemcsak tanító, hanem érzékeny megfigyelő, támogató és példamutató felnőtt.

Vezetőként elkötelezett vagyok a támogató légkör megteremtése mellett, amelyben a pedagógusok, a családok és a gyermekek valódi közösséget alkotnak. Hiszem, hogy csak olyan óvodai közösséget lehet jól vezetni, ahol a szakmaiság mellett a bizalom, a párbeszéd és a közös felelősség is jelen van.

3.2.Vezetői hitvallás

„ Egy vezető a mintáin keresztül vezet, akár akarja, akár nem ”

(AsissiSzent Ferenc/

Vezetői hivatásomat a gyermekek iránti felelősség, a kollégák iránti tisztelet és az intézmény jövőjéért érzett elkötelezettség határozza meg. Hiszem, hogy egy óvodát vezetni nem csupán szervezési és irányítási feladat, hanem közösségépítés, értékteremtés és szolgálat. Az intézmény vezetőjeként számomra elsődleges a gyermekek mindenek felett álló érdeke, a pedagógusok szakmai támogatása, valamint a szülőkkel és partnerekkel való bizalomra épülő kapcsolat kiépítése.

Fontosnak tartom, hogy az óvoda nyitott legyen a társadalmi változásokra, a gyermekek sokféleségére – hiszek abban, hogy minden gyermek megérdemli a neki megfelelő figyelmet, támogatást és esélyt a fejlődésre. Az inkluzív szemlélet, a sajátos nevelési igényű és a BTMN gyermekek befogadó, elfogadó környezete számomra nem többletfeladat, hanem alapérték.

Vezetőként törekszem olyan szakmai műhely kialakítására, ahol a kollégák értéket teremthetnek, és ahol a nevelőtestület tagjai nemcsak feladatvégzők, hanem alkotó partnerek. Hiszek a folyamatos szakmai megújulásban, a módszertani sokszínűségben, a pedagógiai önreflexió erejében – ezek nélkül ma már nincs hiteles, élő intézmény.

Azt vallom, hogy a gyermekek boldogsága és fejlődése a felnőttek együttműködésén múlik: szülőkön, pedagógusokon, segítő szakembereken. Vezetőként ennek a kapcsolati hálónak a működtetése és erősítése a feladatom. A mindennapok során nyitottságra, következetességre, párbeszédre és méltányosságra törekszem.

A jövő óvodája számomra egy olyan támogató, értékörző és értékteremtő közösség, amelyben a gyermekek, pedagógusok és családok egyaránt megtalálják helyüket, biztonságukat és lehetőségeiket. Ennek megvalósításáért kívánok felelősséget vállalni – szakmailag felkészülten, emberileg elkötelezetten.

4. AZ ELŐZŐ 5 ÉVES VEZETŐI IDŐSZAK ÉRTÉKELÉSE

4.1. Terveim és feladataim, amit megvalósítottam 5 év alatt (a teljesség igénye nélkül)

Az éves értékelések részletesen tartalmazzák azt.

Szakmai:

- Minden óvodapedagógus sikeres önértékelésének lefolytatása.
- A gyermekek egyéni differenciált fejlesztésének pontos, tartalmas, részletes nyomon követésének továbbfejlesztése.
- A játékban való ismeretszerzés népszerűsítése, annak szakmai előnyeinek bemutatása a gyermekek fejlesztése érdekében.
- Az óvodapedagógusi előmenetek segítése a minősítési eljárások során.
- Az IKT eszközök használatával való szakmai megújulás elősegítése.
- Hagyományörzés és ápolás területén új lehetőségek kiaknázása és megvalósítása.
- Pedagógiai Programunk folyamatos megvalósítása, ellenőrzése, értékelése.
- Környezettudatos nevelés megvalósítása az óvoda mindennapjaiban.
- Az egészséges életmód minél változatosabb megismeréséhez, Ovikert és focipálya létrehozása
- Pedagógiai Program, SzMSZ, Házi rend, Továbbképzési Program, Gyakornoki Szabályzat, Adatkezelési Szabályzat, Élelmezési Szabályzat, átdolgozása.
- Végzős óvodapedagógusok gyakorlati munkájának segítése, záróvizsgáztatása.
- Pedagógiai szakmai ellenőrzések lebonyolítása.
- Minősítési eljárásokban való közreműködés(14)

- A főzőkonyha megszűnésével járó szervezeti átalakulással kapcsolatok feladatok végzése.

Tárgyi:

- Sérült játékok cseréje, javítása
- Futballpálya, Közlekedési park létrehozása
- A TriviumPackaging Kft. által megszerzett 6 laptop, 3 asztali számítógép, 1 projektor
- Sikeres pályázatok: OVIKERT, LEGO, UNILEVER. ÖFEO

Külső kapcsolatok: A meglévő kapcsolatainkat a következőkkel bővítettük:

- TriviumPackaging Kft.
- Vaja Művelődési Ház és Könyvtár
- Vajáért Kulturális Egyesület
- LEGO Manufakturing Kft.
- Unilever Magyarország Kft.

4. 2. Működési és szakmai helyzetelemzés

4.2.1. Személyi feltételek

A nevelési feladatok megvalósításához biztosított a szükséges, engedélyezett létszám. Minden csoportban kettő főiskolai végzettséggel rendelkező óvodapedagógus, valamint csoportonként egy szakképzett dajka, valamint még 2 pedagógiai asszisztens végzi a gyermekek közvetlen nevelését. Az óvoda működését 1 fő intézményi titkár segíti. Munkájuk nélkülözhetetlen az óvodánk biztonságos működéséhez.

A pedagógus előmeneteli rendszer bevezetésével új elvárások, feladatok jelentek meg az oktatásban, melyek a pedagógusok folyamatos szakmai fejlődését, minőségi munkavégzésük elismerését célozta meg, melynek részei: szaktanácsadás, önértékelés, tanfelügyeleti ellenőrzés, pedagógusminősítés. Óvodapedagógusaink közül ez elmúlt 5 évben, 5 fő vett részt a minősítő eljárásban, 1 fő minősítő vizsgán, amely a pedagógus életpálya előmeneteli rendszere. Valamint Mesterpedagógus minősítést én szereztem.

Engedélyezett álláshelyek száma: 23

Betöltött álláshelyek száma: 23

Gyes/Gyed-en lévők száma: 2

Vezetői vagy egyéb szakvizsgával rendelkezők száma: 4

Jelenleg a pedagógus életpálya szakaszai a következők szerint oszlik el:

Gyakornok:-

Ped. I.: 5

Ped. II.: 7

Mester: 1

Jelenleg tanulmányokat folytatnak (főiskolai): 6

4.2.2. Tárgyi feltételek

Fenntartói és szülői támogatással, valamint pályázati lehetőségekből folyamatosan bővül az óvoda eszközellátottsága, felszereltsége.

Óvodánkban a csoportszobák tágasak, többnyire világosak, játékeszközökkel jól ellátottak. Hangulatossá tételükről a bent dolgozó óvodapedagógusok, pedagógiai asszisztensek, dajkák gondoskodnak. A termeket, öltözőket igyekeznek mindig az évszakoknak, aktualitásoknak megfelelően ízlésesen, esztétikusan berendezni, dekorálni. Bútorzataink, játékaink folyamatos cseréje, megújulása megvalósul.

A kötelező eszköz és felszerelési jegyzéknek megfelelően az óvoda működéséhez szükséges kötelező felszereléssel és eszközzel nagyrészt rendelkezünk, amely biztosítja a szakszerű, törvényes működést. karbantartása, cseréje elengedhetetlen a gyermekek testi épsége érdekében. Az udvari játékok bevizsgálására és tanúsítvány megszerzésére szükség van. Egészséges környezettel, több zöld füves terület létrehozásával, multifunkcionális pálya megépítésével, korszerű mozgást fejlesztő eszközök biztosításával népszerűsítjük a mozgást.

A kornak megfelelően minden óvodában biztosított az internet hozzáférés. A szülőkkel a kapcsolattartás új formáit is alkalmazzuk, mint az óvodai honlap, email rendszer, facebook oldal, csoportok létrehozása. Ezeken a csatornákon gyorsabban elérhető a szülők számára a szakmai jellegű rendezvények, óvodai programok időpontjai, tartalmi. A honlapunk frissítését a fenntartó rendszergazdája végzi. Itt nem csak a kötelező dokumentumok találhatóak meg, hanem az óvodáinkban folyó szakmai tevékenységek is.

Az óvodánkhoz tágas, fás, gondozott udvarrészek tartoznak. A fajták javítására, az elkorhadt faelemek cseréjére, állagmegóvásra szükség van.

A szükséges állagmegóvó és karbantartási munkák meghatározását évről évre a munkatervben meghatározásra kerül. Cél az energiatakarékos, fenntartható működés. A fenntartó szerepet vállal a karbantartási munkálatokban. Az óvoda felszereltsége jónak mondható. A 2023-ban történt korszerűsítésnek köszönhetően, egy új külsőt kapott intézményünk.

4.2.3. Pedagógiai munka, szakmai tevékenység

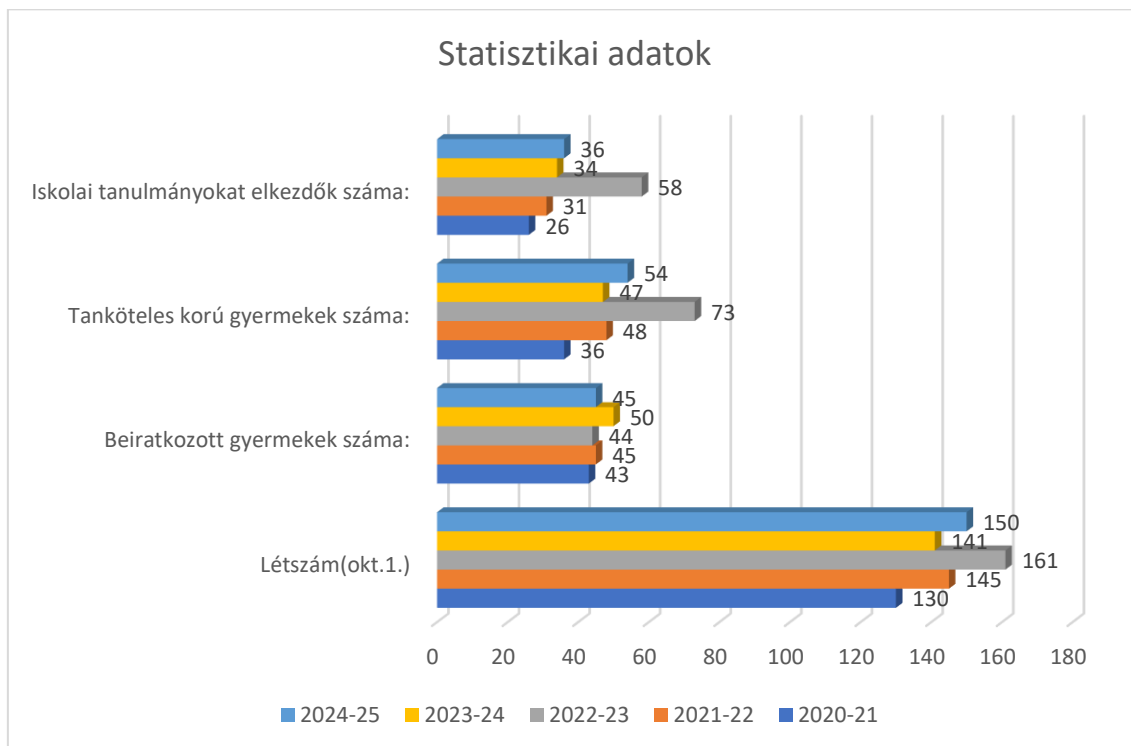
Intézményünkben 2021-ben került sor utoljára, a Pedagógiai Programunk felülvizsgálatára, átírására. Az Országos Óvodai Alapprogram is módosításra került, ennek figyelembe vételével a nevelőtestületben megfogalmazódott a programunk újragondolása, valamint az intézmények Elvárásrendszerének kidolgozása. 2025-ben újra átdolgozták az ONAP-ot, ezért ebben az évben szintén át kell dolgoznunk a saját Pedagógiai Programunkat. Egy korszerűbb, az óvodapedagógusok számára használhatóbb, a helyi sajátosságokat továbbra is figyelembe vevő program született. Nagyon nagy munka volt, amelyben minden óvodapedagógus kivette a részét, gondolataikat, ötleteiket, beépítettük. Nagyon részletesen, szakmailag átgondoltan olyan értékeket, célokat, feladatokat foglalmaztunk meg, amelyekkel minden óvodapedagógus egyetértett és annak megvalósítása mindenkinek a feladata lett. Pedagógiai Programunkban továbbra is figyelmet fordítottunk a helyi sajátosságokra, helyi adottságokra, a szülői igények kielégítésére az együttnevelés érdekében. Programunkban kiemelt feladatként foglalmaztuk meg a környezettudatos-, az egészséges életmódra való nevelés fontosságát. Emellett kiemelt szerepet kapott az egyéni differenciált fejlesztés, valamint a felzárkóztatás és tehetséggondozás elősegítése. Törekszünk arra, hogy minden kisgyermeket önmagához képest fejlesszünk az óvodai nevelés során. Nagy figyelmet kell fordítanunk továbbra is a gyermekek kellő megismerésére, óvodába érkezést megelőzően és a beszoktatási, megismerési szakaszban.

Mindennapi munkánk során nagy hangsúlyt fektetünk az érzelmi nevelésre komplexitás megvalósítására, és a szabad játék fontosságára. A játékot, mint a gyermek legfontosabb tevékenységét és az abban rejlő nevelési lehetőségeket tudatosan használjuk ki az óvodai nevelés során a mindennapi életünkben. A játék fejlesztő hatásának fontosságát meg kell ismertetni a szülőkkel, különböző fórumokon, beszélgetések során.

Az irányunk, az értékeink azt a célt szolgálják, hogy a ránk bízott gyermekek képességeit, adottságait a legjobb tudásunk szerint segítsük kibontakozni az óvodai életük során. Ennek megvalósításához számítunk, bízunk továbbra is a szülők támogató, segítő, együttgondolkodó, felelősségteljes együttműködésére.

