

## VEZETŐI TANFELÜGYELET EREDMÉNYE

Intézményvezető neve:

Vajasné Kabarecz Ágnes

Eredmény rögzítésének dátuma:

2018.11.02

Kompetenciák értékelése

Indikátorok értékelése

### 1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

**Kiemelkedő területek**

- *A vezető elkötelezettsége a nevelőtestület bevonásával a pedagógiai munka irányítása, koordinálása mellett.*

**Fejleszthető területek**

- *Az integrált feladatok megvalósításának folyamatleírása a nyomon követés, ellenőrzés érdekében. A mérési, értékelési eredmények felhasználása a stratégiai dokumentumok elkészítésében, különös tekintettel a tanulási folyamatok tervezésére, szervezésére, irányítására. A dokumentumok tervező fázisában a nevelőtestület bevonása a vezető irányítása mellett (stratégiai, operatív tervek) Feladat az egyéni különbségeket, szükségleteket figyelembe vevő, differenciált fejlesztés, tehetséggondozás, tolerancia, empátia és a különbözőség elfogadása. A lemaradó gyermekek kiemelt fejlesztése.*

### 2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

**Kiemelkedő területek**

- *A pedagógiai program intézményi jövőképe koherens a vezetői programban megfogalmazott célokkal, az éves munkaterv lebontott feladataival. Az igény megjelent az intézményi innovációra, a nevelő közösség szakmai munkaközösségekkel szakmai műhelyként működik. A vezető szívesen fogadja a pedagógiai munka hatékonyabbá tételére irányuló kezdeményezéseket, fejlesztéseket. Segíti a pedagógusok önmegvalósítási törekvéseit. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit, gyengeségeit. Jogsabályok naprakész ismerete. Kollégái számára továbbképzési lehetőségeket biztosít. Szorgalmazza képzés és önképzés megvalósítását. A csoportok dokumentációjának tervszerű és folyamatos ellenőrzése, a célok megvalósulásának érdekében.*

**Fejleszthető területek**

- *A stratégiai tervek céljainak közvetítése az érintettek felé, meghatározva a megvalósítás folyamatát, feladatait, ellenőrzését, értékelését. A célok pontos meghatározása a hatékony végrehajtás érdekében.*

### 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### Kiemelkedő területek

- *Képes az önreflexióra. Elősegíti a szakmai munkaközösségek létrejöttét, működésüket a szakmai műhelymunka érdekében.*

#### Fejleszthető területek

- *A vezető elkötelezettsége a saját szakmai megújulásában; továbbképzéseken való részvétele az új pedagógiai irányzatok megismerése érdekében. A nevelőtestület bevonása a stratégiai dokumentumok elkészítésében, hogy érdekeltté váljanak azok végrehajtásában.*

### 4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### Kiemelkedő területek

- *A megfelelő, hatékony munkahelyi légkör megvalósítására való törekvés. Aktívan működteti a munkaközösségeket. Jó kommunikációs készség, határozottság, hatékony döntéshozatal jellemzi.*

#### Fejleszthető területek

- *A döntések előkészítésébe, tervezésébe hatékonyabban bevonni az érintetteket, az intézmény alkalmazotti körét. A hospitálási dokumentáció szempontsorának kidolgozása, mely elősegíti az eredmények visszacsatolását a pedagógiai munkára. Személyes, szakmai kapcsolat létesítése a vezető részéről a pedagógusok szakmai munkájával, problémájával kapcsolatban.*

### 5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

#### Kiemelkedő területek

- *Törekszik a kialakított pozitív intézményi arculat fenntartására, és a kihívásoknak való megfelelésére. Intézményi partnereivel jó kapcsolatot ápol, törekszik a hatékony együttműködésre. Fokozottan figyel az intézmény biztonságos, takarékos működtetésére, melyet egyeztet a fenntartóval. A pályázati lehetőségek kiaknázása a tárgyi eszközök fejlesztésére.*

#### Fejleszthető területek

- *Az IKT eszközök minél hatékonyabb bevonása az információáramlásba. A számítógép használatának beépítése a pedagógiai munkába.*

