

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 és az intézményi stratégiai dokumentumok összhangban vannak egymással. A munkatervekben kiemelt feladatként kezelik a nagycsoportos óvodások hatékony felkészítését az iskolai életre. Célok, feladatok, ellenőrzés formái koherensek. A vezetői interjúban megerősítést kaptunk kiemelt feladatuk a katolikus hitre nevelés mellett az iskolára való felkészítés, anyanyelvi nevelés, és a közösségformálás. A célok megvalósításában a pályázati lehetőségeket is figyelembe veszik. az intézmény névváltozásához köthetően tervező és a megvalósítási dokumentumokban is jelen van Szent II. János Pál pápa személyével való közelebbi megismerkedés. Az ellenőrzés és értékelés tartalmazza a folyamatos határidőket. A 2015-2016-os Munkaterv tartalmazza a pedagógus önértékelési csoport tagjainak kiválasztását és az önértékelés elindítását.

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.

Az intézmény működését befolyásoló statisztikai adatok rendelkezésre állnak, a dokumentumokban megjelenik. Gyűjtésük, elemzésük, értékelésük folyamatos (vezetői interjú). A többcélú intézményben az óvodás gyerekek egy része az iskolában folytatja a tanulmányait. Az óvoda jó hírneve és a testvér gyerekek befogadásával többszörös a túljelentkezés. Jó kapcsolatot ápolnak a Fehér Kavics Református óvodával. A Don Bosco Katolikus Óvodával is törekszenek a kapcsolatfelvételre, ezen céljuk további feladatok elé állítja őket. (Vezetői interjú.) A partnerekkel, különösen a szülőkkel történő hatékony együttműködés kialakítása és fenntartása igazolt az interjúk alapján.

1.1.3.

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

Minden esetben a közös elemző és tervezőmunka előzi meg a vezetői döntéseket. (interjúk)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

A vezetői tanfelügyelet jegyzőkönyvi értékelése, fejlesztési terve tanúsítja a jó kapcsolatot, továbbá a megvalósuló beruházások, tárgyi felszerelés, amit a bejárásakor rögzítettünk.

1.1.5.

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

Eredmények számbavétele, a szükséges következtetések levonása, fejlesztési célok kitűzése a dokumentumokban pontosan megfogalmazásra kerülnek. Éves ciklusokban lebontva megjelölésre kerülnek az aktuális feladatok (éves munkatervek, vezetői interjú)

1.1.6.

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

A két év munkatervében éves ciklusokban lebontva megjelölésre kerülnek az aktuális feladatok.

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.

Az irányelvek, előírások megjelennek a dokumentumokban. A jogszabályi változásokat figyelemmel kísérik.

1.2.8.

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

Minden esetben érzékelhető, bizonyított a pontos jogszabályismeret, a hitelesség, szakszerűség. (Továbbképzési program + beiskolázási terv, munkatervek)

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.) Jogszabályi előírásnak megfelelően az éves tervek rendelkezésre állnak, célok megfogalmazásra kerültek. Éves lebontásokban történik a tervezés, az elérendő céloknak megfelelően.

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 éves tervek elkészítésében, elfogadásában minden érintett közreműködik. Az információáramlás biztosított, minden résztvevő számára egyértelmű, világos (pedagógus, vezetői interjú).

1.3.11.

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

A célok megvalósítása koherens az eljárásokkal, módszerekkel.

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.

Vallják és a nevelésükben fontos tényező az érzelmi biztonság, amely a gyermek és a felnőttek sikerességének, boldogságának egyaránt biztosítója. ("Az elfogadás és a „szeretet-léggör”, amely körülveszi.") A szülői interjúból, az éves beszámolókból kiderül, hogy a pedagógiai folyamatokban az intézmény a partnerek reális elvárásait tartja szem előtt.

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 tervekben és beszámolókból megtalálható a tudatosság, koherencia, rendszerezettség.

1.4.14.

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

A megvalósítást folyamatban szemléli, az eredményekből indul ki a következő évi fejlesztési célok meghatározása.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Az intézményi önértékelés és a beszámolók elemei azonosak.

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.

A tervezés az általános pedagógiai szempontok és a PP alapján történik. Figyelembe veszik az az általuk nevelt/tanított gyermekek és csoportok fejlettség szintjét, szülői jogos igényeket. (szülői, pedagógus, vezetői interjúk) A gyermekek sokoldalú harmonikus fejlesztését tűzik ki célul, az alapprogrammal, és az intézményi dokumentumokkal összhangban.

1.5.17.

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

A kidolgozott éves terveket a pedagógusok követik, az esetleges eltéréseket szakmailag képesek indokolni (pedagógus interjú). A célok eléréséhez szükséges feltételek biztosítottak. Ennek érdekében feladatként jelölik meg, az egyéni fejlődéshez igazított tervezést. a személyiség teljes megismerésére törekvést, az optimális fejlesztés érdekében.

1.5.18.

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

Az intézmény pedagógiai programját tudatossággal, stratégiát alkotva tervezte meg.

A dokumentumok elemzésében megtalálhatóak lemérhető az általuk megfogalmazott elvek. A vezető a folyamat követhetőségét következetesen, igényesen figyelemmel kíséri.