4.2.4. AZ ELMÚLT 5 ÉV NÉHÁNY STATISZTIKAI ADATAI

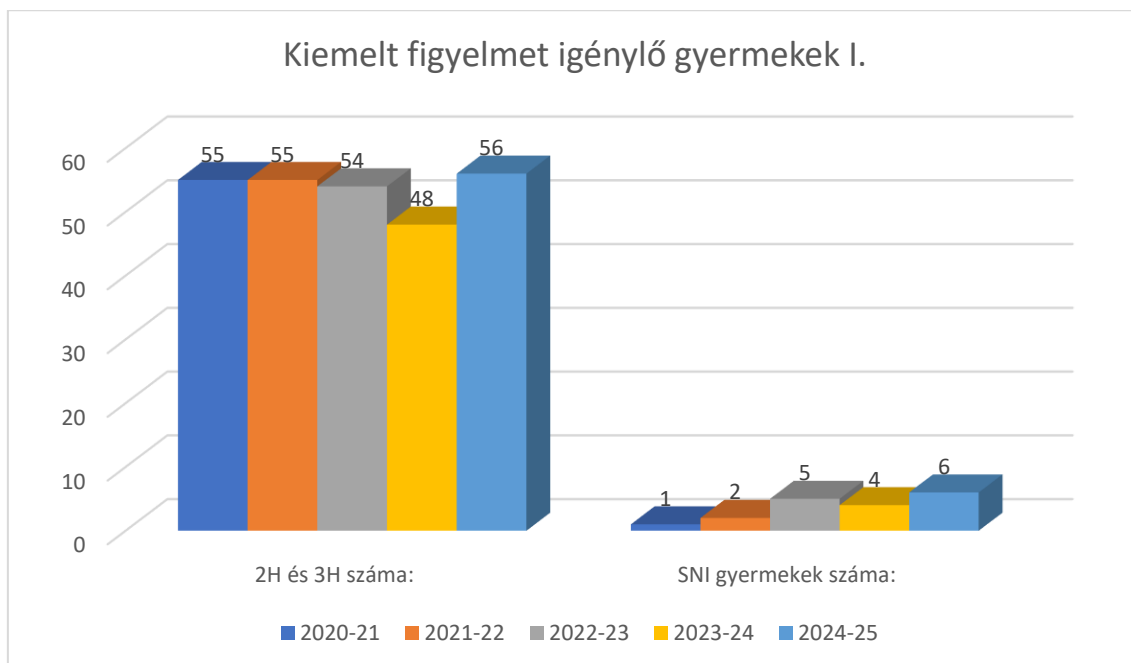
Az első ábrán látható a létszámadatok alakulása. A beiratkozók száma, valamint a tanköteles és iskolai tanulmányaikat megkezdők száma. Kiugró eredményt a 2022-2023-as év mutat. Ez köszönhető a demográfiai változásoknak. A 2024-2025-ös évben ismét emelkedett a létszámunk. A 2025-2026-os nevelési évre beiratkozók száma alapján, ismét emelkedés várható. (mai mérési eredmények alapján 159 fő)



1.ábra

Forrás: Saját adat, éves beszámolóhoz elkészített adatszolgáltatás

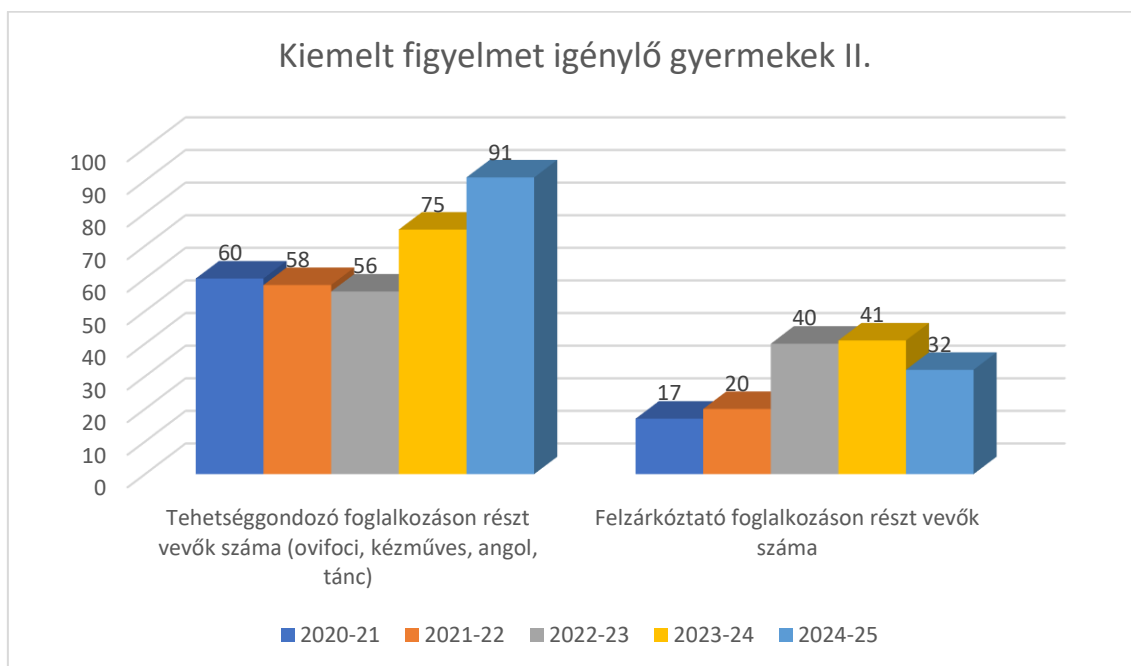
A 2. ábra első felén, a hátrányos, illetve halmozottan hátrányos gyermeklétszám alakulása látható. Itt elmondható, hogy szinte nincs eltérés, csak a 2023-2024-es mutatott némi csökkenést. Az viszont az alacsonyabb létszám miatt lehetett. Az ábra második felében a SNI gyermeklétszám alakulása látható. Ott is a magasabb létszám alakulása miatt látható nagyobb érték. Viszont a 2024-2025-ös Év végi beszámolómban, már sokkal magasabb szám várható. Jelenleg 6 SNI besorolásunk van, de szeptemberig még további Szakvélemények fognak készülni.



2.ábra

Forrás: Saját adat, éves beszámolóhoz elkészített adatszolgáltatás

A 3. ábrán látható, hogy milyen az arány, a tehetséggondozásban és a felzárkóztatásban résztvevők száma között. 4 tehetséggondozási területünk van, ahol a tehetség ígéreteket a pedagógusok választják ki, természetesen a szülőkkel egyeztetve. A felzárkóztatást a Mátészalkai Pedagógiai Szakszolgálat munkatársai végzik, illetve utazó gyógypedagógus, valamint fejlesztőpedagógus munkatársunk.



3.ábra

Forrás: Saját adat, éves beszámolóhoz elkészített adatszolgáltatás

4.2.5. Az intézmény kapcsolatrendszere

Az óvoda kapcsolattartása a különböző külső partnerekkel szerves része munkánknak, mely a következőképpen valósul meg:

Az óvoda legfontosabb partnere a **család**, hiszen ő az alapja a nevelés első lépcsőfokának, ahol gyermekeik szocializálódnak, és kialakulnak az első érzelmi kötődéseik. Az óvodai nevelés a családi neveléssel együtt, azt kiegészítve biztosítja a gyermek harmonikus fejlődését. Ennek alapvető feltétele a családdal való szoros együttműködő, folyamatos kommunikáció /beiratkozás, szülői értekezletek, családlátogatás, nyílt napok, fogadóórák, közös rendezvények, ünnepek, különböző online felületek, csoportok, honlap... stb/.

A **fenntartóval, önkormányzatunkkal** szoros, jól együttműködő kapcsolatot tartunk fenn. Segítő, támogató fejlesztések megvalósításában partneri kapcsolatot alakítottunk ki. A fenntartó, partnerünk a szakmai munkánkban és biztosítja működésünkhöz szükséges anyagi feltételeket. Költségvetésünk elkészítésénél figyelünk a takarékoskodásra és egyeztető megbeszélések után, döntések születnek a hatékony gazdálkodási feladatokkal kapcsolatban. A mindennapi problémák megoldásában közvetlenül a polgármester úr segítette munkánkat, segítőkészsége nagymértékben hozzájárul az óvoda fejlődéséhez. A kapcsolattartás a képviselőtestület tagjaival bizottsági és testületi ülések alkalmával valósul meg. Rendezvényeinkre rendszeresen meghívást kapnak. Évente egyszer írásos beszámoló készül az óvoda munkájáról, melyben a testület tájékoztatást kap az adott nevelési évben megvalósuló feladatokról.

Vaja Város Roma Önkormányzattal is jókapcsolatot tartunk fent a gyermekek rendszeres óvodába járása érdekében. Munkánk segítője az elnökük, akivel kapcsolatban állunk. Rendszeresen támogatást nyújtanak a roma, rászoruló gyermekeknek. Tisztasági csomagot vásárolnak nekik.

Az óvoda jó kapcsolatot tart fent a **Tulipán Bölcsődével**, ahonnan több kisgyermek is érkezik óvodánkba. Szükség esetén konzultálunk a gyermekek érdekében. Rendezvényeken kölcsönös a vezetői megjelenés.

A következő fontos partnerünk a **Molnár Mátyás Általános Iskola**, ahol gyermekeink az óvodai éveket befejezve, éretten kezdik meg a tanulmányaikat. Az óvoda és iskola átmenetet igyekszünk megkönnyíteni a gyermekek és a szülők számára. Kapcsolatunk folyamatos, szakmai alapokra helyezzük, így segítjük egymás munkáját. A munkaközösségeink jól működnek együtt.

A **Pedagógiai Szakszolgálattal** rendszeres kapcsolatban állunk, hiszen az ott dolgozó szakemberekkel végzik a kiemelt figyelmet igénylő gyermekeink fejlesztését. Van fejlesztőpedagógus és logopédus is, akik heti rendszerességgel kijárnak. Szükség esetén segítséget kérünk az egyéni fejlesztési tervek elkészítésénél.

A **védőnői hálózattal** a kapcsolattartás rendszeres, jól működik. Rendszeresek az ellenőrzések. Nagy segítségünkre vannak a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek nyomon követésében, fejlődésük előmenetelének megfigyelésében (anamnézise, egészségügyi szakvélemények)

A **Gyermekjóléti szolgálat** és óvodánk között lévő jelzőrendszer jól működik. Amint az óvodapedagógusok problémával találkoznak, jeleznek az igazgatónak, aki először szóban, majd írásban is felveszi a kapcsolatot az illetékes szakemberekkel. Jelzés esetén, az esetkonferenciákon mindig részt vesz az az óvodapedagógus, akinek a csoportjában lévő gyermek érintett. Az éves beszámolót én készítem el a gyermekvédelmi munkáról, mivel a törvény elvette azt a lehetőséget, hogy gyermekvédelmi felelőst finanszírozzunk. Évente részt veszek a Gyermekjóléti Szolgálat által szervezett szakmaközi megbeszélésen is.

Remény Családok Átmeneti Otthona és az óvoda kapcsolata: Jó kapcsolatot ápolunk az intézménnyel. Kommunikációnk általában gyors és hatékonyak volt mondható, de a személycserék után ez a folyamat már lassabb. Információ cserét leginkább telefonon bonyolítunk le.

Városunk **közművelődési intézményeivel** is nagyon jól kiépített kapcsolatrendszerrel működünk, egymást segítve, támogatva. Minden alkalmat megragadunk, hogy óvodásaink a kultúra, a művészetek, a hagyományos programok aktív részeseivé váljanak. Kiemelném ennek a kapcsolattartásnak a fontosságát, hiszen a hátrányos helyzetű gyermekek életében ez egy nagyszerű lehetőség. Eljuthatnak olyan helyekre, ahová szüleik nem tudják elvinni őket. Kulturális intézmények: Könyvtár, Művelődési ház, Tájház, Vay Ádám Múzeum. Az elmúlt évben egyedülálló kezdeményezésem révén, megkértem a Művelődési Ház vezetőjét, hogy a zenét, mint a fejlesztés egyik eszközét, hozzuk be az óvodai csoportokba. „Zeneovi” néven folytatjuk és beépítjük a következő évben már a Programunkba is. A Könyvtár által szervezett programokon, szintén részt veszünk rendszeresen. Ez nagy lehetőség számunkra is, mert ingyenesek ezek az előadások.

A partneri kapcsolatok területén a szakmai együttműködések, szakmai műhelyek, közös gondolkodás és az elképzelések megvalósítása mentén dolgozunk folyamatosan. A programok megvalósítása óvodáink szakmai munkájának bővülését, színességét, fejlődését

eredményezik. Az éves munkatervekben is mindig igyekszünk ezeket a lehetőségeket beépíteni, de ha spontán jönnek új lehetőségek, azok megvalósítására is mindig nyitottak vagyunk.

4.2.6. Szakmai munkaközösség

A munkaközösség az óvoda szakmai munkáját segíti, a munkaközösség-vezető figyelembe veszi a vezetői éves munkatervben kitűzött célokat, feladatokat. Minden pedagógus tagja a munkaközösségnek. Intézményünkben 1 munkaközösség működik. A munkaközösség mindig az óvodapedagógusok igényeihez, szakmai fejlődésükhöz alakul. Az itt folyó szakmai műhelyek mindig jó alapot adnak a csoportokban a gyermekek mindennapi fejlesztéséhez. Javasataik csak erősítik és megújítják a nevelést óvodáinkban.

A munkaközösség szakmailag is hatékonyan segíti az óvodában folyó munkát. Az új kihívások megvalósításában, a szervezet fejlesztésében aktív részese az intézmény fejlődésének. Biztosan tudom, hogy a közösségek csapatépítésben, kapcsolatok építésében is pozitív hatással vannak az egész nevelőtestületre, és annak szakmai fejlődésére.