#### Kompetenciák értékelése

#### Indikátorok értékelése

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

#### Megjegyzés

- Részt vesz a nevelési-oktatási elvek, célok és feladatok meghatározásában vezetői programjának szellemében. A pedagógiai programot elfogadtatja a nevelőtestülettel,

egyétértet a fenntartóval. Az intézmény alkalmazotti közösségével közösen valósítja meg. (vezetői program, pedagógiai program, vezetői, munkaközösség vezetői interjú)

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

Megjegyzés

- Együttműködő, kikéri a kollégák véleményét, javaslatát döntéséhez. Pedagógiai elkötelezettsége példát mutató.(éves munkatervek, beszámolók) Irányító munkájában előtérbe helyezi a játékba integrált tanulás és a tevékenységben megvalósuló tanulás (TMT) egységét. Törekszik arra, hogy a kollégák saját egyéniségüknek, arculatuknak megtartása mellett közösen tevékenykedjenek a közös célok és feladatok elérésében, megőrzésében.(Éves Munkatervek, Munkaközösségi munkatervek, Vezetői és Pedagógusi interjúk)

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

Megjegyzés

- Olyan szintű nevelő munkát vár el, mely inkluzív, integrált az óvoda Alapító Okirata szerint. A nevelés alapja a gyermekközpontú nevelés, mely a gyermekek mindenekfelett álló jogát hangsúlyozza az óvodai nevelésben. Az alkalmazott elvek: projekció, komplexitás.(pedagógiai program, vezető önfejlesztési terve, vezetői interjú, szülői kérdőívek, pedagógusi interjú)

1.4. 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.

Megjegyzés

- Beszámolót kér a gyermekek megfigyelésén, és a helyben szokásos méréseken alapuló egyéni fejlődés változásairól, és elvárja, hogy felhasználják a tapasztalatokat a gyerekek fejlesztése érdekében (elvárás rendszer szempontsora) Az óvodapedagógusok 100 pontos, százalékosan kimutatható fejlettséget mérő értékelőlapot vezetnek a gyermekekről, mely kiegészül az év végi minimum két gyermeki megfigyelést leíró bejegyzéssel, (értelmi, beszéd, hallás, látás, mozgás). De, a rendszer nem alkalmas a gyakorlati pedagógiai munka szakmai mérésére terjedelme miatt, eredmények levonására, a fejlődési területek meghatározására a további stratégiai tervek elkészítésére. A folyamatok nyomon követése nem biztosított.(helyszíni dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- Megosztja a kollégákkal a nevelés/tanulás eredményességéről szóló információkat. A visszacsatolás dokumentálása szükséges a következtetések levonása érdekében az intézkedési tervben (vezető önfejlesztési terve, vezetői, vezetőtársak interjúk, gyermekek mérőlapjai, csoportnaplók)

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

Megjegyzés

- Egységes egyéni megfigyelési rendszer alapján és mérőlap alapján végeznek mérést, de ennek eredményei nincsenek dokumentálva az éves munkaterv beszámolójában, a csoportnaplókban, és a gyermekek egyéni lapjában sem. A szülők számára működik a visszacsatolás, de összegző, a pedagógiai munkára ható nem.

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

Megjegyzés

- Az óvoda Pedagógiai Programjának felülvizsgálata megtörtént. Alapelveként a differenciált, egyéni bánásmód, mely magában foglalja a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelését is határozza meg. „Fogom a kezéd” programban az inkluzív nevelés céljait hajtja végre (vezetői, vezetőtársak interjúk, gyermekek mérőlapjai, csoportnaplók)

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

Megjegyzés

- Törekszik rá, hogy irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépüljön a pedagógiai kultúrába. Ennek megvalósításához a dokumentációt felülvizsgálja, korrekcióját elvégzi a nevelőtestület, szakmai munkaközösség bevonásával (előzetes dokumentumelemzés, interjúk)

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

Megjegyzés

- Az óvoda Pedagógiai Programja megfelel a jogszabályozási elvárásoknak, figyelembe véve a szociokulturális környezetét, a partnerek igényeit (előzetes, helyszíni dokumentumelemzés)

1.10. 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.