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. (interjúk) A nevelő-fejlesztőtevékenység intézményi gyakorlatát erősítik, az óvoda belső ellenőrzési rendszerével, mely átfogja az óvodai nevelőmunka egészét. A mindennapi gyakorlat során alkalmazható pedagógiai tartalmak, eljárások, és az eredményességet fokozó minőségjavító technikák tanulása, alkalmazása - nyílt napok, esetmegbeszélések. Ellenőrzéseknél kiemelt szempontként kezelik az adminisztráció pontos vezetését. csoportlátogatások alkalmával a módszertani felkészültséget.

1.6.20.

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

Az ellenőrzési jogkörrel az intézményvezető és helyettese rendelkezik, amely kiterjed foglalkozáslátogatásra, dokumentum ellenőrzésre, munkaköri feladatok ellenőrzésére (interjúk) Fontos ennek az ellenőrzési tervnek a dokumentumokban való megjelenítése.

1.6.21.

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

A sikerkritériumok megfogalmazása megjelent a vezetői, és pedagógus interjúk során. A szülők egybeeső elégedettsége kitűnő mérőeszköz volt számunkra.

1.6.22.

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

A vezetői tudatossága, elkötelezettsége, példaként követett a pedagógusok részéről, így a célok, feladatok, megvalósítása értékelése, elemzést követő tervezés természetes munkamódszer az intézményben. (interjúk)

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.23.

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

Az értékelés az aktuális helyzetben reálisan történik. A központi elvárások, és azt kiegészítő az intézményi önértékelési rendszer adja az alapot, ami kiegészül az adatokra, tényekre épülő objektív elemzéssel.

1.7.24.

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

Az intézményi önértékelési rendszer működését a vezető koordinálja, elvégzésére az intézmény munkacsoportot szervez. A partnerek elégedettség méréséről kapott adatok elemzése a folyamat egyik fontos szempontja (vezetői interjú). Az intézmény az ellenőrzések során született eredményeket elemzi és értékeli.

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

1.8.25.

Az intézményben folyó nevelési munka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó megfigyelési/mérési rendszer működik. A megfigyelésen, a gyermekek fejlődésének rendszeres és tudatos dokumentálása adja az alapját a szülők számára is megismert értékeléseknek. A rendszer gyakorlatát, fejlesztő jellegét, szakmaiságát, minőségét kiemelve visszaigazolták a szülők az interjúk alkalmával, amely alapján jó döntést tudtak hozni az iskolakezdés időpontjának megválasztásakor.

1.8.26.

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

A gyermekek fejlődési naplóját a törvényi elvárások figyelembe vételével közösen dolgozták ki. Félévenként fogadóóra keretében a szülők ezt a dokumentációt megnézhetik, és erről egy összegző értékelést kapnak. (interjúk)

1.8.27.

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

A szülők félévenkénti írásos tájékoztatásakor fogalmazzák meg a következő időszak nevelési- fejlesztési feladatait a gyermekek adott szintjéhez mérten. A jól működő rendszer gyakorlatát fogalmazzák meg az interjúban a pedagógusok és elismerték a szülők a gyakorlat emberközelségét, gyermekközpontúságát.

1.8.28.

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

Hiteles, szakszerű, igényes a visszacsatolás. (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 a nevelési és tanulási eredményesség függvényében nyitott a stratégiai és operatív tervei korrekciójára.

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.

Az interjúkból kiderül, hogy az eredmények összesítése, felhasználása megtörténik.

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.

Érzékenyen reagálnak és figyelemmel kísérik a társadalmi, törvényi, szülői kihívásokat. A szükséges lépéseket megelőzi a kockázatelemzés. (vezetői interjú)

1.9.32.

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

A pedagógus és vezetői interjúban egyaránt megjelent a lehetőségek feltérképezése, a belső erőforrások mozgósítása, humán és a tárgyi erőforrások folyamatos bővítése, egyéni ötletek, tapasztalatok, ismeretek, tudás megosztása. Zenei nevelésük kimagasló. Legutóbb ehhez vásároltak hangszereket, valamint a mozgáskoordináció javításához Mozgáskottát. A továbbképzéseken nyert tudásukat a nevelőtestülettel megosztják.

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

nincs

Kiemelkedő területek:

Személyiségnevelés, közösségfejlesztés magas színvonala. Hivatástudat a feladatok iránt. Az intézmény stratégiai dokumentumai és az éves munkaterv tartalmainak összhangja adott. A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése, amely tartalmazza az ellenőrzés, fejlesztés irányát. Az óvodában a gyermeki fejlődés folyamatos nyomon követése, a gyermeki fejlődést dokumentálása, elemzése, és az egyes évek értékelési eredményeinek összekapcsolása. Az óvodapedagógusok a gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában. A lehetőségek feltérképezése, a belső erőforrások mozgósítása, humán és a tárgyi erőforrások folyamatos bővítése, egyéni ötletek, tapasztalatok, ismeretek, tudás megosztása.

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).

Az interjúk során kaptunk információkat eredményekről, a tervező munkájukban differenciáltan jelennek meg a személyiségfejlesztési feladatok, a gyermekek egyéni képességeihez igazított feladatadás.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát.

Az intézményi önértékelés és az éves beszámoló során nyomon követhetők az elért eredmények, az óvoda tanulást támogató környezetet teremt a gyermekek számára.

2.1.3.

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

A gyermekek fejlesztésében az iskolai sikerességhez nélkülözhetetlen alapkészségek fejlesztése áll. A nevelőtestület tagjai belső tudásmegosztás fórumokon a korszerű pedagógiai módszereit megosztják egymással. A feltárt eredmények összegzését és tapasztalatit a következő időszak tervezésekor a nevelőtestület tagjai figyelmébe veszik. (interjú)

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

2.2.4.