4.2.7. SWOT-elemzés – *Vaja Tavirózsa Óvoda jelenlegi helyzetéről*

Erősségek :

- Tapasztalt, elkötelezett nevelőtestület
- Saját nevelési program, helyi értékekre építve
- Fejlesztőpedagógus jelenléte és beépítése a mindennapi gyakorlatba
- Jól kiépített kapcsolatrendszer a szakszolgálatokkal és a fenntartóval
- 6 csoportos működésből fakadó belső rugalmasság
- Fenntarthatósági szemlélet megjelenése a pedagógiai munkában

Gyengeségek:

- A tárgyi feltételek egyes területeken korszerűsítésre szorulnak (udvari eszközök, fejlesztőeszközök)
- Digitális adminisztrációs rendszerek még nem mindenki számára komfortosak
- A szülői együttműködés nem egységes, egyes családok nehezebben elérhetők
- Korlátozott szakember-ellátottság bizonyos esetekben (pl. gyógypedagógus)

Lehetőségek:

- Továbbképzési programok, uniós vagy hazai pályázati források bevonása

- A fejlesztőpedagógia módszertani beépítésének bővítése
- Környezeti nevelési programokhoz való csatlakozás (pl. Zöld Óvoda)
- Helyi közösségek, civil szervezetek bevonása az óvoda életébe
- Digitális kommunikációs csatornák erősítése a szülőkkel

Veszélyek:

- Társadalmi különbségek mélyülése, ami hatással van a gyermekek szociális kompetenciáira
- Fenntartói forráskorlátok, elhúzódó felújítások
- Szakemberhiány országos szinten (pl. fejlesztőpedagógusok, pszichológusok)
- A pedagógusok túlterheltsége, kiegészítés veszélye

5. ÖTÉVES SZAKMAI PROGRAM (2025-2030)

5.1. Vezetési elképzelések

Intézményvezetőként elsődleges célom olyan nevelési környezet biztosítása, ahol minden gyermek biztonságban bontakozhat ki, egyéni szükségleteikre, életkori sajátosságaikra és szociokulturális háttérükre érzékenyen reagáló pedagógiai szemlélet mentén. Az előttem álló ötéves ciklusban a saját nevelési programunkban megfogalmazott értékek és célkitűzések mentén kívánom megerősíteni az óvoda szakmai arculatát – különösen a fejlesztőpedagógiai szemlélet és a fenntarthatóság iránti elköteleződés mentén.

a Pedagógiai Szakmai Ellenőrzés intézményi szintű 7 területe alapján

1. Pedagógiai folyamatok

A pedagógiai tervezés, megvalósítás, ellenőrzés, értékelés és korrekció folyamata az intézményben

Az óvodai nevelés középpontjában a gyermek áll – az ő fejlődési szükségletei, érdeklődése és életritmusa. A pedagógiai folyamatokat ennek figyelembevételével tervezzük meg, a saját nevelési programunk alapértékeit követve. A programunk lehetőséget ad arra, hogy az egyes óvodapedagógusok módszertani szabadságukat megőrizve, mégis egységes értékrend mentén valósítsák meg a nevelési célokat.

A nevelési év tervezése során figyelembe vesszük az aktuális gyermekcsoportok életkori összetételét, az SNI, BTMN és hátrányos helyzetű gyermekek igényeit, valamint a helyi sajátosságokat. A pedagógiai tervezés folyamata összhangban áll a dokumentumainkkal (éves munkaterv, csoportnaplók, fejlesztési tervek), valamint az intézményi önértékelés tapasztalataival.

Kiemelt figyelmet fordítunk a fejlesztőpedagógiai szemlélet beépítésére a mindennapi nevelési gyakorlatba. Ez nem elkülönült fejlesztésként jelenik meg, hanem integráltan, a csoportéletbe beágyazva. A pedagógusok és a fejlesztőpedagógus közötti rendszeres egyeztetés, a közös célállítás, valamint az eredmények nyomon követése biztosítja a gyermekek egyéni haladását.

A pedagógiai folyamatok folyamatos visszacsatoláson és értékelésen alapulnak. A csoportos és egyéni megfigyelések, a belső hospitálások és a szakmai megbeszélések mind hozzájárulnak a pedagógiai gyakorlat korrekciójához. A célunk az, hogy a pedagógiai tevékenységünk minden elemét – a játéktól a közös tevékenységeken át a beépítsük a mindennapjainkba.

Az óvodai pedagógiai folyamatokat a jövőben a folyamatos megújulás és innováció jellemzi majd. Fontos, hogy a nevelés, tanulás, fejlesztés és diagnosztika egységben, integráltan működjön, és minden gyermek egyéni fejlődési útját támogassa. Tervezem digitális eszközök és modern fejlesztőprogramok bevezetését, amelyek segítik a differenciált fejlesztést, különös tekintettel a sajátos nevelési igényű, illetve hátrányos helyzetű gyermekekre. Már a Mozgáskotta módszerrel meg is ismerkedtünk. Továbbá hangsúlyt fektetek a pedagógusok folyamatos szakmai képzésére és együttműködésére, hogy a legújabb módszerek és kutatások eredményeit minél hatékonyabban tudják alkalmazni a mindennapi munkában.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A gyermekek egyéni fejlődésének és közösségi szocializációjának támogatása

Intézményünk kiemelt nevelési célja, hogy minden gyermek a saját tempójában, egyéni képességeihez igazodva fejlődhessen. Ennek érdekében tudatosan alkalmazzuk a differenciált bánásmód elveit, figyelembe véve a gyermekek szociokulturális háttérét, egyéni adottságait, fejlődési ütemét. A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek támogatása nemcsak szakmai, hanem emberi felelősségvállalás is – a fejlesztőpedagógus jelenléte lehetőséget ad a korai beavatkozásra, a fejlődési eltérések kompenzálására.

A gyermekek személyiségfejlődését segítő tevékenységeink középpontjában az érzelmi biztonság, a kötődés és a pozitív énkép megalapozása áll. A játék elsődlegessége, a szabad önkifejezés lehetősége és a sikerélmények biztosítása minden gyermek számára alapelv. Módszertani gazdagításként kiemelten kezeljük a mese, a dramatikus játék, az érzelemkifejezés és konfliktuskezelés eszköztárát.

A közösségformálás tudatos pedagógiai tevékenység. Célunk, hogy a csoporton belül kialakuljon az együttműködés, a segítség, az empátia és a felelősségérzet. A szokásrend, a szabályok, az ünnepek és a közös élmények strukturált, mégis rugalmas keretet adnak a gyermekek közösségi fejlődéséhez. A nevelőtestület tagjai modellként működnek a mindennapi élet során – hiteles viselkedésükkel, következetességükkel és empátiájukkal segítik a gyermekek szociális tanulását.

A jövőben szeretném még tudatosabban erősíteni az önismereti, érzelmi és szociális kompetenciákat fejlesztő programokat, amelyek elősegítik a harmonikus személyiség fejlődését. Kiemelt célként tekintek arra, hogy a közösségépítés tudatosan, játékos, élményközpontú tevékenységek révén történjen, melyek fejlesztik az együttműködést, empátiát és konfliktuskezelést. Továbbá támogatni kívánom a szülők és családok bevonását ezekbe a folyamatokba, erősítve a család-óvoda együttműködést.

3. Eredmények

A gyermekek fejlődésének nyomon követése és az intézmény eredményességének mérése

Az óvodai nevelés eredményességét a gyermekek fejlődési útjain keresztül tudjuk hitelesen nyomon követni. Ennek alapját a rendszeres megfigyelések, a dokumentált fejlődési naplók, valamint a csoportszintű és egyéni fejlesztési tervek képezik. A célunk nem az összehasonlítás, hanem a fejlődési irányok felismerése és támogatása.

Az intézményben alkalmazott mérési-értékelési eljárások igazodnak a gyermek életkori sajátosságaihoz, játékos és tevékenységalapú megközelítésre épülnek. Az eredmények feldolgozása során különös figyelmet fordítunk a szociális, érzelmi és kognitív területek egyensúlyára.

Az éves nevelőtestületi önértékelés, a szülői elégedettségmérések és a partnerektől érkező visszajelzések egyaránt hozzájárulnak az intézményi eredményesség megítéléséhez. Az adatok és tapasztalatok rendszerszintű feldolgozása biztosítja, hogy pedagógiai gyakorlatunkban valódi, gyermekközpontú fejlesztések valósuljanak meg. Eredményeink visszacsatolása nemcsak belső célokat szolgál, hanem a partnereink felé is nyitottságot és hitelességet közvetít.

Az intézményben elért eredmények nemcsak a gyermekek fejlődésében, hanem a pedagógiai munka minőségében is mérhetők. A jövőben bevezetünk egy komplex értékelési rendszert, amely egyaránt tartalmazza a gyermekek fejlődésének rendszeres diagnosztikáját, a pedagógiai folyamatok minőségellenőrzését és a szülői visszajelzéseket. Fontosnak tartom, hogy ezek az eredmények rendszeres visszacsatolásként szolgáljanak a pedagógusok és a vezetőség számára, így támogatva a tudatos fejlesztést és a folyamatos szakmai megújulást. Az Ovikréta bevezetésével egységes mérőrendszert alkalmazunk. Ezzel párhuzamosan a közösségi eredmények, mint a gyermekek közötti harmonikus kapcsolatok és a közösségi aktivitás szintje is rendszeresen értékelésre kerül, elősegítve az intézményi légkör erősödését.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A nevelőtestület együttműködésének és a belső kommunikációs folyamatoknak a működtetése

A belső kapcsolatok minősége alapvetően meghatározza egy óvodai közösség működését. Intézményünkben a támogató, együttműködő munkahelyi légkör kialakítása és fenntartása elsődleges vezetői cél. A nevelőtestület tagjai közötti nyílt, bizalomra épülő kommunikáció, a közös döntéshozatal lehetősége és a tapasztalatok megosztása hozzájárulnak a szakmai biztonságérzet és elköteleződés fenntartásához.

A szakmai együttműködés színterei a nevelőtestületi értekezletek, a belső képzések, a csoportok közötti egyeztetések, valamint a belső hospitálások és szakmai műhelyek. Fontosnak tartjuk a jó gyakorlatok intézményi szintű megosztását, melynek során a kollégák egymástól tanulhatnak, megerősíthetik saját szakmai identitásukat.

A pedagógiai munkát segítők, dajkák és egyéb munkatársak is szerves részei a belső kommunikációs folyamatoknak. Számukra is biztosítjuk az információkhoz való hozzáférést, a véleménynyilvánítás lehetőségét és a munkájukhoz kapcsolódó visszajelzéseket. Hisszük, hogy az egész intézményt átható bizalom, odafigyelés és kölcsönös tisztelet teremti meg a minőségi óvodai működés alapját.

5. Külső kapcsolatok

Az óvoda eredményes működése és fejlődése szempontjából kiemelten fontos a külső kapcsolatok tudatos és stratégiai építése. Vezetőként célom, hogy intézményünk aktív és nyitott partnere legyen a helyi közösségnek, fenntartónak, szakmai hálózatoknak és civil szervezeteknek egyaránt.

Fenntartóval való együttműködés bővítése:

A következő években rendszeres, legalább negyedéves egyeztetéseket kívánok kezdeményezni a Vaja Város Önkormányzatával, hogy még hatékonyabban tudjuk összehangolni a fenntartói elvárásokat és az óvodai fejlesztési célokat. Célom egy közös fenntartói-óvodai fórum létrehozása, ahol a helyi köznevelési intézmények vezetői megoszthatják tapasztalataikat és közösen dolgozhatnak a városi nevelési stratégia fejlesztésén.

Szülőkkel való interaktív együttműködés erősítése:

Tervezem egy digitális kommunikációs platform bevezetését, amely lehetővé teszi a szülők napi szintű tájékoztatását, a visszajelzések gyors kezelését, valamint közösségi események és fejlesztési programok interaktív szervezését. Emellett a szülői közösség bevonását bővíteni kívánom közös szakmai workshopokkal és családi fejlesztőnapokkal, amelyek célzottan a gyermekek fejlődését és családi támogatását segítik.

Helyi intézményekkel és civil szervezetekkel való stratégiai együttműködés:

Elindítanék egy „Közösségi Kapcsolat Hálózatot”, amelyben a helyi iskola, művelődési ház, egészségügyi központ és civil szervezetek rendszeres együttműködése biztosítja az erőforrások és tudás megosztását. Ennek keretében tervezünk közös rendezvényeket, például egészségnapokat, környezetvédelmi programokat, valamint a helyi hagyományok ápolását szolgáló kulturális eseményeket.

Szakmai kapcsolatok fejlesztése és innováció:

Az óvodapedagógusok szakmai fejlődésének támogatására egy éves, intézményi továbbképzési program kidolgozását kezdtem meg. Az Oktatási Hivatal által felajánlott továbbképzéseket megjelöltük célként, ki-ki érdeklődésének megfelelően. Emellett továbbra is igénybe kívánom venni a szaktanácsadói és szakértői kollegák segítségét. Fontos célom egy regionális szakmai hálózatban való aktív részvétel, amely elősegíti a legújabb pedagógiai innovációk és fejlesztő módszerek megismerését és bevezetését az óvodai gyakorlatba.

6. A pedagógiai munka feltételei

A pedagógiai munka magas színvonalú megvalósítása az óvodában csak akkor képzelhető el, ha biztosítottak a megfelelő személyi, tárgyi és szakmai feltételek. Intézményünkben elkötelezetten dolgozom azon, hogy ezek a feltételek folyamatosan fejlődjenek és alkalmazkodjanak a változó nevelési igényekhez.

Személyi feltételek fejlesztése:

Tovább kívánom erősíteni a nevelőtestület szakmai kompetenciáit célzott továbbképzések, belső műhelymunkák és mentorprogramok szervezésével, különös figyelmet fordítva a differenciált fejlesztés, inkluzív pedagógia és a digitális kompetenciák területére. A nevelői állomány bővítésében is számítok a fenntartó támogatására, különösen a fejlesztő pedagógusok és gyógypedagógusok alkalmazása terén, hogy még hatékonyabb legyen a hátrányos helyzetű, BTMN-es gyermekek segítése.