Megjegyzés

- Az óvoda vezetésének átvétele után (év közben) megfigyelte a pedagógiai munkát és dokumentumokat. Majd a következő évben már irányította az éves nevelési, az éves tervezés egyéb dokumentumainak kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a pedagógiai program teljesítését valamennyi gyermek számára. Ez a folyamat még mindig tart, de az irány azt mutatja, hogy az intézményben egyre egységesebb és tudatosabb pedagógiai munka folyik. A vezető irányítja a tervező munka kidolgozását, megvalósulását, a csoportnapló, a fejlődési napló aktualizálásával a törvényi megfeleltetés értelmében.(tematikus tervezési módszer a csoportnapló, gyermekportfólió helyszíni elemzésénél)

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

Megjegyzés

- Az elvárás a vezető részéről az intézmény Pedagógiai Programjának értelmében a szabad játék tiszteletben tartása mellett a tevékenységben megvalósuló tanulás (TMT) mely alkalmazkodik a gyerek egyéni fejlődési üteméhez, képességeihez. De, ennek dokumentálási folyamatai kidolgozás alatt vannak. A nevelőtestület számára a fenntartóval együtt támogatja a szakmai munka innovatív törekvéseinek megismerését a továbbképzéseken.

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

Megjegyzés

- Az óvodai fejlesztést minden esetben egyéni fejlesztési terv alapján végzik, melynek alapja a szakvélemény, a megfogalmazott diagnózis, fejlesztési területek, feladatok. Az egyéni tervet a gyógypedagógusok, logopédusok készítik el, és végzik. Az óvodában pszichológus, logopédus, fejlesztőpedagógus, segíti a pedagógiai munkát.

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

Megjegyzés

- A gyermekvédelmi munka keretében nyilvántartja a vezető a távolmaradás miatt veszélyeztetett gyerekeket. A kockázat kiküszöbölése érdekében folyamatos kapcsolatot tart fenn az érintett szülőkkel.

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

Megjegyzés

- Igyekszik megfelelni a változásoknak vezetői programjának szellemében. Jövőképének meghatározásánál épít az intézmény környezetére, a külső partnerek elvárásaira a törvényi elvárásokra. Mindenki számára értelmezhető és elfogadható közös értékrendszert dolgoz ki, biztosítja az eredményes munkához az optimális feltételeket.

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

Megjegyzés

- Az intézményi jövőkép megvalósulására a tárgyi feltételek folyamatos fejlesztését tűzi ki célul az óvodavezető. Így valósítja meg minden gyerek számára a hátránykompenzációt, egyenlő esélyek megteremtését, tehetséggondozást a vezetés (vezetői pályázat, éves munkaterv és beszámolóik, fenntartói, vezetői, vezetőtársak interjúi)

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

Megjegyzés

- Fejlesztő összhangban van. A JAT program, mely a kompetencia alapú tevékenységközpontú programcsomag, és projekt módszer beépítésre került az óvoda pedagógiai programjának aktualizált változatába. A dokumentumok összhangban vannak egymással. A vezetői pályázatban megjelenő hosszú-, közép- és rövid távú célok lebontva megjelennek az éves munkatervekben és azok értékeléseiben is. Rendszeresen nyomon követi a közoktatásban zajló folyamatokat, és ezekhez igazodó programot dolgoz ki (vezetői pályázat, pedagógiai program, éves munkatervek, beszámolóik)

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

Megjegyzés

- A változásokat nyomon követi, s ezekről igyekszik tájékoztatni kollégáit. A kulcslépéseinek meghatározásakor figyelembe veszi a közösség véleményét, hozzászólásait, és mindig a közösség bevonásával az ő hozzáadott értékükkel összhangban valósítja meg. A szükségesség kommunikációja folyamatosan történik a vezető részéről.

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

Megjegyzés

- Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. Menedzser szemléletével rugalmasan koordinálja a külső, belső változásokhoz való igazodást.

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

Megjegyzés

- A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad. Ismerteti a változás lényegét, közösen értelmezik, és meghatározzák a feladatokat. Kiemelik a pozitívumokat

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Megjegyzés

- A munkatervekben, beszámolóikban, az SZMSZ-ben megtalálhatóak az ellenőrzési tervek felelősökkel, határidőkkel (előzetes dokumentumelemzés)

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

Megjegyzés

- Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét. Az intézmény erősségei megjelennek a vezetői programban, a gyengeség a vezetői önértékelésben, a munkaközösségi beszámolóikban a munkaterv részeként. Ezek összefüggésében határozzák meg a vezetőtársakkal és a munkaközösség vezetőikkel az óvoda erősségeit és a következő év fejlesztendő területeit. Igyekszik az intézkedési terv feladatainak végrehajtásában a munkamegosztást kialakítani. Kritikusan, objektívan és reálisan értékeli az intézmény működésének erősségeit és fejlesztendő területeit.

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

Megjegyzés

- A stratégiai tervek céljainak lebontása, megvalósítása, az érintetteknek való közvetítése részben hatékonyan történik meg a nevelőtestület bevonásával.(vezetői önértékelés)

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

Megjegyzés

- Vezetői munkájával törekszik rá, de az érintettek bevonása nem megfelelően hatékony.

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

Megjegyzés

- Az információáramlás folyamatos intézményi szinten személyesen napi kapcsolattal, e-mailben, értekezleteken, belső levelezési rendszer segítségével. Az információáramlás folyamatos, intézményi szinten, értekezleteken, szakmai bemutatók keretein belül működik. Az intézmény részt vesz több kerületi rendezvényen. Több szülő programot tart minden évben. Így biztosítja az intézmény nyitottságát.

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

Megjegyzés

- Támogatja az eredményesebbé tételre irányuló innovációkat, fejlesztéseket. A vezető támogatja a pedagógusi életpálya-modell lehetőségeit, segíti megvalósulását. Ezt szolgálja az intézmény továbbképzési, beiskolázás terve, a szakmai munkaközösség „a pedagógus életpálya-modell tükrében”. Segíti kollégáit a felkészülésben a tanfelügyeletre, minősítésre.

3.1. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Megjegyzés

- A vezető fontosnak tartja, elősegíti a pedagógusok szakmai együttműködését, kikéri véleményüket.(vezetői önértékelés) Nyitott a fenntartó és a szülők visszajelzéseire is. A megfelelő munkahelyi légkör fenntartására nagy hangsúlyt fektet a humánerőforrás gazdálkodásnál.

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

Megjegyzés

- Erős hivatástudattal rendelkezik, demokratikus vezetőnek tarja magát. Magatartásában és kommunikációjában etikus és követendő példaként szolgál kollégái számára. Jól ismeri erősségeit, de gyengeségeit is. Önértékelésében az meg is jelenik fejlesztendő területként.

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

#### Megjegyzés

- Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli. Az önfejlesztése alapjául használja.

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

#### Megjegyzés

- Önmaga képzése és fejlesztése iránt csak részben mutat elkötelezettséget (vezetői önértékelés) Elhivatott szakmája iránt, fejlődésre törekszik. Folyamatosan keresi kollégái számára és ki is használja az új szakmai információkat. Intézményének épülésére igyekszik maximálisan felhasználni azokat.

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

#### Megjegyzés

- Folyamatos önfejlesztésre törekszik (vezetői önértékelés). A változtatás szükségességét felismeri, a szükséges intézkedéseket időben meghozza.

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

#### Megjegyzés

- Hiteles, etikus kommunikáció jellemzi vezetői irányítói munkáját. Pedagógusi etika normáinak megfelelően viselkedik, kommunikál. A partnerek megalégedésére végzi munkáját. Értékelések, javaslatok alapján szükség szerint fejleszti vezetői hatékonyságát.

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

#### Megjegyzés

- Képes az önreflexióra. A vezetői munkát szakmai elkötelezettséggel végzi Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti. Az éves munka értékelésekor elemzi az elért eredményeket, és a következő munkatervet ennek alapján készíti el. Vezetői hatékonyságát saját és kollégái észrevételei alapján, folyamatosan fejleszti, továbbképzzi magát(intervjúk)

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

#### Megjegyzés

- Igyekszik folyamatosan fejleszteni vezetői felkészültségét, vezetői képességeit. Törvényi változások megismerése érdekében részt vesz szakmai konferenciákon, ott megszerzett ismereteit kollégái tájékoztatására szakmai épülésére használja.

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

#### Megjegyzés



- A vezetési feladatok megosztása megjelenik az SZMSZ-ben. Felelősök, időhatárok megjelennek a munkatervekben. Feladatmegosztás történik a vezetési feladatokban.(SZMSZ, munkatervek, beszámolók)

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

Megjegyzés

- A vezető társak feladatai jól körülhatároltak. Az óvoda vezetőségének a tagjai a belső ellenőrzési szabályzatban foglaltak szerint munkafolyamatba épített ellenőrzési feladatokat is ellátnak (SZMSZ, interjúk). Az SZMSZ-ben leadott hatás-és jogkörök megjelennek az éves munkatervekben.

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

Megjegyzés

- Önértékelési rendszert működtet egységes szempontsor alkalmazásával. (Munkaterv beszámolója) Belső ellenőrzési tervre helyezi a hangsúlyt. A működtetett ellenőrzési rendszerben aktív szerepet vállalva együttműködik az óvoda vezetőségével (helyettesek, munkaközösség vezetők). A vezető társak feladatai jól körülhatároltak. Az óvoda vezetőségének a tagjai a belső ellenőrzési szabályzatban foglaltak szerint. A pedagógus-, vezető-, és intézményi önértékelés által preferált ellenőrzés-értékelési munka működik az intézményben. A BECS munkájában aktívan részt vesz. Biztatja kollégáit, hogy jelentkezzenek a pedagógusminősítésre.

4.4. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.

Megjegyzés

- Kialakította és működteti intézményében a mentorálást, a belső tudásmegosztást, hospitálást a jó gyakorlatok megosztását. Ezekben aktív szerepet vállal, példát mutat. Az óvodapedagógusokat rendszeresen, munkatervében leírtak szerint ellenőrzi, látogatja. Az eredmények dokumentálásának formája még kifejlesztés alatt van; mint például a hospitálások értékelésének szempontsora.

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

Megjegyzés

- Az óvodapedagógusok erősségeire alapoz értékelésében. Nagyrészt vállal a pedagógusok látogatásában, értékelésében. Az erősségeket igyekszik kiemelni, a gyengeségeket pedig segítő szándékkal a pedagógusok elé tárni. A munkaközösségek kapcsolataiban is koordinálja a feladatokat.

4.6. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.

Megjegyzés

- A pedagógusok önfejlesztését igyekszik az egyediségre alapozni, s ennek megvalósulását a továbbképzési tervvel, erkölcsi elismeréssel, vezetői dicsérrettel, meggyőzéssel segíteni.

Nyitott a pedagógusok szakmai elképzeléseinek megvalósítására, és biztosítja hozzájuk a feltételeket.

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

Megjegyzés

- Hozzájárul önmegvalósításukhoz. Az életpálya-modell megvalósítását szorgalmazza a nevelőtestületben.

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

Megjegyzés

- Hatékony csapatmunkát működtet a közös értékrenden, megújulásra kész szellemiségen alapuló pedagógiai munka irányításával. A munkaközösségek (Csicsergők mindennapjai, Az életpálya-modell tükrében) innovatív, szakmai műhelymunkát jelentenek az óvoda céljainak megvalósításához.

4.9. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.

Megjegyzés

- Belső hospitálással, mentorálási segítséssel, szakmai megbeszélésekkel, szakmai napokkal, szakmai vélemény cserével ösztönzi kollégait az együttműködésre. Folyamatosan fejleszti az intézmény pedagógiai munkáját, működését.

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

Megjegyzés

- A helyszíni dokumentum ellenőrzés során megtekintettük a továbbképzési programot, illetve a beiskolázási tervet, mely a Pedagógiai Program célkitűzéseit szolgálja a pedagógusok önképzési tervével összhangban.

4.11. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Megjegyzés

- Teljes mértékben támogatja a belső tudásmegosztást, a belső hospitálásokon, értekezleteken, bemutató foglalkozásokon kerületi, fővárosi szinten egyaránt. Az elsajátított ismeretek átadását, megosztását, hatékonyabban kell szervezni a jövőben a kollégák kérésére.