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

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

2.2.5.

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

A programjuk pontosan meghatározza az óvodapedagógusok feladatait.

2.2.6.

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

Az intézményben a gyermekek teljesítményének értékelése a törvényi előírások, a pedagógiai programban megfogalmazottak alapján egyedi és fejlesztésközpontú. Az intézmény vezetősége – a pedagógiai programban meghatározottak szerint – számon kéri a gyermeki fejlődési ütemét, teljesítmények pontos ismeretét, feldolgozását és nyomon követését is.

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.

Közösségi programokba bevonják a családokat az együttműködés és információ áramlás érdekében. Az intézménybejárás során megfigyelhető volt, hogy érzelmi biztonságot nyújtó légkört alakítanak ki, melyben szeretetet, odafigyelést, gondoskodást, megfelelő nevelést kapnak és baráti kapcsolatokat alakíthatnak ki.

2.3.8.

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

PP, fejlődési napló, interjú pedagógusokkal, szülőkkel. A szociális hátrányok enyhítését segítő tevékenység nagyon fontos az intézményben. Ebben a szülők aktívan részt vesznek.

2.3.9.

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

A pedagógiai programjuk pontosan meghatározza a kapcsolat rendszert, gyermekvédelmi feladatokat. A családsegítő és gyermekjóléti szolgálattal kapcsolatot tart (interjú).

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 nevelés tervezésénél épít a gyermek egyéni érdeklődésére, meglévő ismereteire. A differenciálás, fejlesztési célok, feladatok megjelennek. (PP) A spontán és tervezetten szerzett tapasztalatokat az óvodapedagógus a megfelelő módszerek segítségével rendszerezi a gyermekben.

2.4.11.

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

Az intézményben figyelembe veszik az eltérő fejlődési ütemet. A választott módszereket, munkaformákat ennek rendelik alá. PP, munkaterv, beszámoló.

2.4.12.

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

A keresztény óvodapedagógus, alapelveként a keresztény nevelést tekintik. Olyan nevelés, amely a tanuláson, munkán, kötelességteljesítésen és a közösségi életen, az óvodát tekintve pedig a szabad, élményszerző közös játékon alapul. A mozgás fejlesztésre vonatkozó tartalmak jól kidolgozottak a PP.-ban, ehhez sokszínű eszköztárral rendelkeznek.(interjú, bejárás)

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.

A környezet védelmére,- szeretetére nevelés érdekében hangsúlyt fektetnek a zöld jelesnapok ünneplésére, a környezettudatosság megjelenésére (komposztálás, növénygondozás, szelektív hulladékgyűjtés) PP munkaterv, beszámolók, csoportnapló

2.5.14.

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

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

2.6. Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

2.6.15.

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

A nevelési tervekben a baráti kapcsolatok és a közösség fejlesztése követhető.

Hangsúlyt fektetnek a gyermekek erkölcsi, szociális életének fejlesztésére. A gyermekcsoportokat előítélet-mentesség jellemzi. PP., csoportnapló ,P. interjú. A családokkal közösen élik át az ünnepeket, programokat, miséket szerveznek. A szülők is az óvoda életének szerves részei, aktívan vesznek részt a szervezési, technikai feladatokban.

2.6.16.

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

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

2.6.17.

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

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

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

2.7.18.

Az intézmény közösségi programokat szervez.

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

2.7.19.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. Jellemzően sok családból már a többedik gyermek jár, így összeszokott szülői közösség jellemzi az óvodát. Bevonják a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába, óvodai nyílt napokba, melyet a szülők igényelnek, szívesen vesznek részt. (Szülői kérdőív, interjúk)

2.7.20.

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

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

2.7.21.

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

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

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs

Kiemelkedő területek:

Gazdag közösségi programokat szervez az intézmény, melybe bevonja a családokat, a plébániával szorosan együttműködik, így evangelizációs feladatokat is végez. Jó kapcsolat megteremtésére törekszik a közelben lévő katolikus óvodákkal is.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az óvodát. Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelést a teremtett világ szépségeinek megismertetésével, megóvásával hangsúlyozza.

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

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

Hitvallásuk, hogy katolikus óvodaként, mint minden más óvoda arra a célra van rendelve, hogy teljes emberi személy kiformálásán munkálkodjék. Ezért az evangéliumi elvek válnak nevelési eszménnyé, belső ösztönzővé és egyúttal végső céllá. Az óvoda a családi szellemre épít, módszere a prevenció, melynek belső tartalma a szeretet és bizalom.

3.1.2.

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

A többcélú intézmény fenntartója Krisztus Légiója egy pápai jogú papi kongregáció. Programjukkal biztosítják egy olyan tevékenységi rendszer kiépülését, melyben az élmények hatása dominál. A gyermekek számára legfőbb modellként a felnőttet tekintik, akinek tevékenysége, beszéde, viselkedése példaértékű. Fontosnak tartják az óvoda iskola átmenetet, az iskolai életre való felkészítést a gyermekek életében. Nyitottak és kezdeményezők, bízva abban, abban, hogy az óvoda a kapcsolataiban olyan hatást tud gyakorolni partnereire, ami segíthet az igaz értékek felismerésében, követésében.

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 segítők), neveltségi mutatók, stb.

A pedagógusokkal készített interjúból, beszámolókból, kiderült, hogy rendszeresen a bemutatókon, továbbképzéseken történő részvétel. Kiemelt feladatuknak tekintik a tudásmegosztást. Az óvoda az óvodás gyermekek fejlődését nyomon követi, a törvényi kötelezettségeknek megfelelően maguk dolgozták ki a gyermekek fejlődési naplóját. Folyamatosan rögzítik, mely tartalmazza a gyermek fejlettségének a szintjét, fejlődésének ütemét, és a differenciálás irányelveit. A szülőket félévenként írásos formában tájékoztatják. A hospitálások visszajelzések az intézményvezető számára, kitűnő alkalmak az új módszerek megismerésére. A továbbképzések alkalmával gyarapított ismereteiket az intézményi értekezletek alkalmával egymás között megosztják. Az eredményeket elemzik, és levonják a szükséges szakmai tanulságokat. (beszámoló, P.P. interjú)

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézményben?

3.2.4.

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

A katolikus óvoda, a tevékenységi formáival, a közösség-alakítás sajátos evangéliumi világszemléletével valósítja meg nevelési céljait, melyek az elvártnak megfelelőek.

3.2.5.

Az intézmény nevelési/tanítási célrendszeréhez kapcsolódóan a kiemelt eredmények dokumentálhatóak, és dokumentáltak pl. a beszámolóban. Az eredmények eléréséhez az alkalmazotti közösség nagy többsége hozzájárul.

A célok eléréséhez szükséges feltételek biztosítottak. A gyermekek optimális fejlesztése érdekében a személyiség teljes megismerésére törekszenek. Óvodai nevelésük a családi nevelésre épül, kiegészíti azt. A beszámolóban az ünnepek, rendezvények részletesen kidolgozottak, a munkatervi beszámolóban pedig megtalálhatóak azok sikeres megvalósításának leírásai, a kiemelten gyermekközpontú katolikus ünnepekhez kapcsolódó események eredményei.

3.2.6.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Egyik legnagyobb elismerés a szülői elégedettség, hogy szívesen hozzák ide gyermekeiket, teljes mértékben partnerek a nevelésben. Az interjúban többször is megerősítést nyert, hogy legnagyobb erősségük a közösség. Mind a gyerekeket, mind a szülőket, mind a nevelőtestületet illetően. A gálákra sokat készültek, melyek eredményképpen színvonalas előadásokat mutattak be a szülőknek.

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.

Rendszeres megbeszélésekkel, hospitálásokkal, szakmai információk megosztásával gyarapítják és tökéletesítik nevelőmunkájukat, pedagógiai eljárásaikat. Az interjúk is bizonyítják, hogy a pedagógusok csapatként dolgoznak, hitre nevelésükben is azonos elveket vallanak. A szülőket rendszeresen tájékoztatják gyermekük fejlődéséről, melyeknek egyik fontos színterei a fogadóórák. A szülők betekintheznek gyermekük fejlődési naplójába, és megnézhetik év közben alkotott munkáikat.

3.3.8.

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

Az óvodapedagógus-párok figyelemmel kísérik és segítik egymás pedagógiai tevékenységét, aktívan együttműködnek: - a feladatok tervezésében, a szervezésben, az élmények biztosításában, az eszközök megteremtésében, a felmerülő problémák megoldásában, az egységes elvárások alkalmazásában, a PP-ban megfogalmazottak megvalósításában, a minőségi munka megteremtésében és megerősítésében - a dajka nénik közreműködésének igénylésében. Információk feldolgozása, értékelése, a tapasztalatok beépítése az önértékelést követő ötéves intézkedési tervbe történik.

3.3.9.

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

A nevelő-fejlesztő tevékenység intézményi gyakorlatát erősítik, az óvoda belső ellenőrzési rendszerével, mely átfogja az óvodai nevelőmunka egészét. A mindennapi gyakorlat során alkalmazható pedagógiai tartalmak, eljárások, és az eredményességet fokozó minőségjavító technikák tanulása, alkalmazása - nyílt napok, esetmegbeszélések. (interjúk)

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

3.4.10.

A gyermekek követésének kialakult rendje, eljárása van.

A kapcsolatok kialakításában és fenntartásában az óvoda nyitott és kezdeményező. (Vezetői interjú)

3.4.11.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A tanítók visszajelzését, jogos igényét beépítik a nevelő munkába.

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs

Kiemelkedő területek:

Az intézmény hitéleti tevékenysége, a katolikus szellemiség szerinti nevelése, ismeretátadása, kapcsolatteremtése. Az egységes pedagógiai elveket valló nevelőtestület, személyes példamutatás a szülők, és a köznevelés következő nevelői/tanítói szintje, az iskola felé. A gyermekek optimális fejlesztése érdekében a személyiség teljes megismerésére törekvés. A szülői elégedettség, melynek

bizonyítéka, szívesen hozzák ide gyermekeiket, teljes mértékben partnerek a nevelésben.

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).

Az intézményben nincs önálló munkaközösség. Többcélú intézményként az iskolai különböző szakmai pedagóguscsoportokkal tartanak szorosabb kapcsolatot. (pl. hitélet, vezetői megbeszélések) Együttműködésük jellemzően az alsó tagozatos osztályban tanítókkal szorosabb, továbbá a fejlesztőkkel. (vezetői interjú.

Pedagógusok képviselőivel készített interjú/13., 18. kérdés az interjú) Az intézményi önértékelés intézményre vonatkozó részében nincs utalás rá, de a Pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív felmérésének eredménye pozitív. Az SZMSZ tartalmazza a két intézményegység közötti kapcsolattartás formáit. Egymást követő 2 nevelési év/ tanév munkaterve és az éves beszámolók (munkaközösségek terveivel és beszámolóival együtt) megvannak.

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.

A munkatervek tartalmazzák a többcélú intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott célokat, ami dominánsan az iskolát érintik. Egymást követő 2 nevelési év / tanév munkaterve és az éves beszámolók. Vezetői interjúban a kapcsolódási pontokról kaptunk felvilágosítást.

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

SZMSZ tartalmazza, az óvodai szinten a közreműködés, kapcsolódás nem dokumentált.

4.1.4.

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

Az eredmények ismertek mindkét köznevelési szinten. Az óvod- iskola átmenet megkönnyítését, az iskolaérettségi szintnek való megfelelést segíti elő. (interjúk)

4.1.5.

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

A vezetői team fontosnak ítéli.

4.1.6.

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

A szakmai munkát nagymértékben meghatározza. Egységessé teszi az elvárásokat neveltségi szinten, hitéletben az életkori sajátosságok figyelembevételével. Az

óvoda- iskola értékrendjét meghatározza, és az elsajátított ismeretek számonkérését jelölik a PP-ben.

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.

Többcélú intézmény egy egységnek tekintve szabályozott. Az óvoda szinten a speciális feladatokat nem munkaközösségbe tömörülve, de magas szinten látják el, osztják fel a tennivalókat, adják át az ismeretet, információt, tudást. Pedagógiai munkát segítő szakember segítségével rendszeres, az igényeknek megfelelő (mozgásfejlesztés, logopédia) (Vezetővel, pedagógusok képviselőivel készített interjúk)

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka. Pedagógusok képviselőivel készített interjú alapján kijelenthető, hogy a szervezeti kultúra szakmailag, lelkileg magas szinten áll. Hierarchia helyett az önzetlen, nyílt párbeszéd jellemzi a közösséget. Szakmai igényességgel oldják meg a feladatokat, úgy, hogy helyet adnak az egyéni elképzeléseknek, ha az a közösség céljaival harmonizál. A csoportok egymást segítve támogatják, minden esetben a gyermekek érdekét, fejlődését tartják vezérvonalnak.

4.2.9.

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

Az intézmény mérete, az ott dolgozók azonos lelkiállapota, szinte baráti közössége számára természetes a jó ötletet, gyakorlati megvalósítás eredményeinek, a továbbképzéseken való részvételt követő tudásmegosztás, információ átadás. Ennek rendszere szervezett, de a szakmai szinten is működik, hisz a jó szervezeti kultúrának köszönhető, hogy szívesen tartózkodnak az intézményben a kötött munkaidőn túl is. Rendszeres a belső továbbképzés a felmerülő gondok, kérdések feladatok esetében a közös bölcsességgel a legjobb megoldás keresése. Ezt tükrözik intézményi önértékelés intézményre vonatkozó kérdőíves felmérésének eredményei a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőívek. Továbbképzési programban ebben az időszakban nincs anyagilag támogatott képzésen résztvevő, de minden ingyenesen elérhető képzést felkutatnak és részt vesznek benne. (pl: KaPi) A vezetővel a pedagógusok képviselőivel készített interjú készített interjú ezt támasztotta alá.

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Óvoda- iskola kapcsolódási területein igen.

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az intézményben a nyitvatartási idő, a napirend lehetővé teszi folyamatos kommunikációt. A vezető önzetlensége, teherbírása, elkötelezettsége a nevelőtestületre iránt kimagasló. Mindent elkövet, hogy a munkát segítő információk időben, pontosan eljussanak az érdekeltekhez. Befogadja a véleményeket, kritikai megjegyzéseket, és mérlegelés után dönt. Ezt tükrözik, támasztják alá az

elégedettségi kérdőívek, és a vezetővel, óvodapedagógusok képviselőivel végzett interjúk is.

4.3.12.

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

Az évi 4 +1 nevelői értekezlet, a havonta megtartott megbeszélések, az alkalmi , eseményekhez kötött megbeszélések elegendő teret adnak az információ átadására. A vezető fáradhatatlan napi szintű párbeszéde, nyugodt, kiegyensúlyozott egyénisége a letéteményese a hatékony információ átadásnak. (óvodapedagógusok képviselőivel interjú)

4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel. Élő a korszerű digitális információ, ötletmegosztás, illetve a sokszorosított jó gyakorlat, ötlet átadása.

4.3.14.

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

Megbízható szakmai és hitéleti információkhoz jutnak az óvoda dolgozói, élő a kapcsolat az iskolával minden téren. A gyógytornász, logopédus, pszichológus folyamatos jelenléte mindkét intézményben a problémás esetekben nyújt óriási segítséget, korszerű információt! (interjúk)

4.3.15.

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

A PP-ben munkatervben, beszámolókbán követhető az értekezletek témája, szakmailag előrevivő rendszere.

4.3.16.

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

A vezető szóban és írásban beszámol az intézmény vezetésének a változásokról, eredményekről, ezt a kollégák véleményének kikérésével, a beszámolók részegységének közös kidolgozásával tartja korrektnek. (interjú)

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs

Kiemelkedő területek:

A többcélú intézményben intézményegységként megteremtették a szakmai önállóságot, tudásmegosztást, hiteles információátadását. Szoros kapcsolatot építettek és ápolnak a következő nevelési intézményi szinttel az iskolával a gyermek érdekében, és a saját ismereteik bővítése érdekében. Az intézményvezető koordináló szerepe mintaszerű.

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.

Sokat változott, nyitott az óvoda vezetése a vezetői tanfelügyeleti látogatást követően. Kiemelkedő szakmai munkájukat bátran képviseli a kerület katolikus és más felekezethez tartozó óvodák esetében. (vezetői interjú) A PP-ben megfogalmazott kapcsolatok élők, akár a hitélet, vagy köznevelés területén. (interjúk, munkatervi beszámolók)

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A nevelőtestület aktív tagja a kapcsolatteremtésnek, óvodán kívüli programok megszervezésének, más óvodákkal közös pl. bábelőadás szervezésének. (óvodapedagógusok képviselőivel interjúk) A szülői elégedettségi kérdőívek is erről tanúskodnak.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

A többcélú intézmény dokumentumrendszere kevésbé teszi lehetővé az azonosított partnerekkel való kapcsolattartás mélységét is megmutató dokumentálását. Az óvodai csoportok programjainak felvázolása, a jó gyakorlatokról való beszámolás az óvodapedagógusok képviselőivel történt interjúk alkalmával megosztott élmények bizonyították az aktivitását a nevelő közösségnek. .

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Az egyéb csatornán – KaPi vezetői munkacsoport találkozáskor- tapasztaltuk a sokszínű közös programokról az élménybeszámolókon keresztül a közösen végzett munka, ismeret átadás fontosságát, eredményeit, ami nem valósulhatott volna meg, ha nem előkészített, tervezett , rendszeres lenne az egyházi óvodákkal a kapcsolat.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

A szülői közösség interjúja alátámasztotta azt a vezetői és óvodapedagógusok képviselőitől kapott válaszokat, hogy a szülők igényének hitéleti és szakmai területen maximálisan megfelel az intézmény. Kéri és igénylik a szülők kezdeményező ötletét, és minden esetben a visszacsatolás is megtörténik a lehetőségek mérlegelését követően.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Az SZMSZ pontosan tartalmazza. A jogorvoslás lehetősége humánus, jól követhető, a gyermekek érdekét figyelembevevő.

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 óvodavezető aktív jelenléte, „nyitott ajtó” elvének megvalósításával mindenkor a szülők rendelkezésére áll, sőt a telefonos, e- mail rendszeren való kommunikáció is napi szinten élő gyakorlat a kapcsolatteremtésre, információ megosztásra, tájékoztatásra. A stratégiai dokumentumok hozzáférhetők mindenki számára. Az

SZMK aktivitásával ismeri el az óvoda dolgozóinak gigantikus munkabírását, szeretettel végzett nevelő munkáját. Szülők képviselőivel készített interjú.

5.3.8.

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

A gyermekek fejlődésének nyomon követése dokumentált, a szülőkkel élő a fogadó órán a fejlődési naplókba való betekintés, illetve az évi két alkalommal történő minden területre kiterjedő értékelés. A szülőértekezletek a PP-ben szellemiségében, rendszerében, gyakorlatában, tartalmában a munkatervekben, beszámolóokban nyomon követhető. (dokumentumelemzés, koherencia vizsgálata a jelzett dokumentumokban)

5.3.9.

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

A napi szintű rövid párbeszédén kívül a közös ünnepek, vigasságok (terményáldás, szüret, adventi készülődés, farsang, apák napja stb.) a fogadóórák, igény szerinti családlátogatások szülőértekezletek rendszere dokumentált a PP-ben és az éves tervekben beszámolóokban. A visszacsatolás eredményeiről a szülői interjúk alkalmával kaptunk pontos, elégedett, jókedvtől sugárzó véleményeket, nyilatkozatokat, mélységes szeretettel megélt vallomásokat. A szülői közösség összetartozása, együttgondolkodása, igényessége kiemelkedő vezetői attitűdöt közvetített számunkra, hisz olyan lelkileg összetartozó közösséget ismerhettünk meg, ami nem jellemző még a katolikus intézményeknél sem. Eltűntek a „csoportok”, csak az óvodát elismerő, az óvodapedagógusok munkáját elismerően értékelő közösséggel találkoztunk. (interjú)

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.

Az iskolai programok, a plébánia közösség aktív tagja az óvoda vezető karizmatikus személyén keresztül a nevelőközösség. A kerületen túlmutató kapcsolatépítésről kaptunk beszámolót a vezetői, és az óvodapedagógus interjúk alkalmával. A kerületi iskolákkal, óvodákkal a kapcsolattartás folyamatos, és példamutató kezdeményezésekről számoltak be. vezetői, szülői, óvodapedagógusi interjúk) Egyházmegyei, rendi, és kerületi szinten is. A szakmai szervezet SZÉL egyesület munkájába is igyekeznek bekapcsolódni. Digitális formában, e-mail rendszeren keresztül sokkal szélesebb a kapcsolattartási rendszerük, mint ezt a dokumentumok mutatják (interjúk)

5.4.11.

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

A pályázati lehetőségek felkutatásával, más óvodák látogatásával, illetve óvodai csoportok fogadásával felekezeti megkülönböztetés nélkül. (interjúk)

5.4.12.

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

Az építkezést, szakmai munka színvonalának elismerését még korainak ítélik.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Értékeik bátor bemutatása, hisz kiemelkedő szintű a közösségformálásuk, a partnerek megnyerése nevelői céljaik érdekében.

Kiemelkedő területek:

A szülői közösség megteremtése, megtartása, és elégedettségükből eredően annak a biztonságérzetnek a megteremtése, hogy ez óvodában megélt, gyermekszeretet, katolikus pedagógus etika, elkötelezettség, szakmai igényesség, ismeret átadás, tanítás és nevelői munka az iskolában is folytatódik.

6. A pedagógiai munka feltételei

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

6.1.1.

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

A munkaterv, a beszámoló tartalmazza azokat az intézkedéseket, melyek az infrastruktúra fejlesztésére vonatkoznak. Az óvoda tárgyi eszközrendszere megfelel a nevelési-oktatói folyamat céljainak feladatainak. Az intézmény jelzi a hiányokat a fenntartó felé, aki az épület adottságát ismerve támogatja az intézményt, hogy az ott folyó szakmai munka háttere megfelelő legyen. (interjú, intézménybejárás)

6.1.2.

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

A PP megvalósításához szükséges tárgyi feltételek meglétét folyamatosan felülvizsgálják, hiány esetén jelzik a fenntartónak. (PP) (Munkaterv) A tárgyi eszközök beszerzését fokozatosan biztosítják, megbecsülik, a meglévő értékeket, eszközöket. Óvásuk, felújításuk, közösségkovacsoló munka az óvodapedagógusok és a szülők részéről.

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 PP-ben megfogalmazott célok feladatok mentén, a munkatervben realizálódik a az infrastruktúra fejlesztésének igénye, az eredmények rögzítése.

(dokumentumelemzés) A pedagógusok nyitottak az új módszerek, tanulásszervezési eljárások bevezetésére, az ezekhez szükséges eszközök alkalmazására. (interjú)

6.2.4.

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

Folyamatos fejlesztés a lehetőségek figyelembevételével történik.

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.

Folyamatosan bővülő, fejlődést mutató az IKT eszköz ellátottság. Az óvodapedagógusok körében eltérően fejlett szintű az IKT eszközhasználat.

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 intézmény a szükséges humán erőforrás szükségletét felméri, az éves munkatervben rögzíti.

6.4.7.

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

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

6.4.8.

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

A feladatok elosztásában az önzetlenség, őszinteség és a vállalt feladatok pontos végrehajtása számukra az elsődleges. Az óvoda nevelői közössége, mintául szolgál a gyermekeknek és a szülőknek. Megtapasztaltuk, hogy a szülők ezt érzékelik, elismerik minden szavukkal az interjú során.

6.4.9.

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

6.4.10.

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

Az intézmény a pedagógusok egyéni életpálya igényeinek megfelelően támogatja a minősítéseket, a szakvizsgával záruló képzéseket. Továbbképzési program, Beiskolázási terv.

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Ezt jól alátámasztotta a pedagógusokkal és a vezetővel készített interjú

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

6.5.12.

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

A vezető a szervezeti kultúra fejlesztésének feladatait részletesen meghatározza. (SZMSZ, Munkaterv) A vezető saját példájával motiválja vezető társait.

6.5.13.

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

A továbbképzések anyagát, tapasztalatait a képzésen részt vevő pedagógus beszámoló keretében adja át a nevelőtestületnek. (Munkaterv, interjú)

6.5.14.

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

A pedagógusok és a munkájukat segítő alkalmazottak feladata szabályozott, egymásra odafigyelő, összetartó együttműködésük növeli a nevelő munka hatékonyságát. (PP, SZMSZ, interjú)

6.5.15.

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

A pedagógusok hospitálása, belső továbbképzésen való részvétele vezetői és belső elvárás is. Az óvoda igénye a többi katolikus óvodával való jó kapcsolat kialakítása. A KAPI továbbképzéseiben részt vesznek. (PP, interjú)

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

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

A hagyományoknak jelentős szerepet tulajdonítanak a környezeti kultúra alakításában, a teremtett világmegismerésében és a közösségfejlesztésben. Kiegészülnek a természeti világnapokkal. Megvalósításuk nyomon követhető a csoportnaplóban. (PP) A hagyományokra vonatkozó szabályok, feladatok, felelősök meghatározása összhangban van a tervező dokumentumokban. (Munkaterv)

6.6.17.

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

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

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

6.7.18.

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

A munkatársak feladat-, felelősség-, és beszámolási kötelezettsége részletesen megfogalmazott. (Munkaterv, Beszámoló) SZMSZ-ben szabályozott, Munkaterv részlet feladataiban meghatározott.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A feladatok megosztása és a felelősi rendszer kialakítása az egyenletes terhelés megvalósulását feltételezi, A munkaterv részlet feladataiban követhető. (dokumentumelemzés, interjú)

6.7.20.

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

A feladatok és hatáskörök megbízási területenként pontosan körül határoltak, a munkamegosztás tervszerűen jelenik meg a stratégiai dokumentumokban. (szülői, pedagógus vezetői interjú)

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

6.8.21.

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

A vezető jogszabályi tájékozottsággal rendelkezik. Ennek rendje szabályozott és dokumentált. SZMSZ, Munkatervek.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Az alkalmazotti közösség feladat- és jogkörének szabályozása az SZMSZ-ben dokumentált

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

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

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

6.9.24.