Tárgyi feltételek fejlesztése:

Intézményünk játszóudvarának és beltéri tereinek korszerűsítését tervezem folytatni, kiemelt célként kezelve a biztonságos, élménygazdag és a gyermekek fejlődését támogató környezet kialakítását. Tervezzük a digitális eszközpark bővítését, amely lehetővé teszi az interaktív tanulási módszerek alkalmazását. Fontosnak tartom továbbá a környezettudatos beruházásokat, például energiatakarékos világítást és megújuló energiaforrások használatát.

Szakmai feltételek biztosítása:

Az óvoda szakmai dokumentációjának folyamatos korszerűsítését, a pedagógiai program és helyi nevelési tervek aktualizálását célul tűzöm ki, amelyek rugalmasan követik az új jogszabályokat és pedagógiai irányelveket. Az intézmény belső ellenőrzési és önértékelési rendszerének továbbfejlesztése révén elősegítem a pedagógiai munka hatékonyságának folyamatos visszacsatolását és fejlesztését.

Támogatói háttér bővítése:

Aktívan keresem a lehetőségeket a pályázati források bevonására, hogy újabb eszközökkel, fejlesztő anyagokkal gazdagíthassuk a nevelőmunkát. Emellett támogatni kívánom a családok számára elérhető segítségnyújtó szolgáltatásokkal való kapcsolatok bővítését, például logopédiai, pszichológiai és mentálhigiénés szakemberek bevonásával.

7. Az intézménytípusra vonatkozó nevelési, nevelési-oktatási irányelvben meghatározottak – jövőbeni célok és megvalósítás

Az óvodai nevelés alapvető feladata, hogy a gyermekeket szeretetteljes, befogadó és fejlesztő környezetben készítse fel az iskolai élet megkezdésére, egyéni képességeik és fejlődési ütemük figyelembevételével. Intézményünk pedagógiai munkáját az országos nevelési-oktatási irányelvek, különös tekintettel az óvodai nevelés országos alapprogramjára és a helyi sajátosságokra alapozva kívánom továbbfejleszteni.

A nevelési célok integrálása a helyi pedagógiai programba:

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a nevelési-oktatási irányelvekben megfogalmazott értékek – mint az egészséges életmódra nevelés, érzelmi biztonság, szociális készségek fejlesztése, hagyományápolás, anyanyelvi kommunikáció gazdagítása és környezettudatosság – mindennapi gyakorlattá váljanak az óvodai élet során. Ezt a folyamatot a nevelőtestület folyamatos szakmai továbbképzése és belső műhelymunkák támogatják.

Differenciált, inkluzív nevelés megvalósítása:

Az intézménytípusra jellemzően kiemelten kezeljük az egyéni szükségletekhez igazodó fejlesztést, különös tekintettel a BTMN-es, hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű gyermekekre. Tovább kívánom erősíteni a pedagógusok felkészültségét az inkluzív pedagógia területén, valamint együttműködünk a szakemberekkel és családokkal annak érdekében, hogy minden gyermek optimális fejlődési feltételeket kapjon.

Az átmenet segítése az óvodából az iskolába:

Az óvoda és az általános iskola közötti kapcsolat fejlesztése, az átmeneti programok megtervezése és megvalósítása kiemelt célom. Célzott foglalkozásokkal és közös programokkal támogatjuk a gyermekek zökkenőmentes beilleszkedését az iskolai környezetbe, együttműködve az iskolai pedagógusokkal és szülőkkel.

A nevelési-oktatási irányelvek folyamatos nyomon követése:

Intézményvezetőként biztosítom, hogy az országos és helyi irányelvek változásait rendszeresen nyomon kövessük, és ezeknek megfelelően aktualizáljuk pedagógiai programunkat és működési dokumentumainkat. Ez garancia arra, hogy óvodánk pedagógiai gyakorlata mindig megfeleljen a legfrissebb szakmai elvárásoknak.

5.2.Vezetői irányítási elképzelések

a PSZE vezetői szint öt területe szerint

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

Vezetőként elsődleges célom az óvodai pedagógiai folyamatok folyamatos fejlesztése, amelyben a nevelés, tanulás, tanítás, fejlesztés és diagnosztika szoros összhangban működik. A jövőben hangsúlyt fektetek a pedagógusok folyamatos szakmai támogatására, új diagnosztikai eszközök és módszerek bevezetésére, valamint az egyéni fejlesztési tervek stratégiai alkalmazására a hátrányos helyzetű, SNI-s és BTMN-es gyermekek eredményes támogatása érdekében. Továbbá célom a digitális taneszközök és interaktív módszerek integrálása a nevelési folyamatokba, hogy az élményalapú és differenciált fejlesztés még hatékonyabb legyen. Az eredmények folyamatos mérése és visszacsatolása biztosítja a pedagógiai minőség fejlődését.

2. Az intézmény szervezetének és működésének stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az intézmény szervezeti struktúrájának rugalmas és hatékony működtetése érdekében folyamatosan fejlesztem a belső folyamatokat, az adminisztráció digitalizációját és az erőforrás-gazdálkodást. Stratégiai tervem része egy elektronikus dokumentumkezelő és kommunikációs rendszer bevezetése, amely átláthatóbbá teszi a döntéshozatalt és megkönnyíti a napi operatív működést. Célként tűzöm ki a fenntarthatóság jegyében az energiahatékonysági fejlesztéseket, valamint a munkakörnyezet és az infrastruktúra korszerűsítését, amelyek hozzájárulnak a nevelési feltételek javításához.

3. Az intézményi változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az oktatási környezet és társadalmi elvárások gyors változásaira való rugalmas reagálás kulcsfontosságú. A jövőben meg kívánom erősíteni az intézmény változásmenedzsmentjét, kialakítva egy strukturált, átlátható folyamatot a fejlesztési projektek, jogszabályi változások és pedagógiai innovációk bevezetésére. Ennek keretében elősegítem a változásokkal kapcsolatos belső kommunikációt, a munkatársak bevonását és képzését, hogy minden érintett magabiztosan és pozitívan vegyen részt az átalakulásokban. Egy integrált monitoring rendszer bevezetésével folyamatosan nyomon követjük a változások hatását, lehetővé téve a gyors beavatkozást és korrekciót.

4. Az intézményben foglalkoztatottak stratégiai vezetése és operatív irányítása

Az emberi erőforrások tudatos, stratégiai menedzselése kulcs a pedagógiai munka sikeréhez. Terveim között szerepel egy motivációs és teljesítményértékelési rendszer kialakítása, amely ösztönzi a szakmai fejlődést és elismeri az egyéni erőfeszítéseket. Fontosnak tartom a munkatársak folyamatos szakmai támogatását, mentorálását, és a közösségépítő programok rendszeres szervezését, hogy erősödjön a csapatszellem és a pozitív munkahelyi légkör. A humán erőforrás fejlesztésében kiemelt figyelmet fordítok a kezdő pedagógusok támogatására és a vezetői utánpótlás kinevelésére.

5. A vezetői kompetenciák fejlesztése

Az intézményvezető folyamatos önfejlesztése nélkülözhetetlen a hatékony vezetéshez. Elkötelezett vagyok a saját vezetői képességeim fejlesztése mellett, rendszeres részvétellel szakmai továbbképzéseken, konferenciákon és vezetői műhelymunkákban. Terveim között szerepel egy vezetői mentorprogram elindítása, amely támogatja a pályakezdő vezetőket és elősegíti a tapasztalatok megosztását. Emellett kiemelten fontosnak tartom az önreflexió rendszeres gyakorlását, valamint a vezetői hatékonyságot mérő visszacsatolások beépítését az intézményi működésébe. További szakvizsga megszerzése és olyan képzéseken való részvétel, ami segíti céljaink megvalósítását.

5.3. A vezetői célok megvalósításának értékelési rendszere

Az ötéves szakmai program és a vezetői célkitűzések megvalósításának nyomon követése a PSZE önértékelési és intézményfejlesztési rendszeréhez kapcsolódva történik. A célom, hogy az elért eredményeket ne csak formális módon, hanem valódi szakmai reflexiók mentén értékeljük.

Főbb értékelési eszközök és módszerek:

- Éves nevelőtestületi önértékelés: célok, eredmények, kihívások megbeszélése
- Partneri elégedettségmérések (szülők, pedagógusok, partnerek)
- Pedagógiai dokumentumelemzés: fejlesztési tervek, megfigyelések, beszámolók
- Hospitálások, belső konzultációk
- Vezetői önreflexió: minden év végén írásos értékelés, összevetve a stratégiai célokkal

Mérhető indikátorok például:

- SNI, BTMN gyermekek fejlesztési tervvel való lefedettsége
- Hospitálások, belső továbbképzések száma évente
- Szülői visszajelzések alakulása (évente legalább 70%-os elégedettség)
- Fejlesztőpedagógiai támogatásban részesülő gyermekek számának nyomon követése
- Környezeti nevelési tevékenységek számának növekedése évente

A cél, hogy a fejlesztési folyamatot *valós időben kövessük és igazítsuk*, nem csupán az ötéves ciklus végén értékeljük. A minőség folyamatos biztosítása az intézmény működésének része.

6. ZÁRÓGONDOLATOK

A Vaja Tavirózsa Óvoda irányítására benyújtott pályázatommal egy olyan vezetői szemléletet szeretnék képviselni, amely egyszerre épít a múlt értékeire és a jövő kihívásaira. Hiszek a közös gondolkodás, az elkötelezett pedagógusi munka és a gyermekek iránti felelősség erejében.

Szakmai utam során mindig azt tartottam szem előtt, hogy minden gyermek megérdemli azt a figyelmet, támogatást és elfogadást, amelyből biztonságot és bátorságot meríthet az élethez.

Büszke vagyok arra, hogy óvodapedagógusainkat szakmai igényesség, elkötelezettség, toleráns szemléletű nevelési módszerek jellemzik.

Vezetőként nem csupán szervezni és irányítani kívánok, hanem közösséget építeni: olyan óvodai közösséget, ahol jó gyermeknek lenni, jó pedagógusnak lenni, és jó szülőként jelen lenni. Hiszem, hogy a Tavirózsa Óvoda értékeit megtartva, a fejlesztési célokat következetesen megvalósítva egy biztos, támogató és megújulni képes intézményt irányíthatunk közösen – a gyermekek jövőjéért.

A pályázatomban leírtak alapján szeretnék további lehetőséget kapni, hogy az óvodában folyó színvonalas oktatási-nevelési munkát folytathassam, vezetői munkámmal hozzájárulhassak az óvoda jövőbeli sikereihez.

Ennek érdekében a legjobb tudásomat igyekszem nyújtani, és a továbbiakban is készen állok arra, hogy továbbfejlesszem magam a fejlődés érdekében.

Köszönöm munkatársaimnak az elmúlt évek támogatását, és továbbra is számítok az óvoda dolgozóira, együttgondolkodásukra, színvonalas munkájukra.

Megtisztelnék a szülők, a nevelőtestület, az alkalmazotti közösség, a képviselőtestület, ha pályázatom megismerését követően terveimmel, céljaimmal, elhivatottságommal, személyemmel azonosulni tudnak, és a támogatásukról biztosítanak.

Vaja, 2025. 06. 23.

Tisztelettel:

Bazola Gyuláné

1.sz melléklet

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

BELÜGYMINISZTERIUM



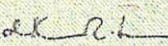
IGAZOLOM, HOGY

BAZOLA GYULÁNÉ
szül.: Csonka Éva
Vásárosnamény, 1972.03.29.
anyja szül. neve: Vincze Erzsébet

a bűnügyi nyilvántartási rendszer adatai alapján

BÜNTETLEN ELŐÉLETŰ
NEM ÁLL KÖZÜGYEKTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT
NEM ÁLL FOGLALKOZÁSTÓL VAGY TEVÉKENYSÉGTŐL ELTILTÁS HATÁLYA ALATT

Budapest, 2025. június 02.

 
Dr. Korom Rita
főosztályvezető

Ervényes a kiállításától számított 90-napig. A hatósági erkölcsi bizonyítvány a személyazonosság egyidejű igazolásával használható fel. A hatósági erkölcsi bizonyítvány tartalmát az ellenkező bizonyításig mindenki köteles elfogadni. Jogszerelemre hivatkozással az érintett személy közigazgatási pert indíthat a Fővárosi Törvényszeknél. A keresetlevelet a bizonyítvány kézhezvételétől számított harminc napon belül a Belügyminiszterium Bűnügyi Nyilvántartó Hatóságánál kell előterjesztani vagy ajánlott küldeményként postára adni. A hatósági erkölcsi bizonyítvány kizárólag a kérelmező által a hatósági erkölcsi bizonyítvány iránti kérelapon megjelölt és igazolni kívánt tények tanúsítására szolgál.

ADATVEDELMI ZÁRADÉK

A hatósági erkölcsi bizonyítványban adott személyes adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény szerinti különleges (bűnügyi személyes) adatokat is tartalmaznak, ezért a felhasználó azokat jogszerűen kizárólag az adatigénylés alapjául szolgáló eljárásban, a bűnügyi nyilvántartási rendszerrel, az Európai Unió tagállamainak bíróságai által magyar állampolgárokkal szemben hozott ítéletek nyilvántartásáról, valamint a bűnügyi és rendészeti biometrikus adatok nyilvántartásáról szóló 2009. évi XLVII. törvényben meghatározott célhoz használhatja fel, illetve kezelheti. A hatályos adatvédelmi és adatbiztonsági előírások megsértése esetén (különös tekintettel a jogosulatlan és a céltól eltérő adatkezelésre) büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi (fegyelmi) felelősség terheli.


096742891


EE2505301157

09674289

4012 000 000 000 - 0025000-02 - 0020-020005 - 0001 000 000 000 000 - 0001 000 000 000 000

2.sz melléklet

185/1007. szám

OKLEVÉL

Ezt az oklevelet Bazola Gyuláné
Csonka Éva számára állítottuk ki,
 aki 1972. évben marosvásárhely városban (községben)
Vásárosvárményművelődési és Sportközpont városban (községben)
Szatmárcsanak megyében Magyarországban
 született, és az 1983/84. tanévtől az 1985/86. tanévig

Hajdúszoboszlói Városi Általános Iskola
Pedagógiai Tanácsának

főiskolai tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság 1987. évi november hó
26 -i határozata alapján nevezett

tanpedagógus

Oklevélének minősítése jó nyilvántűjük.