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

Megjegyzés

- A döntések, tervezési feladatokba nagyobb hatékonysággal bevonni az alkalmazotti közösséget, partneri körét.(vezetői önértékelés)

4.13. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Megjegyzés

- Hatékony információáramlást működtet a helyben szokásos információs csatornákon. Belső, zárt informatikai levelezési rendszer működik a hatékony információáramlás érdekében. Heti rendszerességgel történnek nevelési értekezletek.

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

Megjegyzés

- Vezetőként szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést. Személyes, szakmai kapcsolat létesítése a vezető részéről az óvodapedagógusok munkájával kapcsolatos céljaik, problémáik megismerésére-fejlesztendő terület a vezetői önértékelés alapján.

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

Megjegyzés

- Igyekszik sikerorientált támogató munkahelyi légkört kialakítani, annak érdekében, hogy a személyi feltételek a törvényi előírásoknak megfeleljenek.

4.16. 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.)

Megjegyzés

- Az előzetes dokumentumelemzés, a helyszíni interjúk alapján bizonyítást nyert, hogy megfelelő tanulási környezet fenntartása, működtetése a vezető célja.

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

Megjegyzés

- Az interjúk alapján bizonyítást nyert, hogy a vezető ambiciózus hatására a nevelőtestület aktivizálja magát a továbbképzéseken való részvételben, a minősítésekre való jelentkezésekben.

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

Megjegyzés

- Igyekszik folyamatosan figyelemmel kísérni, és tájékoztatja a nevelőtestületet.

5.2. Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

Megjegyzés

- A vezetői program rövidtávú céljai között szerepel az intézményi kommunikáció, wifi hálózat, és belső levelezési rendszer kiépítésének fejlesztése.

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

Megjegyzés

- A feltételeknek megfelelően többféle információs csatornát működtet. Céljai között szerepel a megfelelő hatékonyság elérésének érdekében a fejlesztése. A tájékoztatásra kihasználja a hagyományos és korszerű információs csatornákat. Működteti az óvoda honlapját.

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

Megjegyzés

- Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs csatornát működtet hatékony, szakszerű kommunikációval. Az IKT. eszközök bevonása az értekezletek alkalmával a hatékonyabb információátadás érdekében. Az értekezletek, megbeszélések folyamán törekszik a hatékony, tárgyszerű kommunikációra.

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

Megjegyzés

- Igen törekszik erre, bizonyíték erre az óvoda munkatervei, beszámolóí, vezetői programja. Az egyenlő teherviselést igyekszik megvalósítani, sokszor támaszkodik aktív munkaközösség vezetőkre, sőt saját maga is többletmunkát vállal pedagógusok hiányzása esetén.

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

Megjegyzés

- Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: udvari sportlétesítmény új módszer szerinti tornaeszközök beszerzése, udvar korszerűsítése, fejlesztőjátékok beszerzése) Vezetése alatt az óvoda folyamatosan megújul, korszerűbbé és biztonságosabbá válik.

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Megjegyzés

- Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra. Az intézményi alapidokumentumok online és papír alapon is hozzáférhetőek – a jogszabályoknak megfelelő formában.

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

Megjegyzés

- Az intézmény pozitív képének fenntartása érdekében a programokat, rendezvényeket, szervez. A kommunikáció szabályai (közösségi média) szabályozva van az SZMSZ-ben. Működteti az Óvodai honlapot, nyílt napokat szervez.

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.

Megjegyzés

- A legfontosabb szabályozók rendelkezésre állnak. A jogszabályoknak való megfeleltetés érdekében folyamatosan felülvizsgálja a dokumentumokat. Dokumentumai folyamatra épülők, koherensek, részben nyomon követhetők.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Megjegyzés

- Működik ellenőrzési szempontként a korrekt dokumentáció. Van visszacsatolás az értékelésben.

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

Megjegyzés

- Személyes kapcsolatot tart fenn az intézmény fenntartójával, partneri körével: megbeszéléseken, értekezleteken, közös programokon való részvétellel. Aktív részvétellel a kerületi óvodák, iskolák, rendezvényein.

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

Megjegyzés

- Hatékonyan működik együtt a fenntartóval, szükség esetén kéri a segítségét, szükség esetén képviseli a nevelőtestület érdekeit. A kerületi pályázati lehetőségeket kihasználja a tárgyi feltételek biztosítása érdekében.