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

Interjúk, munkatervi beszámolók, továbbképzési terv tanúskodik erről.

6.9.25.

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

A gyermekek nevelését ismeret átadás megújító módszerek megismerésére nyitott a testület.

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs

Kiemelkedő területek:

Az intézmény vezetője az iskolavezetőséggel közös munka eredményeként folyamatosan keresi a tárgyi feltételek fejlesztésének lehetőségeit, pályázatokkal, és a fenntartó segítségével. A feladatok és hatáskörök megbízási területenként pontosan körül határoltak, a munkamegosztás tervszerűen jelenik meg a stratégiai dokumentumokban. A feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít. (pedagógus, vezető interjúk) Az óvoda megteremti a katolikus hitélet, a nevelés, szabad játék, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai programban, intézményi önértékelésben megfogalmazott hitéleti, nevelési, tanulási céloknak megfelelően. A kollégák a jogkörök megadása mellett önállóan végzik feladataikat. Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.

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

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

7.1.1.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal. A többcélú intézményi PP-ben önálló fejezet az óvodai nevelés. Tartalmazza azokat a nevelési feladatokat, tevékenységeket, amelyek biztosítják a gyermek személyiségének fejlődését, közösségi nevelés fontosságát, a hitéleti nevelést, az egyéni fejlődési ütem figyelembevételét, a lassú átmenet fontosságát az iskolakezdésiig. (dokumentumelemzés) A pedagógiai program alapelvei, nevelési feladatai, egészséges életmód alakításakor megfogalmazott célok harmonizálnak az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogram céljaival. A koherencia megfigyelhető az iskola céljaival, elvárásaival, az óvodai nevelésre épülő követelményszint meghatározásával. (dokumentumelemzés)

7.1.2.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési/tanulási feladatait, céljait. Kiemelkedő értéke a programnak a játék elsődleges szerepének hangsúlyozása. Az egyéni fejlődési ütem figyelembevétele, a fejlődés dokumentálásának megfogalmazása mintaszerű. Az iskolai elvárás rendszer tükrözi az óvodai alapokat. (dokumentumelemzés)

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.

Értéknek tekinthető a PP-ben, hogy következetesen vezetik végig az óvodapedagógusok munkájának célját, feladatait a tervezés, szervezés, és a megvalósítás szintjén. Minden esetben tényszerű és logikailag jól felépített fejlődés várható eredményeinek rögzítése az óvodáskor végére. (interjúk, munkaterv, munkatervi beszámolók)

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.

A jogszabályi rendelkezésnek megfelel a gyermekek egészséges fejlődéséhez, fejlesztéséhez a napirend és a hetirend megfelelő időtartamú tervezése, továbbá a párhuzamosan végezhető, differenciált tevékenységek tervezése. A megismert program erénye a folyamatosság és rugalmasság, tudatosság, egymásra épültsége a tevékenységeknél megfogalmazott elvárásoknak. Az intézmény bejárás (nem csak az óvodai egységben történt, hisz a kápolna a tornaterem használata közös az iskolával) megerősítette, hogy a pedagógiai munka infrastruktúráját a gyermekközpontúság, a folyamatos fejlesztés jellemzi. (munkaterv, beszámolók, vezetői interjú)

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

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 többcélú intézmény pedagógiai programja egységes, az óvodai nevelés alapozó jellege megfigyelhető, és harmonikusan csatlakozik hozzá az iskolai alsó tagozatos

nevelő- oktató munka. Figyelembe veszik az iskolaérettségi kritériumokat, ugyan akkor nyitottak az egyéni fejlődésű ütemű gyermekek megsegítésére. Ezt tükrözik a munkaterv, az iskolában oktatók fejlesztő pedagógusi képzésének támogatása a továbbképzési tervben. (dokumentumelemzés, vezetői interjú, szülői interjú)

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 belső továbbképzés, tudásmegosztás nemcsak óvodai szinten valósul meg, hanem a teljes intézményi rendszerben. Ezt a közös munkaközösségekben végzett munka is elősegíti támogatja. Az egységre törekvésben minden esetben helyet kapnak az egyéni szakmai ambíciók, vágyak, elképzelések. (óvodapedagógus képviselővel interjú)

7.2.8.

A nevelést, tanítást segítő eszközök és a nevelési-tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik. A szülői közösség elégedettsége, a magas jelentkezők száma bizonyítja, hogy ebben az intézmény egységben és a nevelést folytató az iskolában minden együtt van, amire a XXI. századi keresztény családokban nevelődő gyermekeknek szüksége van. Az esztétikus, gyermekbarát környezet, tudatos tervező és szervező munka, felkészült, hiteles , pedagógiai és pszichológiai tudással rendelkező óvodapedagógus közösség, karizmatikus vezető. (szülői képviselők nyilatkozata az interjú alkalmával)

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:

Nincs

Kiemelkedő területek:

A megismert dokumentumok jogszerűek. Az intézményi elvárás rendszerben megfogalmazottaknak magas szinten megfelel az óvoda szervezeti kultúrája, tárgyi feltétele, és a nevelőközösség szakmai felkészültsége. A személyes helyszíni tapasztalat interjúk alátámasztották a gyakorlatban való megjelenítését a leírtaknak. A tartalmi szabályozók , a fenntartó elvárásai, az óvodát választó szülői közösség véleményalkotása hitelesen tükrözi az elért eredményeket.