3.sz melléklet

Intézményi azonosító: FI23344
Törzskönyvi szám: 15891

M Ű E G Y E T E M 1 7 8 2

OKLEVÉL

Ezt az oklevelet

Bazola Gyuláné

számára állítottuk ki,

aki 1972. év március hó 29. napján Magyarország Vásárosnamény településén Csonka Éva néven született, és a Hajdúböszörményi Wargha István Pedagógiai Főiskola nevű felsőoktatási intézményben szerzett 1997. év április hó 5. napján kelt 185/1997 számon kiállított oklevéllel igazolt alapfokozat és óvodapedagógus szakképzettsége alapján a

**Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán**

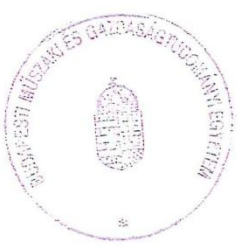
a Közoktatási vezető és pedagógus-szakvizsga szakirányú továbbképzési szak tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

A záróvizsga-bizottság 2014. év december hó 10. napján kelt határozata alapján nevezett

szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető
szakképzettséget szerzett. Oklevelének minősítése: *jelelő*

Budapest, 2014. december 10.


a záróvizsga-bizottság elnöke



dékán

A. GY. Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
Létrehozás: 2011. 12. 24.

4.sz melléklet

Oktatási Hivatal
1055 Budapest, Szalay u. 10-14.

Sorszám: OH-MES/1175/2024

TANÚSÍTVÁNY

mely tanúsítja, hogy

Bazola Gyuláné

születési családi és utónév: Csonka Éva
születési hely, idő: Vásárosnamény, 1972. 03. 29.
anyja születési családi és utóneve: Vincze Erzsébet
oktatási azonosító: 76725904749

Mesterpedagógus

besorolási fokozatra irányuló, 2024. évi pedagógusminősítési eljáráson részt vett.

A pályázati eljárásban az elvárt követelményeknek megfelelt,

Mesterpedagógus fokozatba lép.

Jelen tanúsítványt a *pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény végrehajtásáról szóló 401/2023. (VIII.30.) Korm. rendeletben* adott felhatalmazás alapján állítottam ki.

Kelt: Budapest, 2024. 12. 10.



Brassói Sándor
elnök



5.sz melléklet

IGAZOLÓ LAP
AZ ALKALMAZOTT KÖZNEVELÉSI INFORMÁCIÓS RENDSZERBEN (KIR)
NYILVÁNTARTOTT ADATAIRÓL

Intézmény neve:	VAJA TAVIRÓZSA ÓVODA
Intézmény címe:	4562 Vaja, Damjanich János utca 50-52.
OM azonosítója:	033245

Ezúton igazolom, hogy **Bazola Gyuláné** a köznevelési információs rendszerben (KIR)

2025. június 23., hétfő napján az alábbi adatokkal szerepel.

Oktatási azonosító:	76725904749
Viselt név:	Bazola Gyuláné
Születési név:	Csonka Éva
Születési hely, idő:	Vásárosnamény, 1972. 03. 29.
Anyja neve:	Vincze Erzsébet
Állampolgárság:	magyar, magyar
Nem:	Nő
Lakóhely:	Magyarország, 4551 Nyíregyháza, Tujafa utca 7/B
Tartózkodási hely:	Megegyezik az állandó lakcímmel
Telefonszám:	06306357110
E-mail cím:	bazolaeva@freemail.hu

Legmagasabb végzettség:	főiskola		
Szakmai gyakorlat éveinek száma:	31	Akadémiai tagság:	Nem

OKMÁNY(OK):

Okmány típusa	Okmány száma	Kiállítás dátuma	Lejárat dátuma
pedagógusigazolvány	0306721	2011.09.15.	

JOGVISZONYRA VONATKOZÓ ADATOK:

Intézmény OM azonosítója:	033245		
Kiemelt feladatellátási hely:	003 - VAJA TAVIRÓZSA ÓVODA		
Jogviszony státusza:	aktív	Jogviszony típusa:	köznevelési foglalkoztatotti jogviszony
Munkaidő mértéke:	teljes munkaidő	Munkaidő óraszám (heti):	Nem értelmezhető
Jogviszony időtartama:	határozatlan idejű	Jogviszony várható vége:	Nem értelmezhető
Jogviszony létrejötte:	2024.01.01.	Jogviszony megszűnte:	
Jogviszony megszűnés jogcíme:			
Tartós távollét kódja:			
Tartós távollét kezdete:		Tartós távollét vége:	
Vezetői beosztás:			
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2020.07.16.	

	Megbízás lejáratának dátuma:	2025.07.15.	
Vezetőhelyettesi beosztás:	Vezetőhelyettesi megbízásra vonatkozó adat nem áll rendelkezésre.		
Munkaközösség-vezető:	Nem	Vezetőpedagógus:	Nem
Mentor:	Nem		

EGYÉB JOGVISZONY(OK):

Intézmény OM azonosítója:	033245		
Kiemelt feladatellátási hely:	003 - VAJA TAVIRÓZSA ÓVODA		
Jogviszony státusza:	megszűnt	Jogviszony típusa:	közalkalmazotti jogviszony
Munkaidő mértéke:	teljes munkaidő	Munkaidő óraszám (heti):	Nem értelmezhető
Jogviszony időtartama:	határozatlan idejű	Jogviszony várható vége:	Nem értelmezhető
Jogviszony létrejötté:	1992.11.01.	Jogviszony megszűnte:	2023.12.31.
Jogviszony megszűnés jogcíme:	A jogviszony nem szűnt meg, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény alapján folytatódik.		
Tartós távollét kódja:			
Tartós távollét kezdete:		Tartós távollét vége:	
Vezetői beosztás:			
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2020.07.16.	
	Megbízás lejáratának dátuma:	2025.07.15.	
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2015.01.01.	
	Megbízás lejáratának dátuma:	2025.07.15.	
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2015.01.01.	
	Megbízás lejáratának dátuma:	2020.07.15.	
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2015.01.01.	
	Megbízás lejáratának dátuma:	2019.12.31.	
	Típus:	igazgató / főigazgató	
	Megbízás időtartama:	határozott idejű	
	Megbízás kezdődátuma:	2013.09.16.	
	Megbízás lejáratának dátuma:	2014.12.31.	
Vezetőhelyettesi beosztás:	Vezetőhelyettesi megbízásra vonatkozó adat nem áll rendelkezésre.		
Munkaközösség-vezető:	Nem	Vezetőpedagógus:	Nem
Mentor:	Nem		

SAKKÉPZETTSÉGEK, VÉGZETTSÉGEK:

Szakképzettség megnevezése	Szakképzettség típusa	Pedagógus szakképzettség	Végzettségi szint	Oklevélszám	Oktatási intézmény	Pedagógus szakvizsgával egyenértékű	Megszerzés dátuma
óvodapedagógus	felsőfokú végzettségű óvodapedagógus	Igen	főiskola	185/1997	Hajdúböszörményi Wargha István Pedagógiai Főiskola	Nem	1997.03.26.

TUDOMÁNYOS FOKOZATOK:
nincs adat

PEDAGÓGUS SZAKVIZSGÁK:

Szakirány	Oklevelet kiállító intézmény	Okirat száma	Megszerzés dátuma
szakvizsgázott pedagógus, közoktatási vezető	Budapesti Műszaki Egyetem Gazdaság és Társadalomtud. Kar	15891	2014.12.10.

EGYÉB TOVÁBBKÉPZÉSEK:

Megnevezés	Oklevél száma	Megszerzés dátuma
A kompetencia alapú oktatási programcsomagok alkalmazása	2008/H/Ó/519	2008.06.04.
Tevékenység és személyiségfejlődés	2008/772	2008.11.12.
Hogyan tovább?	2007/VE/4/1449	2007.12.10.
Intézményvezetők felkészítése az intézményi önértékeléshez, a tanfolyameleti ellenőrzéshez	OH-INT/3054/2015.	2015.08.11.
Okleveles Rajzvizsgálati Szakértő	RI 2020/oto12/36	2020.10.10.
Tanulási Zóna- online élménypedagógiai alapképzés	00167/K2024	2024.06.21.
A nevelő-oktató munka során alkalmazott tartalomszabályozók ismerete	OH-13269/2024	2024.12.03.

MUNKAKÖR-KATEGÓRIÁK ÉS BESOROLÁSOK:

Munkakör-kategória	Besorolási fokozat	Besorolás dátuma	Az adott munkakör-kategóriát óraadóként látja el.	Munkaidő kedvezmény	Pótlék(ok)	A mentor oktatási azonosítója	A minősítő vizsga letételének határideje	Munkakör - kategória hatályosság kezdete	Munkakör - kategória hatályosság vége
pedagógus	Mesterpedagógus	2025.01.01.		Nem	igazgatói (főigazgatói) megbízási díj;esélyteremtési illetményrész			2025.01.01.	

MUNKAKÖR(ÖK):

Munkakör(ök)	Feladatellátási hely(ek) – Feladat(ok)	Tantárgycsoport/Oktatott tantárgy	Munkakör ellátásának kezdete	Munkakör ellátásának vége
óvodapedagógus	003 - VAJA TAVIRÓZSA ÓVODA: nappali rendszerű, óvodai nevelés, általános feltételek szerint		2024.01.01.	

Kelt: _____, 2025. június 23., hétfő

P.H.

az intézmény vezetője

INTÉZMÉNYI TANFELYÜGYELETI ÉRTÉKELÉS 2023.

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

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

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel. Az intézmény vezetése a belső és külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézményi stratégiai és operatív terveit. A Pedagógiai program, rögzíti a célokat, befolyásolja az intézményi pedagógiai folyamatát. A munkaközösségek együttműködve alakítják ki a stratégiai és operatív terveket. (Pedagógiai program, Munkaterv)

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 terület értékelése során megfigyelhető a pedagógiai programban és más stratégiai dokumentumban megtalálható célok megvalósulását biztosító pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatossága. (Pedagógiai Program) A külső és belső ellenőrzések, értékelések tapasztalatai alapján határozzák meg a további feladatokat, célokat, valamint a fejlesztendő területeket. Évente értékelik a nevelőmunkánkat, mely a következő év tervezési alapja. (Beszámoló, Munkaterv) A DIFER mérés alapján egyéni fejlesztési terv készül a HHH gyermekek részére, az elért eredmény rögzítésre kerül, mely a további fejlesztés alapjául szolgál. (Mérés, értékelés, Egyéni fejlesztési lapok, Pedagógus interjú)

1.1.3.

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

A munkatársak feladat-, hatáskör- és felelősség-megosztását az SZMSZ egyértelműen meghatározza. A kapcsolattartás a vezetőség tagjai között folyamatos. A munkaközösségek egyeztetnek a kollégákkal, meghatározzák a célokat, feladatokat. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. (interjúk, beszámolók)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart a fenntartóval. A fenntartó biztosítja a jogszabály szerinti működéshez szükséges személyi, tárgyi, pénzügyi erőforrásokat. A kapcsolattartás formái a Pedagógiai programban, Munkatervben rögzítettek. (Munkaterv, Pedagógiai program,)

1.1.5.

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

Rendszeresen nyomon követik a közoktatásban zajló folyamatokat, ezekhez igazodó programot dolgoznak ki. (Pedagógiai Program, SZMSZ - 2017-ben aktualizálták, Munkaterv, beszámolók)

1.1.6.

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

A stratégiai dokumentumokra épül az éves munkaterv, ehhez kapcsolódik a munkaközösségi terv. A Helyi Pedagógiai Programban megfogalmazott célok, feladatok megvalósítását, tartalmazza az éves munkaterv, a pedagógusok nevelési tervei és a heti tervezés. (Beszámolók, Csoportnaplók, Tematikus terv)

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.

Figyelemmel kísérik a jogszabályi változásokat, tisztában van ezek következményével és a dokumentumaikat ezzel összhangban készítik. (Pedagógiai Program, SZMSZ, Egymást követő két tanév beszámolója, a vezetővel készített interjú, pedagógusok képviselőivel készített interjú, Nevelőtestületi kérdőív)

1.2.8.

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

Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. (Pedagógiai Program, Munkaterv, Beszámolók)

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 célok elemei megjelennek a pedagógiai munka tervezési dokumentumaiban. A hosszú és rövidtávú tervek összehangolását, lebontását, illetve megvalósulását, értékelését az óvodavezető biztosítja, koordinálja. (Munkaterv, Beszámoló, Intézkedési terv)

1.3.10.

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

Az intézmény éves terveinek a gyakorlati megvalósítása a pedagógusok és a munkaközösség koordinált együttműködésével történik. Az éves tervezési dokumentumai: Pedagógiai Program, SZMSZ, Éves munkaterv, Szakmai Munkaközösségi terv, Gyermekvédelmi munkatervterv, Tánccsoport éves munkaterve, Angol nyelv éves munkaterve, Ovi-foci éves munkaterve. A pedagógiai munka, tervezés dokumentumai: Csoportnapló, Tematikus terv, Gyermekek egyéni fejlesztési terve.

1.3.11.

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

Tudatos, célnak megfelelő, adott helyzethez rugalmasan alkalmazkodóak a választott módszerek, eljárások, differenciált személyiségfejlesztés. (Csoportnaplók, tematikus terv, pedagógiai program)

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.

Kérdőívek, interjúk alapján az éves nevelési év munkatervében az elvárások megjelennek. Az intézményi beszámolók az elégedettség és elvárásokat tükrözik.

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

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

Az éves terv a megelőző nevelési év beszámolójára épül. Az értékelendő szempontokat a beszámolók adatai és tartalma segíti. Az óvoda vezetője a kollégák bevonása mellett készíti el az éves értékelő beszámolóját. (Munkaterv, Beszámolók)

1.4.14.

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

A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése. A megvalósítást folyamatában szemléli, az eredményekből és esetleges hiányosságokból indul ki a következő évi fejlesztési célok, feladatok kijelölésénél kiemelkedő, fejlesztendő területek megállapítása. Az értékelendő szempontokat a beszámolók adatai és tartalma segíti. (munkaterv, beszámolók)

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az intézmény önértékelési rendszere az éves beszámolókbán megjelenik. (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.

Nevelési év kezdetén megjelenik a főbb célkitűzések, irányelvek, feladatok.(Munkatervek, Csoportnaplók)

1.5.17.

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

A beszámolók és az éves tervek egymásra épülnek. Az éves tervezés a munkatervekben jól áttekinthető. (Munkatervek, beszámolók)

1.5.18.

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

Csoportnaplókban, gyermekproduktumokban jól látható a pedagógiai folyamat. A teljes pedagógiai folyamat követhető, tevékenységi formái: a játék, munka, tanulás.(Csoportnapló, gyermekproduktumok)

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A belső ellenőrzési terv mindenki számára ismert, ez alapján történik az ellenőrzés, melyet az óvodavezető készít, a munkatervben rögzít. Az SZMSZ részletesen tartalmazza az intézmény belső ellenőrzésének szabályát.(SZMSZ, Munkatervek)

1.6.20.

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

Az ellenőrzés gyakoriságát az SZMSZ és a Munkaterv tartalmazza, ellenőrzési terv szerint. Évente értékeli a nevelőmunkát. Az ellenőrzési jogkörrel az óvodavezető és a helyettese rendelkezik, amely kiterjed a tevékenység látogatására, a dokumentumok és a munkaköri feladatok ellenőrzésére. Spontán és tervezett megfigyelés (szabad játék, differenciálás), dokumentum ellenőrzés (adatok

feltüntetése, naprakész állapot, nevelési tervek, pedagógiai feladatok tervezése,)(Beszámolók, Munkaterv,Egyéni fejlesztő lap)

1.6.21.

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

Az eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre. (Csoportnapló, Egyéni fejlesztő lapok)

1.6.22.

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

Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. A megvalósítás során figyelembe veszik a megváltozott körülményeket, ezekhez igazodni képesek. (Pedagógiai Program, Beszámolók, az intézményvezető, óvodapedagógusok önértékelése)

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.

A munkafolyamatok tervezésénél meghallgatják és figyelembe veszik egymás véleményét. Figyelembe veszik a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használják fel.(önértékelő kérdőívek, pedagógus interjú)

1.7.24.

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

Az önértékeléshez kapcsolódó feladatokról a nevelőtestület valamennyi tagja tájékoztatva van, annak folyamatában valamennyi óvodapedagógus részt vesz. Az óvoda vezetése irányította, BECS csoport koordinálta az intézményi önértékelési rendszer működését mely öt főből áll. A feltárt fejlesztések kiküszöbölésére hatékony fejlesztési tervet dolgoz ki. (Munkaterv, Beszámolók)

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 mérési - értékelési rendszer komplex, egységesebb kidolgozása, szempontrendszer szerinti megtervezése. Fejlődési naplóban rögzítettek: anamnézis, fejlődési mutatók, megfigyelések, megállapítások, intézkedések, eredmények, fejlesztő pedagógus fejlődést szolgáló javaslatai

felülvizsgálati megállapítások. Egyéni fejlesztési terv, DIFER mérés évente kétszer (október, április)(Mérés, értékelés, pedagógus, vezetői interjú)

1.8.26.

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

A mérési - értékelési rendszer komplex, egységesebb kidolgozása, szempontrendszer szerinti megtervezése.

1.8.27.

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

Az egyéni értékelés nyomon követhető (fejlődési lap, DIFER). Az intézményben folyó nevelési munka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszer működik.(Pedagógus interjú, egyéni fejlődési lap)

1.8.28.

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

A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a gyermekek szüleinek/gondviselőjének.(Beszámoló, szülői 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.

Az intézmény pedagógusai az információk alapján felülvizsgálják a stratégiai és operatív dokumentumokat, különös figyelmet fordítva a kiemelt figyelmet igénylő tehetségígéretes gyermekek fejlesztésére. A nevelőtestület, munkaközösség közötti információcsera segíti a folyamatot. (Munkaközösségi beszámolók, pedagógus interjú)

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 pedagógus önértékelés - önértékelési folyamatát a munkaterv tartalmazza, mely során a megfigyelési eredmények elemzésére került sor. Az intézményvezetői és intézményi önértékelési

folyamat is az elvártak szerint valósul meg, a szükséges önfejlesztési és intézkedési tervek elkészítésével. (Intézkedési terv, Munkaterv)

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.

Az intézmény felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit. (Beszámoló)

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.

Vezető, pedagógus interjúk alapján innovatív a nevelőtestület, a pályázati lehetőséget kihasználják.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A mérési - értékelési rendszer komplex, egységes kidolgozása, szempontrendszer szerinti megtervezése.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény stratégiai dokumentumai koherensen, egymásra épül. A Pedagógiai program, rögzíti a célokat, befolyásolják az intézményi pedagógiai folyamatát. A stratégiai célok a jogszabályi és tartalmi elvárásoknak megfelelően összhangban valósulnak meg. A kapcsolattartás a vezetőség tagjai között folyamatos. A munkaközösségek egyeztetnek a kollégákkal, meghatározzák a célokat, feladatokat. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. A stratégiai dokumentumokra épül az éves munkaterv, ehhez kapcsolódik a munkaközösségi terv. Az intézmény tervezési dokumentumaiban megjelenő célok koherens egységet mutatnak a megvalósítás dokumentumaiban szereplő adatokkal. Az éves terv a megelőző nevelési év beszámolójára épül. Csoportnaplókban, gyermektermékekben jól látható a pedagógiai folyamat. Az ellenőrzés gyakoriságát az SZMSZ és a Munkaterv tartalmazza, ellenőrzési terv szerint. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoznak ki. Az egyéni értékelés nyomon követhető. A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a gyermekek szüleinek/gondviselőjének.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

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

2.1.1.

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

A tervek készítése során figyelembe veszik az intézmény vonatkozásában alkalmazott pedagógiai célokat, feladatokat, az intézményi belső elvárásokat, egyéni fejlesztési célokat. Az eredmények a beszámolókból megjelennek. (Beszámoló, interjúk)

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulókkal kapcsolatos pedagógiai tevékenység működik: tehetségfejlesztés: gyermektánc, angol nyelv oktatása, ovi-foci. (Pedagógus, vezetői, szülői interjúk, Pedagógiai Program)

2.1.3.

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

Az óvodapedagógusok módszertani kultúrája igazodik a pedagógiai elvárásokhoz, a gyermeki képességekhez. Jellemző a tudatosan tervezett munka, odafigyelés. (Interjúk)

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.

Differenciált megvalósítás. A pedagógusok a módszertani tudásukat, megosztják egymással. (Pedagógus interjú)

2.2.5.

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

A gyermekek fejlődését elősegítő egyéni fejlődési sajátosságokhoz igazodó fejlesztési folyamatot terveznek. Fontos számukra a folyamatos nyomon követés, ezek feljegyzése, szükséges fejlesztési korrekciók végrehajtása. (Interjúk)

2.2.6.

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

Differenciálási lehetőségek, tevékenységek, az egyéni fejlesztési célkitűzések megjelennek a csoportnaplóban, pedagógiai programban, tematikus tervben.

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.

A családlátogatást fontosnak tartják és alkalmazzák. Egyéb közösségi programokra bevonják a családokat az együttműködés és információáramlás érdekében. (szülői kérdőív, interjú, pedagógus interjú)

2.3.8.

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

Az óvodapedagógusok a gyermekek óvodába érkezésekor anamnézist vesznek fel, a szociális helyzetről. Információt szereznek. Figyelik a gyermek viselkedését, szokásait, ápoltságát, tevékenységét,/ fejlődési napló, csoportnapló, pedagógiai program/ Differenciált megvalósítás.

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.

Jó kapcsolatot tart fenn a szakmai támogató hálózattal.(Vezetői, nevelőtestületi interjúk.)

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 nevelési módszerek, eljárások beépülnek a mindennapi tevékenységükbe. (Tematikus terv)

2.4.11.

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

Fejlesztő pedagógussal együttműködve. A nevelhetőségi, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak. (Pedagógiai program, munkaterv)

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 pedagógusok a programmal összhangban korszerű módszereket, eljárásokat alkalmaznak. A tanuláshoz cselekvéshez kötött ismeretszerzéshez megfelelő, a gyermekek életkorához, képességeihez illeszkedő játékokat biztosítanak.(Csoportnapló, Pedagógiai Program)

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 egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint valósul meg és a munkatervben, beszámolóiban nyomon követhető. Egészségvédelem, környezetvédelem, október 4 állatok világnapja, április 22 a Föld napja, május 10 Madarak és fák napja. (munkaterv, beszámoló, SZMSZ, infrastruktúra)

2.5.14.

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

Hagyományoknak, ünnepköröknek megfelelően tervezik a témakörök kidolgozását.(Tematikus terv, pedagógiai program, munkaterv) Kirándulások, séták, megfigyelések alkalmával alkalmazzák a téma elemeit. (Tájház- Múzeum látogatás, Tapasztalatszerző kirándulások – Hódi-tó, Vajai-tó, Nyíregyháza Adventi forgatag).(Tematikus terv, pedagógus interjú))

2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

2.6.15.

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

Az óvodapedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott óvodai csoportok, közösségek fejlesztését. A pedagógusok a csoportnaplóban nevelési tervet készítenek negyedévente. Ebben meghatározzák a közösségfejlesztés céljait, feladatait. Negyedévente ezek értékelésre kerülnek. - Csoportnapló, Pedagógiai Program - Közösségfejlesztő programokat szerveznek.(pl: séták, kirándulások - Hódi-tó, Vajai-tó)

2.6.16.

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

A Pedagógiai Programban meghatározott hagyományok, ünnepek szervezése. Nagy hangsúlyt helyeznek a hagyományok ápolására. A szülők segítségével bonyolítják le (Advent, Mikulásnap,

Karácsony, Farsang, Húsvét, Anyák napja, Gyermeknap, Évzáró, Ballagás, Táncgála) - (Pedagógiai Program, Munkaterv, Beszámoló)

2.6.17.

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

Az óvodán belüli programok, ünnepek, hagyományápolás közösség építő szerepet tölt be, melynek közösségfejlesztő hatása van. A kommunikáció folyamatos a nevelési folyamatban résztvevők között. ((Csoportnapló, Pedagógiai Program, Munkaterv, Interjú)

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

Egyéb közösségi programokba bevonják a családokat, az együttműködés és információáramlás érdekében. (szülői kérdőív, szülői interjú, pedagógus interjú, munkaterv) Községi programok óvodán belül (báb-előadások, zenés gyermekműsorok, táncgála). (Szülői interjú)

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A szülők aktívan részt vesznek a közösségfejlesztésben. Kirándulások, projektnapok, rendezvények, munka délutánok. (Szülői, pedagógusi Interjú)

2.7.20.

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

Véleményezési joguk van a szülőknek, szülő munkaközösség tagjainak. (Munkaterv, Önértékelés szülői kérdőív)

2.7.21.

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

Maximálisan elégedettek az óvodában folyó rendezvények együtt-ünneplésével. (Szülői interjú)

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem releváns

Kiemelkedő területek:

A tervek készítése során figyelembe veszik az intézmény vonatkozásában alkalmazott pedagógiai célokat, feladatokat, az intézményi belső elvárásokat, egyéni fejlesztési célokat. Az eredmények a beszámolóokban megjelenik. A gyermekek fejlődését elősegítő egyéni fejlődési sajátosságokhoz igazodó fejlesztési folyamatot terveznek. Differenciált megvalósítás. A családlátogatást fontosnak tartják és alkalmazzák. A pedagógusok a programmal összhangban korszerű módszereket, eljárásokat alkalmaznak. Az óvodán belüli programok, ünnepek, hagyományápolás közösség építő szerepet tölt be, melynek közösségfejlesztő hatása van. A családlátogatást fontosnak tartják és alkalmazzák. Egyéb közösségi programokba bevonják a családokat, az együttműködés és információáramlás érdekében. A szülők maximálisan elégedettek az óvodában folyó rendezvények együtt-ünneplésével.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Gyermekek központúság, a személyiség tiszteletben tartása, a különbözőség elfogadása. Gyermekek központú nevelésük során a gyermekek egyéni sajátosságait megismerve, képességeire alapozott személyiségfejlesztés, hátránykompenzálás, tehetséggondozás. A gyermeki fejlődést elősegítő tartalmak tervezésénél a körülvevő természeti-társadalmi környezet adottságait tekintik kiindulópontnak, melyben a négy évszak körforgása, a jeles napok, ünnepek, hagyományok ápolása, a környezettudatos magatartás formálása a fő irányvonal. (Pedagógiai program)

3.1.2.

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

A jogszabályban előírt együttműködő partnerekkel tartják a kapcsolatot. (SZMSZ, Pedagógiai program)

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.

Eredményeinket nyilvánossá teszik, ez által is motiválják a gyermekeket, szülőket, óvodapedagógusokat a különböző lehetőségek kihasználására. DIFER mérésen keresztül is elemzik és nyilvántartják az eredményeket, melynek függvényében fejlesztési terveket készítenek, amit háromhavi illetve félévi rendszerességgel megbeszélnek a szülőkkel. - Csoportnaplóban a statisztika, interjúk –

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

Hátránykompenzálás és tehetséggondozás a neveléshez szükséges képességek és részképességek megalapozása. (Pedagógiai Program) Differenciált személyiségfejlesztés. (Csoportnapló, Tematikus terv)

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.

Az eredmények megjelennek a beszámolóokban.(Beszámolók) Az elérendő célok érdekében az óvodapedagógusok felelősségteljesen együttműködnek. A továbbképzésen szerzett tapasztalatokat, átadják, egymásnak. – Beszámolók - Interjúk

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Igen a minősítő eljárások alkalmával, és a kirándulások lebonyolítása után./(Beszámoló, munkatervek, munkaközösségi beszámoló)

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.

Az információk belső nyilvánosságáról gondoskodik a vezetés. (Interjúk, beszámolók)

3.3.8.

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

Beszámolók formájában visszacsatolás.

3.3.9.

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

Mérési eredményeinket felhasználva határozzák meg erősségeiket, fejlesztendő területeket melyre intézkedési tervet készítenek.(Intézkedési terv). Az elérendő célok érdekében az óvodapedagógusok felelősségteljesen együttműködnek.

