

Vezetői tanfelügyeleti ellenőrzés eredménye

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

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

A nevelőtestülettel közösen fogalmazza meg az óvoda jövőképét, a helyi program cél és feladatrendszerének megfelelően, a minőségbiztosítással összhangban.

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

Képes az együttműködésre.

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

A gyermekek egyéni képességeinek, készségeinek kibontakoztatását fő feladatának tartja.

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

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.

Olyan intézményt vezet melynek jellemzője a távolba látás, a folytonos megújulás, a meglévő értékekre alapozás.

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességről szóló információkat.

Munkatársait tájékoztatja az intézményt és saját munkájukat érintő tudnivalókról.

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 csoportban végzett mérési eredményekről beszámoltat, az érintetteket informáltatja.

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

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

Igen.

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

Igen.

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

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

Igen.

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.

Jelentős segítséget kapnak a pedagógusok tervezőmunkájukhoz és a tanulási célok és feladatok lebontásához.

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

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

Minden gyermek egyéni fejlődési üteméhez igazítják a differenciáló módszereket.

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

A csoportokban végzett mérési eredményeket a szülővel megismertetik. a gyermekek egyéni fejlődéséről készült feljegyzések ellenőrzésre kerülnek. az eredményeket kiértékelik, megoldásokat keresnek és találnak, mind a felzárkóztatásra szoruló, mind a kiemelkedő képességű gyermekek esetében.

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

Nyilvántart és szükség esetén intézkedik.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény deklarált céljainak elérése érdekében biztosítja a humán-tárgyi erőforrásokat az alapprogramban és a helyi programban megjelenő alapelvek, célok, feladatok meghatározásának figyelembevételével. Munkatársaival együttműködve, példát mutatva törekszik a kitűzött célok elérésére. A mérési, értékelési eredményeket beépíti a tanulási folyamatba. Gondoskodik a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatásáról. A felzárkóztatást igénylő gyermekekkel logopédus, gyógypedagógus, konduktor, szurdopedagógus foglalkozik. A tehetséges gyermekek fejlesztésére tehetségműhelyeket alakít.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképeinek kialakításában?

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

Olyan intézményt vezet, melyre elégedettséggel, büszkeséggel tekintenek dolgozói, partnerei, fenntartója. Szervezi és irányítja az intézmény jövőképeinek, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését.

Kiemelt figyelmet fordít a - program szellemiségének megfelelően - a művészeti tevékenységek fejlesztésére. Az intézményi jövőkép és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

Teljesen koherens.

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

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

A kitűzött célok, változások elérését céltudatosan szakmai hozzáértéssel, aktív közreműködéssel irányítja és valósítja meg.

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

Képes a változásokat úgy a nevelőtestület elé tárni, hogy azt elfogadják és a gyermekek, valamint az intézmény fejlődését szolgálják.

Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Igen.

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

Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Igen.

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

Rendszeres, tervezett ellenőrzés és értékelés folyik.

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

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

A jövőkép megvalósítása érdekében együttműködik a teljes közösség az útmutatási irányoknak (tervezés, szervezés, értékelés) köszönhetően a célokat sikerül összehangolni.

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

Az intézményben megfogalmazott közös értékeket mindenki elfogadja, azonosul vele.

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

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

Folyamatosan tájékozódik és tájékoztatja kollégáit az új oktatási trendekről, a változásokról.

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

A nevelőtestületnek belső igénye a színvonalas szakmai munka, az innovativitás, erre folyamatos ösztönzést kapnak.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Aktív szerepet vállal az óvoda jövőképeének kialakításában. A célokat folyamatosan felülvizsgálják, hangsúlyt fektetnek a beválás, a jogszabályi változások, a gyermekek, a szülők, a fenntartó és egyéb partneri visszajelzések tapasztalataira a szükséges korrekciók megtétele során. Azonosítják a fejlesztésre szoruló területeket. A vezető informálja kollégáit és az óvoda partnereit a tervezett változásokról.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Törekszik a párbeszédre a jó gyakorlat átadására.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Kiemelkedő kompetenciáit ismeri, igyekszik megtartani, a fejlesztendő területeket azonosítja és kijelöli a fejlődési utat.

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

Önértékelése reális.

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

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

Rendszeresen látogatja a szakmai fórumokat.

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

Továbbképzéseken vesz részt. Folyamatosan figyelemmel kíséri az új elvárásokat és javaslatokat.

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

Példamutató, hiteles pedagógus és vezető.