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

A gyerekek fejlődését az általános iskola első éveiben figyelemmel kísérik. (Munkaterv) Fontosnak tartják az óvoda – iskola átmenet biztosítását. (Pedagógiai Program)

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az eredményeket felhasználják. (Interjúk)

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem releváns

Kiemelkedő területek:

Gyermekek központú nevelés során a gyermekek egyéni sajátosságait megismerve, képességeire alapozott személyiségfejlesztés, hátránykompenzálás a tehetséggondozás megalapozása. A jogszabályban előírt együttműködő partnerekkel tartják a kapcsolatot. Hátránykompenzálás és tehetséggondozás a neveléshez szükséges képességek és részképességek megalapozása. Az információk belső nyilvánosságáról gondoskodik a vezetés. Mérés eredményeinket felhasználva határozzák meg erősségeiket, fejlesztendő területeiket melyre intézkedési tervet készítenek. Az elérendő célok érdekében az óvodapedagógusok felelősségteljesen együttműködnek. Fontosnak tartják az óvoda – iskola átmenet biztosítását.

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 munkaközösség aktívan közreműködik az intézményi önértékelés elkészítésében. (Önértékelési program - Önértékelést támogató munkacsoport, Báb munkacsoport). Igény szerint (tudásmegosztással) segítséget nyújt a nevelőtestület szakmai, módszertani kérdésekben, pedagógiai, módszertani, szakmai tevékenység irányításában, ellenőrzésében. (SZMSZ) Az intézményben működő munkaközösség, munkacsoportok munkáját koordinálja.(Munkaközösség beszámolója, Munkaterv) Kapcsolatot tartanak a partnerekkel.

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 intézményben minden nevelési évben az adott időszakra vonatkozó éves munkaterv alapján dolgozik. Kiemelt célok és feladatok megfogalmazásával. (Szakmai munkaközösség munkaterve, Tánccsoport éves munkaterve, angol nyelv éves munkaterve, ovi-foci éves munkaterve)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

A hatás és jogkört az SZMSZ tartalmazza. A rögzített feladat hatáskör, jogkör konkrétak – vezető-helyettes-munkaközösség vezető- felelőssége egyértelműek, teljes körűek és mindenki számára érthető és alkalmazható.

4.1.4.

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

Munkaközösség és a munkacsoportok együttműködnek. (Munkaterv)

4.1.5.

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

Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi és rendszeresen szervezi az intézményen belüli együttműködéseket. A munkaközösségek fő célja az intézményben folyó nevelő-oktató munka színvonalának és minőségének segítése, fenntartása, melyet az intézményvezető támogat. (vezetői beszámoló, nevelőtestületi interjú) Belső kapcsolatok terén erős a munkaközösségi szintű kapcsolati háló. Kiemelt jelentőséggel bír a szakmai munkaközösségek tevékenysége.(SZMSZ, Munkaterv)

4.1.6.

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

Az együttműködés és a pedagógiai folyamatok megvalósítása jól megvalósult. (Vezetői beszámoló, beszámolók) Kiemelt jelentőséggel bír a szakmai munkaközösségek tevékenysége, szakmai, módszertani kérdésekben nyújtott segítsége, a pedagógusok munkájának ellenőrzése, értékelése. A feladatokat egyenlő arányban osztják el. (SZMSZ, Munkaterv, Munkaközösség terve, Vezetői interjú)

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.

Együttműködőek egymással, a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel, a felmerülő problémák megoldásában.(Munkaterv)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

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

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.(beszámolók, interjúk)

4.2.9.

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

A tudásmegosztás, továbbképzésekről a beszámolók, jó gyakorlatok megosztása közösségeken belül működik. (Munkaközösség vezetők beszámolója)

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Belső tudásmegosztás működtetése. A vezető és a munkaközösség aktív belső tudásmegosztást működtet. (vezető, pedagógus interjúk)

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

A kétirányú információáramlás szóban és írásban is megvalósul. (vezetői, pedagógus interjú, SZMSZ)

4.3.12.

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

Szervezetten kerül sor intézményükben a munkaközösségi megbeszélésekre. (nevelőtestületi kérdőív, interjú, munkaközösség terve)

4.3.13.

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

A szakmai anyagokat előzetesen e-mailben és kinyomtatva kapják. (Interjúk)

4.3.14.

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

Minden csoportban és a nevelői szobában megtalálhatóak az intézményi alapidokumentumok kinyomtatva. (Interjúk) A kétirányú információáramlás hatékonyabb működtetése. (vezetői interjú, intézkedési terv)

4.3.15.

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

Az értekezleteket az éves munkaterv részletesen tartalmazza. (Munkaterv)

4.3.16.

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

Beszámolókbán, interjúkban tükröződik. a napi értékelés. mely folyamatosan eljut az érintett munkatársakhoz. (Beszámoló)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A kétirányú információáramlás hatékonyabb működtetése.

Kiemelkedő területek:

A rögzített feladat hatáskör, jogkör konkrétak – vezető- helyettes-munkaközösség vezető- felelőssége egyértelműek, teljes körűek és mindenki számára érthető és alkalmazható. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi és rendszeresen szervezi az intézményen belüli együttműködéseket. Belső kapcsolatok terén erős a munkaközösségi szintű kapcsolati háló. Kiemelt jelentőséggel bír a szakmai munkaközösségek tevékenysége, szakmai, módszertani kérdésekben nyújtott segítsége, a pedagógusok munkájának ellenőrzése, értékelése. A vezető és a munkaközösség aktív belső tudásmegosztást működtet. A szakmai anyagokat előzetesen e-mailben és kinyomtatva kapják.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

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

Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart fenn más intézményekkel, szervezetekkel, melynek kapcsolattartását az SZMSZ, Pedagógiai Program, Munkaterv, Beszámoló, Interjúk tartalmazzák.

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Az SZMSZ-ben, Pedagógiai Programban, Munkatervekben megtalálható a külső kapcsolatok tételes felsorolása, mely mindenki számára ismert.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Igen az SZMSZ-ben, Pedagógiai Programban.

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Külső partnerekkel egyeztetés megtörténik az intézmény által meghatározott feladatokban. Fenntartó: Pályázat, Munkaterv jóváhagyása, Gyermekvédelmi munkaterv, Gyermekjóléti szolgálattal, Közművelődési intézményekkel kiállítások, előadások szervezésében.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Partneri igények szóban és beszámoló alapján történik. (Beszámolók, Interjúk)

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az intézmény panaszkezelését a Házi rend tartalmazza.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

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

Az eredmények megjelennek a beszámolóban. A külső partnereikkel való kapcsolattartásról, a kapcsolat tartalmáról, formájáról és gyakoriságáról az SZMSZ rendelkezik.

5.3.8.

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

Külső partnerek tájékoztatására mindhárom tájékoztatási formát alkalmazzák. SZMSZ, Házi rend, Pedagógiai Program- a Polgármesteri hivatalnak papír alapon, beszámolók, értesítések-az illetékes szerveknek digitális úton. A fenntartóval és szülővel a kapcsolattartás leggyakrabban szóban történik. Az óvoda és szülők közötti információáramlás hatékonyan működik. (szülői interjú) Aktuális eseményekről, hivatalos dokumentumokról az intézmény honlapján, kerekasztal megbeszélésen tájékozódhatnak a külső partnerek. (beszámolók)

5.3.9.

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

Biztosítva van a partnerek tájékoztatása, véleményezési lehetőségei, mely a szabályzó dokumentumaikban rögzítésre kerül. Az igényeket, folyamatosan felülvizsgálják, a partnereik felé visszacsatolják, és ha szükséges fejlesztik. (SZMSZ, Munkaterv) Az óvoda és a szülők közötti információáramlás hatékonyan működik.

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.

Helyi közéletben való aktív részvétel.: Falunapon, anyák napja, városi adventi ünnepség, rajzpályázatokban, néptánc fellépéssel. (Pedagógiai Program, Munkaterv, Beszámolók, Interjúk)

5.4.11.

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

A településen a működő szakmai szervezetek által megrendezett rendezvényeken való aktív részvétel. (Múzeum látogatás, városi adventi ünnepség,) - Vezetői interjú

5.4.12.

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

Nem rendelkeznek.(vezetői interjú)

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nem releváns.

Kiemelkedő területek:

Külső partnerekkel egyeztetés folyamatos az intézmény által meghatározott feladatokban. Fenntartó: Pályázat, Munkaterv jóváhagyása, Gyermekevédelmi munkaterv, Gyermekejóléti szolgálattal, Közművelődési intézményekkel kiállítások, előadások szervezésében. Az eredmények megjelennek a beszámolóokban. Az óvoda és szülők közötti információáramlás hatékonyan működik. Külső partnerek tájékoztatására mindhárom tájékoztatási formát alkalmazzák. A partnerek tájékoztatása, véleményezési lehetőségeinek biztosítása fontos az intézmény számára. Az óvoda és a szülők közötti információáramlás hatékonyan működik. Aktív részvétel, a rendezvényeken, helyi közéletben.

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.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontosnak tartják, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit a lehető legjobban használja ki. (Pedagógiai program, Munkaterv, Interjúk, Beszámoló, Intézménybejárás.)

6.1.2.

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

Az intézmény folyamatos karbantartása biztosított. A fenntartó felé a felmerülő javításokat, karbantartási munkákat írásban megküldik. (Beszámoló)

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.

A tárgyi környezet biztosítja a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelését, oktatását. A pedagógusok a cél érdekében nyitottak az új módszerekhez, tanulásszervezési eljárásokhoz. (interjúk, intézményi bejárás)

6.2.4.

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

Biztosítják a különleges bánásmódot igénylő gyermekek neveléséhez szükséges megfelelő tárgyi eszközöket. Fejlesztőszoba eszközökkel, logopédia szoba, só szoba, tornaterem, mozgásfejlesztő játékok és annak tárolására alkalmas helyiségek állnak rendelkezésre. Az ehhez tartozó berendezési tárgyak, felszerelések (fejlesztőjátékok, eszközök) adottak. (Intézménybejárás)

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.

Intézményi szinten rendelkeznek multifunkcionális fénymásolóval, projektorral, digitális fényképezőgéppel, erősítővel. Csoportszinten CD-DVD lejátszóval és TV készülékkel. A meglévő IKT eszközök megfelelő kihasználása, magabiztos alkalmazása a nevelő munkában. (Interjúk, Intézkedési terv, Intézménybejárás)

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

6.4.6.

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

Az óvodavezető a törvény által előírt és szükségletekhez igazodó humánerőforrást igyekszik biztosítani. (Beszámolók, Pedagógiai program, munkaterv, intézménybejárás)

6.4.7.

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

Igen. (Vezetői interjú)

6.4.8.

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

A pedagógiai munka megszervezése során kiemelt szerepe van a szakértelemnek és kiemelten kezeli a kollégák az egyenletes terhelésének megtervezését. (Munkaterv)

6.4.9.

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

Az óvodapedagógusok mindegyike rendelkezik a törvény által előírt óvodapedagógusi végzettséggel, munkakörük és beosztásuknak megfelelően. (Munkaterv)

6.4.10.

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

A továbbképzési programban figyelembe veszik az intézményi célokat és szükségleteket, a szervezet szakmai színvonalának erősítését: vezetőképzés, önértékeléshez, pedagógus életpályához kapcsolódó továbbképzések. (Továbbképzési program, beiskolázási terv)

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Az óvoda vezetője és helyettese rendelkezik a munkaköréhez szükséges végzettséggel, szakvizsgával (közoktatás-vezető). (Beszámoló)

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.

Pedagógusok egyéni fejlesztése (képzések támogatása), A vezetés fejlesztése, (Munkaterv, beszámoló, SZMSZ)

6.5.13.

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

Az óvoda alap dokumentumai (Pedagógiai Program, SZMSZ, Házirend, Munkaköri leírások) részletesen tartalmazza az intézmény szervezeti és tanulási kultúrájára vonatkozó szabályokat.

6.5.14.

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

A szakmai munkaközösség hatékonyan együtt működik. (Munkaközösség beszámolója, Interjúk).

6.5.15.

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

Szakmai tudásmegosztás működik. (interjúk)

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.

Fontos és meghatározó az intézmény hagyományainak, ünnepeinek szervezése, lebonyolítása. (pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, csoportnaplók)

6.6.17.

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

Az intézmény számára fontos és meghatározó a hagyományok, ünnepek, megemlékezések szervezése. Az ünnepek, megemlékezések szervezését, hagyományaik ápolását fontosnak tartják, nyitottak az új hagyományok teremtésére. (Pedagógiai program, Munkaterv, interjúk)

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 tartalmazza a felelősség és hatásköröket. Beszámolók rendszeresek. (Munkaközösség vezető, vezetői beszámoló, Szakmai munkaközösség beszámolója, Néptánc csoport éves értékelése, Angol foglalkozás éves értékelés, Ovi-foci éves értékelése, pedagógus interjú)

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatokat igyekeznek egyenletesen elosztani a kollégák között. (Munkaterv)

6.7.20.

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

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

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

6.8.21.

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

SZMSZ részletesen tartalmazza a döntés-előkészítés lépéseit.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Igen az SZMSZ-ben.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

Az intézmény fejlesztését szolgálja a Karácsonyi, Húsvéti vásár megrendezése. (Intézménybejárás)

6.9.24.

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

Az óvodavezető támogatja a pedagógusok továbbképzését, szorgalmazza a belső tudásmegosztást./interjúk/

6.9.25.

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

Az intézmény vezetése és a testület nyitott az új dolgok megismerése iránt.(interjúk)

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A meglévő IKT eszközök megfelelő kihasználása, magabiztos alkalmazása a nevelő munkában.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás-szükségletéről. Alapvetően biztosítottak a mindennapi hatékony működéshez szükséges feltételek. . A bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára. A tárgyi környezet biztosítja a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelését, oktatását. A pedagógiai munka megszervezése során kiemelt szerepe van a szakértelemnek és kiemelten kezeli a kollégák az egyenletes terhelésének megtervezését. A továbbképzési programban figyelembe veszik az intézményi célokat és szükségleteket, a szervezet szakmai színvonalának erősítését. Fontos és meghatározó az intézmény hagyományainak, ünnepeinek szervezése, lebonyolítása, új hagyományok megteremtése. A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását. Az intézmény vezetése és a testület nyitott az innovációra, az új dolgok megismerése iránt.

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

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

7.1.1.

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

Az intézmény vezetése a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli. A tartalmi szabályozók, a környezet változása, az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálta. Az intézmény napi gyakorlatában jelen van a folyamatos tájékozódás, elvárásoknak megfelelés. (Pedagógiai Program, Munkaterv, beszámoló, interjú, bejárás)

7.1.2.

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

Pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi követelményeknek megfelelően fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelés céljait, feladatait. Pl.: Jogszabályi háttér a pedagógiai program 3. old. található.

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 kiemelt célok az éves munkatervben kerülnek rögzítésre, mely folyamatosan nyomon követhető. (Pedagógiai Program, Munkaterv)

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.

Tervezések ütemezése az éves munkatervben, munkaközösségi tervben, a kiemelt feladatok, témák meghatározásával, a feladatokat ellátó személyek megnevezésével és az időpontok/határidők megjelölésével történik. (Pedagógiai program, Munkaterv, beszámoló, interjú)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek nyilvánosak, mindenki számára elérhetőek. (Pedagógiai Program, munkatervek, beszámoló, 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.

A dokumentumok egymásra épülnek, feladat, felelősök megjelölésével. (Pedagógiai program, munkaterv, beszámoló, interjú, mérési dokumentumok)

7.2.7.

A humánerőforrás 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 képzési és fejlesztési terveknek a vezető igyekszik figyelembe venni, hogy a pedagógusok megfeleljenek a jelenlegi és jövőbeli igényeknek, elvárásoknak. (Továbbképzési program, beiskolázási terv)

7.2.8.

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

A módszerek, a nevelő-oktató munkát támogató segédanyagok kiválasztása és alkalmazása pedagógiai program megvalósításával összhangban történik (nevelőtestületi kérdőív, interjú).

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:

Nem releváns

Kiemelkedő területek:

A pedagógiai program a törvényi előírásoknak megfelelően, folyamatosan kerül átdolgozásra, tartalmi követelményeknek megfelelően fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési céljait, feladatait. Tervezések ütemezése az éves munkatervben, munkaközösségi tervben, a kiemelt feladatok, témák meghatározásával, a feladatokat ellátó személyek megnevezésével és az időpontok/határidők megjelölésével történik. A tervek nyilvánosak, mindenki számára elérhetőek. A képzési és fejlesztési terveknek a vezető igyekszik figyelembe venni, hogy a pedagógusok megfeleljenek a jelenlegi és jövőbeli igényeknek, elvárásoknak.

VEZETŐI TANFELÜGYELETI ÉRTÉKELÉS 2023.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

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.

Az intézményi dokumentumokban megfogalmazott célok koherens egységet mutatnak a megvalósulás dokumentumaival.

1.1.2.

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

Irányító munkájában előtérbe helyezi a tanulás és tanítási folyamat egységét.

1.1.3.

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

A mérési eredmények nyomon követése./tehetségfejlesztés, felzárkóztatás/

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

1.2.4.

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

A gyermekek fejlődésének nyomon követése az intézményi dokumentumokban: anamnézis lap, évente kétszer vizsgálati lap, 4 éves kortól DIFER mérés.

1.2.5.

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

Az értékelések eredményeinek visszacsatolása megtörténik az intézményi fejlesztés egyik alapját képezi.

1.2.6.

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

A gyermekek mérése, megfigyelése folyamatos, a dokumentációkban nyomon követhető. Az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják.

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

1.3.7.

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

A Pedagógiai Programban meghatározott, gyermekeket értékelő rendszer működik a gyakorlatban melynek eredményeiről folyamatos a visszacsatolás.

1.3.8.

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

A mérési eredményeket beépíti az intézmény fejlesztési folyamatába.

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?

1.4.9.

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

Az intézmény pedagógiai programjánál figyelembe vette a helyi sajátosságokat, az ONAP-ot, az aktuális jogszabályokat.

1.4.10.

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

Az intézményi dokumentumok kidolgozását irányítja.

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

1.5.11.

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

Egyéni tanulási módszerek, programok bevezetésével, működtetésével.

1.5.12.

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

A tehetségfejlesztést és felzárkóztatást kiemelt területként kezeli.

1.5.13.

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

Figyelemmel kíséri a gyermekek hiányzását, a hiányzás okát. A távolmaradással kapcsolatos szabályokat a házirend és az SZMSZ tartalmazza.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Olyan mérési és értékelési rendszer kidolgozása szükséges, amely a legtöbb információval szolgál a gyermek továbbfejlesztéséhez.

Kiemelkedő területek:

A vezető az intézményi dokumentumok elkészítésénél figyelembe veszi az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjában meghatározott alapelveket, a helyi Pedagógiai Programban megfogalmazott célokat, feladatokat, illetve a Köznevelési törvény változásait és ennek megfelelően folyamatosan felülvizsgálja a nevelés, tanítás struktúráját. A dokumentumokat együttműködve munkatársaival a gyermekek mindenek felett álló érdekeit szem előtt tartva, a nevelőtestület véleménye, a szülők elvárásai és a fenntartó igényeit figyelembe véve készítik el. A gyermekek egyéni készségeinek, képességeinek kibontakoztatására törekszik, melyhez nyugodt, kiegyensúlyozott környezetet biztosít számukra. A vezető az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában a tehetségfejlesztést és a felzárkóztatást.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

2.1.1.

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

Figyelembe veszi a környezetében az intézményben, a társadalomban zajló változásokat.

2.1.2.

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

Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoz ki.

2.1.3.

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

Maximálisan törekszik a vezetői pályázatában szereplő célok megvalósítására.

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

2.2.4.

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

Figyelemmel kíséri a változásokat pozitívan áll a feladatok megoldásához.

2.2.5.

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

Kollégáit tájékoztatja a változásokról, közösen keresik a megoldást a feladatokra.

2.2.6.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Amennyiben szükséges képes a változtatásokra.

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

2.3.7.

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Figyelemmel kíséri az óvodában a munkaközösségek, gyermekvédelem, tánccsoport, angol, ovifoci terveit működését. A partnerekkel egyeztetett programok megvalósulását.

2.3.8.

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

Az éves tervek egymásra épülnek. Minden nevelési év végén megbeszélik az abban leírtak beválását, hiányosságait, tapasztalatait.

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

2.4.9.

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

Az intézmény hosszú és rövidtávú tervei összhangban vannak az éves munkatervekben foglaltakkal.

2.4.10.

A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladatmeghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.

A feladatmeghatározásai pontosak, mindenki számára érthetőek.

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

2.5.11.

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

A vezető ösztönzi kollégáit a továbbképzéseken való részvételre. Belső hospitálási rendszer működtetése.

2.5.12.

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

Teret biztosít kollégái számára a szakmai fejlődésre.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az intézményben működő felelősi rendszerben a feladatok arányos elosztásának felülvizsgálata. Mentorálási feladatok ellátásának működtetése.

Kiemelkedő területek:

A vezető irányítja az intézmény rövid- és hosszú távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósulását, továbbfejlesztését. A hatékonyabb munkavégzés érdekében felosztja a feladatokat vezetőtársai között. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását, a külső-belső intézményi értékelés eredményeit, és ezeket felhasználva meghatározza az intézmény erősségeit és a fejlesztendő területeket. Elvárásait, terveit, az elvégzendő feladatokat egyértelműen kommunikálja. Rendszeresen konzultál vezetőtársaival, a nevelőtestület tagjaival az innovációs lehetőségekről. Örömmel fogadja az építő jellegű kezdeményezéseket, javaslatokat. Kollégái számára továbbképzési lehetőségeket biztosít. Szorgalmazza a képzés és önképzés megvalósítását. Az intézményi sajátosságokat figyelembe véve teret biztosít kollégái számára a szakmai fejlődésre.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Fontosnak tartja a kollégák véleményét.

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Tisztában van erősségeivel gyengeségeivel.

3.1.3.

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

Reálisan látja erősségeit, hibáit.

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

3.2.4.

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

Naprakész információval rendelkezik az intézményben folyó oktató-nevelő munkáról.

3.2.5.

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

Vezetői munkájában szinte folyamatos az önkontrol és ennek eredményeképp a fejlődési lehetőségek keresése.

3.2.6.

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

Kommunikációja kollégáival szemben etikus, hatékony.

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

3.3.7.

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

Az intézmény sikeres működéséhez egyik legfőbb dokumentum a vezetői pályázat, illetve az abban megfogalmazott célok, feladatok.

3.3.8.

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

Ha szükséges képes változtatni a vezetői pályázatában kitűzött célokon és feladatokon.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Még hatékonyabb kommunikáció és együttműködés a társintézményekkel ,partnerekkel.

Kiemelkedő területek:

A vezető munkája során a vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban. A nevelési év beszámolóí, programbevalás vizsgálatai, önértékelések, vezetői ellenőrzések értékelései, a gyermeki mérés értékelések eredményei alapján történik a következő év feladatainak meghatározása. Az éves munkatervben meghatározott feladatok összhangban vannak a vezetői pályázatban megfogalmazott elvekkkel, célokkal. Naprakész információkkal rendelkezik az intézményben folyó oktató-nevelő munkáról. Szívesen fogadja a nevelőtestület tagjainak véleményét, lehetőséget teremt a pedagógusok közötti együttműködésre, eszmecserére. Hatékony kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével. Pedagógiai és vezetői kommunikációját folyamatosan fejleszti. Részt vesz szakmai képzéseken, az itt szerzett tapasztalatokat munkatársaival megosztja.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

4.1.1.

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

A munkaköri leírások tartalmazzák a jogköröket, hatásköröket amelyek követhetők, számonkérhetők.

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.

A vezetői feladatokat a helyettessel megosztja, illetve bevonja a munkaközösség vezetőit.

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

4.2.3.

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

A BECS csoport nem kezdte meg a munkáját Egy önértékelési támogató munkacsoport alakult./2016/.

4.2.4.

Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

A vezetőség délelőtti tevékenységet látogat előre leegyeztetett időpontban /vázlat,reflexió/Tapasztalatok megbeszélése./jegyzőkönyv/.

4.2.5.

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

A feladatok kiosztásánál figyelembe veszi az adott pedagógus erősségeit.

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

4.3.6.

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

Minősítések szakmai ,továbbképzések ,hospitálások támogatása.

4.3.7.

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

Figyelembe veszi kollégái terveit, igényeit a szakmai megújuláshoz.

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

4.4.8.

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

Két munkaközösség működik az intézményben.Minden évben a nevelőtestület dönt arról hogy melyik területet szeretnék kiemelni.

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

Munkacsoportok,hospitálások szervezése.

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

4.5.10.

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

A továbbképzésnél figyelembe veszi az intézményi célokat és az önmegvalósítási igényeket.

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Hospitálások, munkacsoportok megbeszélése,

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

4.6.12.

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

A döntések meghozatala előtt véleményt nyilvánít a testület.

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

A döntések előtt igyekszik megosztani az információt az érintettekkel.

4.6.14.

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

Igyekszik az intézményben jól működő, hatékony közösséget kialakítani a konfliktusokat megfelelően kezelni..

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

4.7.15.

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

Hatékony kommunikációt folytat az intézmény valamennyi dolgozójával, problémáikat igyekszik megoldani, segítsége nyújtani.

4.7.16.

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

Olyan belső szabályrendszert működtet amely mindenki számára betartható, jól nyomonkövethető.

4.7.17.

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

Tevékeny elősegítője mozgatója az intézményi pályázatoknak. Egyesület létrehozása./anyagi lehetőségek/

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A BECS működésének felülvizsgálata.

Kiemelkedő területek:

A vezetői feladatokat arányosan megosztja a vezetőtársakkal. A feladatkörök jól elkülönülnek egymástól, betarthatók és ellenőrizhetők. Rendszeresen látogatja a kollégái által tartott foglalkozásokat, tevékenységeket, melyeket megbeszélés és értékelés követ, így reális képpel rendelkezik kollégái szakmai tudásáról. Az intézményi látogatások, ellenőrzések során a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál. Törekszik a csapatmunka kialakítására. Fontosnak tartja a szakmai fejlődést, a megszerzett tudás gyakorlati alkalmazását, új módszerek bevezetését a hatékonyság fokozása érdekében.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat.

5.1.2.

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

A változásokról a tájékoztatás folyamatos.

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

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

Az intézményi dokumentumok frissítése megtörtént, a változásokat figyelembe véve. A dolgozók elektronikus formában történő tájékoztatása.

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Az értekezletek megtartásánál figyelembe veszi az időbeosztást hatékonyságot.

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

5.3.5.

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

Igyekszik az egyenlő feladatelosztásra.

5.3.6.

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

Az intézmény funkciójának megfelelően működik, a benne található eszközöket rendeltetésszerűen használják

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

5.4.7.

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Az intézményi dokumentumok átdolgozásra kerültek. Szépek, esztétikusak, átláthatóak.

5.4.8.

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

A külső és belső kapcsolattartás folyamatos.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

5.5.9.

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Belső szabályozók működtetése./dokumentumok/

5.5.10.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

A dokumentációkkal kapcsolatban precíz és igényes.

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

5.6.11.

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

Hatékony kommunikációt folytat a nevelési folyamat minden résztvevőjével.

5.6.12.

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

Az intézmény fenntartása és működtetése érdekében együttműködik a fenntartóval.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A kollégák IKT eszközhazsnálatának bővítése.

Kiemelkedő területek:

Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat. Tájékoztatja a nevelőtestületet és felhívja a figyelmüket az őket érintő változásokra. Szóbeli és írásos kommunikációját tényszerűség és magas fokú szakmaiság jellemzi. Az intézményi dokumentumok elkészítésére és felülvizsgálatára különös gondot fordít. Biztosítja a megfelelő infrastruktúrát a Pedagógiai Program megvalósítása érdekében. Rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-, oktatómunka humánerőforrás szükségleteiről. Részt vesz az intézményvezető a partnerekkel történő kapcsolattartásban, ápolja és bővíti azokat.