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

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

Vezetői pályázatában megfogalmazott célokat már két esztendő alatt kb. 70%-ban sikerült megvalósítani. Ez csak a teljes dolgozói kör támogatásával valósulhatott meg.

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

igen.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az IKT eszközök használatának folyamatos fejlesztése. Önmaga emberi és szakmai értékeinek elfogadása.

Kiemelkedő területek:

Aktív, nyitott, hiteles pedagógus és vezető. Folyamatosan fejlődik, képezi magát, portfóliót és mesterpályázatot is írt. A dolgozói kört képes együttműködésre serkenteni a célok elérése érdekében. Elkötelezett az intézménye iránt.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

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

A vezetői feladatok megosztása a jogszabályokban ill. az SZMSZ-ben meghatározottak szerint történik.

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

A kollégák felelősségét, jogkörét, hatáskörét a PP és a Munkaköri leírások tartalmazzák.

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

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

Részt vesz az Önértékelési csoport munkájában.

Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Ellenőrző látogatásokat végez, az értékelést szóban és írásban is elvégzi.

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

Folyamatosan figyelemmel kíséri a szakmai munkát. Ismeri munkatársai képességeit, igyekszik pozitív megerősítéssel, dicséréssel megerősíteni, fejleszteni.

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

Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetve önfejlesztésére.

Továbbképzési lehetőséget biztosít, amit anyagilag is támogat. Szakkönyveket vásárol. Szakmai konferenciák látogatását biztosítja. Szakmai tapasztalatok átadását biztosítja házi hospitálások szervezésével. Felhívja a figyelmet az interneten található szakmai anyagokra.

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

Támogatja az egyéni karriertervek megvalósulását.

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

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

Igen. A belső önértékelési csoport munkáját megszervezte és abban aktívan részt vesz.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Kialakítja, szervezi és elvárja a szakmai együttműködést.

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

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

Igen.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Nyílt napok látogatása kollégákkal, majd elemzés, értékelés.

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

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

Elsősorban vezető társainak véleményére épít, ha szükséges partnereit is bevonja a döntéselőkészítő munkába. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Naprakész információáramlást biztosít.

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

Törekszik a párbeszédre, a konfliktushelyzetek megelőzésére.

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

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

Kiáll intézménye, kollégái érdekeiért, képviseli ügyeiket a fenntartónál.

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.)

Eredményesen valósítja meg az intézményi kultúra átadását.

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

A tervezett innovációs törekvéseket támogatja.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Jól együttműködő nevelőtestületet irányít, a munkatársak nyitottak az új szakmai kihívásokra, módszertani eljárásokra, kihasználják a továbbképzési lehetőségeket. Szóban és tárgyi eszközökkel ösztönöz a szakmai megújulásra. Az új szakmai ismeretek továbbadását megszervezi az intézményben.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Igen. Naprakészen figyelemmel kíséri a fórumokat (közlönnyök, internet, újságok).

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

Az új változásokról folyamatosan tájékoztatja kollégáit (pl. tanfelügyelet, minősítés) ,melyet elfogadnak, szükségesnek tartanak.

5.2. Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

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

Öltözőkben elhelyezett szülői tájékoztatók, folyamatosan frissített honlap, nyílt napok, szülői értekezletek, rendezvények szülők részvételével, újságcikkek, kapcsolattartás a partnerekkel.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

Szakszerű kommunikációja hatékony.

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

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

Terveket készít és ismerteti az érintettekkel. Biztosítja a megfelelő időt a tervek megismerésére a vitára való felkészülésre.

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

Gazdag sport és játékeszköztárral rendelkezik az intézmény, melyet biztonságosan működtetnek.

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

Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Igen.

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

Honlap, helyi televízió felvételei, stb.

5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Munkatervében, a minőségbiztosítási és önértékelési rendszerében biztosított a nyomon követhetőség.

Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Elvárja a szabályos, igényes dokumentációt.

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

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

Személyesen vesz részt a partnerek képviselőivel való kapcsolattartásban.

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

Minden lehetőséget megragad az intézmény érdekében. Megbeszéléseket kezdeményez a fenntartóval, ha szükséges egy ügyben többször is. Írásban tájékoztatja a fenntartót a soron következő feladatokról és kéri a támogatást.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Nincs.

Kiemelkedő területek:

Személyesen közreműködik a partnerek azonosításában. Részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel való kapcsolattartásban. Pontos, igényes, szabályos, jogszerű dokumentációt vár el. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése.