

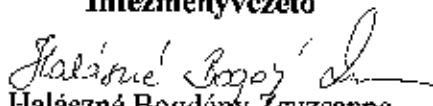
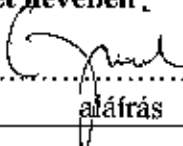
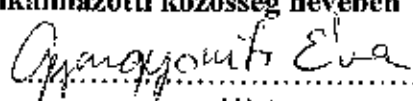
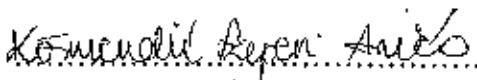
DÉL-KELENFÖLDI ÓVODA

(1119 Budapest, Lecke u. 15-19.)



2016-2017

ÉVES BESZÁMOLÓ

| | |
|--|---|
| Intézmény OM - azonosítója: 034454 | Intézményvezető  Halászné Bogdány Zsuzsanna aláírás |
| Legitimációs eljárás | |
| Nevelőtestület nevében  aláírás | Alkalmazotti közösség nevében  aláírás |
| Szülői szervezet nevében  aláírás | Fenntartó nevében aláírás |
| A dokumentum jellege: Nyilvános | |

Az értékelés törvényi háttere:

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 85. § (2) A fenntartó tanévenként legfeljebb egy alkalommal kötelezheti az intézményvezetőt arra, hogy az intézmény tevékenységéről átfogó módon beszámoljon.
- **Önértékelési kézikönyv óvodák számára**

A nevelőtestület által is elfogadott vezetői megítélés: A terület eredményei: 3 kiemelkedő, 2 megfelelő, 1 fejleszhető

| | |
|---------------------------------|--|
| 1. Pedagógiai folyamatok | Forrás: PP, SZMSZ, OP, Vezetési program, Továbbképzési/beiskolázási terv, Munkaterv |
| | Adatszolgáltatás: Melléklet: Az óvoda kulcsfolyamatai |
| | Vezető megítélése (1-3): 3 |

Az intézmény vezetése a belső és a külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézmény stratégiai és operatív terveit (pedagógiai, nevelési program). A stratégiai tervezés eredménye a pedagógiai program, amely rögzíti a célokat, amelyek befolyásolják az intézményi pedagógiai folyamatot.

A terület értékelése során elsősorban tehát a pedagógiai programban vagy más stratégiai dokumentumban megtalálható, a célok elérését biztosító elsősorban pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatosságát, az eredményeknek megfelelő és szükségessé korrekciók elvégzésének hatásosságát, fejlesztő jellegét kell vizsgálni.

Kulcsjellemzők:

- *Az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége világos, a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tervezése, megvalósítása, ellenőrzése és értékelése során a gyermeki alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztésére koncentrálnak.*
- *Az intézmény céljai eléréséhez rendelkezik stratégiai és operatív tervekkel, amelyek elkészítéséhez, fejlesztéséhez megfelelő információkat szerez be, és bevonja az intézmény külső és belső partnereit.*
- *A tervek megvalósítása nyomon követhető, a napi pedagógiai gyakorlat a célok megvalósítását szolgálja.*
- *Az intézmény törekszik arra, hogy a pedagógusok tanítási gyakorlata szabályozott és tervezett legyen.*
- *Az intézményben működő ellenőrzési rend alapján a tervek megvalósításának eredményessége és hatékonysága pontosan meghatározható.*
- *Az értékelések eredményeinek visszacsatolása megtörténik, és az intézményi fejlesztések egyik alapját képezi.*

Pedagógiai folyamatok - Tervezés

Szempont: 1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

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

Intézményünk három, korábban önállóan működő óvoda összevonásával jött létre 2015. augusztus 1. napjától. Az összevont óvoda a második nevelési évét zárta. Az első nevelési év során a szabályozó dokumentumok megalkotása volt a legnagyobb horderejű feladat. A második nevelési év során a dokumentumokban lefektetett stratégiai célok mélyebb megismerése, alkalmazása, az operatív célok meghatározása, a kitűzött feladatok megvalósítása volt a közös munka alapja.

A Dél-Kelenföldi Óvoda éves Munkatervében az alábbi **kiemelt célokat** határoztuk meg:

- Az intézmény 2015. és 2016. évben megalkotott szabályozó dokumentumainak (SZMSZ és mellékletei, PP, Házirend, Önértékelési Program) jobb megismerése, az összevont óvodaegység szabályozó dokumentumainak egységes értelmezése, gyakorlati megvalósítása. Szükség esetén a dokumentumok felülvizsgálata.
- A Pedagógiai Program bevalásának vizsgálata
- A szervezet szakmai színvonalának további erősítése

A három épületből álló óvoda az intézmény szabályozó dokumentumai alapján működik, dolgozónk és partnereink az intézményi alapidokumentumainkat megismerték és alkalmazzák. A Szervezeti és működési szabályzat tartalmát és mellékleteit véve alapul, a helyi operatív vezető-helyettesek közreműködésével elkészültek az egyéni feladatokat tartalmazó, aktualizált munkaköri leírások.

A Pedagógiai Program bevalásának vizsgálatát a 2017-2018. nevelési év folyamán terveztük, mivel a 2016. szeptemberi bevezetést követően egy nevelési évnél több tapasztalatra és az elemző munka átgondolt előkészítésére lesz szükség. A program bevalásának vizsgálata és kiegészítése várhatóan 2017. augusztus – december időszakban valósulhat meg.

A szervezet szakmai színvonalának erősítése céljából a székhely és telephely óvodák munkaközösségeket és munkacsoportokat hoztak létre. Az elmúlt nevelési évben az óvodaközi munkaközösségek és munkacsoportok azzal a céllal alakultak, hogy a területet a közös feladatokat egységes rendszerben és módszertannal tervezze és valósítsa meg.

Munkaközösségek, munkacsoportok

Óvodaközi munkaközösségek:

- Minőséggyondozó – önértékelési szakmai munkaközösség
- Környezeti munkaközösség
- Egészséges életmódra nevelés munkaközösség (kiemelt terület: mozgás)

Óvodaközi munkacsoportok:

- Tehetséggyondozó és felzárkóztató munkacsoport
- Gyermekvédelmi (esetmegbeszélő) munkacsoport
- Portfolió szakmai munkacsoport

Az óvodaközi munkaközösségek közül elsősorban a Minőséggyondozó-önértékelési és a Környezeti munkaközösségek céljainak megvalósítása során jött létre a leghatékonyabb együttműködés. Egységes cél- és feladatrendszerrel, jó ütemezéssel és a feladatokhoz igazodó intézményi szintű koordinálással sikerült tevékenykedniük a nevelési év folyamán. A Minőséggyondozó-önértékelési munkaközösség vezetője és a székhely / telephelyi képviselői példátértéken határozták meg a célokat és feladatokat, azok megvalósításában folyamatosan együttműködtek. A Környezeti munkaközösség az intézményben kiemelt nevelési feladatként meghatározott környezeti nevelés céljait és feladatait koordinálta, összehangolva azokat a fenntartó által meghirdetett Újbuda Környezettudatos Óvodája 2017

vetélkedőn való részvétellel. A munkaközösség vezetője és az óvodaépületek koordinátorai a tervezésnél és a feladatok, programok szervezésénél igyekeztek a rész-nevelőtestületek éves nevelési tervezéséhez igazodni – hol több, hol kevesebb sikerrel. Az együttműködés nem volt mindig zökkenőmentes, a környezeti nevelés során elért eredmények azonban kiemelkedőek a teljes intézmény szintjén.

Az egészséges életmód munkaközösség a Mozgáscentrum szakmai feladataiban működött közre, az intézmény által szervezett kerületi mozgás továbbképzés szervezésében és lebonyolításában vett részt a nevelési év elején. A további hónapokban inkább a rész-nevelőtestületek szintjén működött, a tervezett feladatok megvalósításában kevesebb volt a közös pont. Ezen a területen a következő nevelési évben jobb szervezésre és együttműködésre lenne szükség.

Az óvodaközi munkacsoportok időszakosan, meghatározott célok és feladatok érdekében működtek. Ezen a téren is részletesebb tervezésre, jobb szervezésre és szorosabb együttműködésre lenne szükség az óvoda rész-nevelőtestületei között.

Az intézmény három rész-nevelőtestülete saját hatáskörben, egyes kiemelt szakmai célok megvalósítása érdekében az alábbi munkaközösségeket hozta létre:

- Székhely Óvoda (M): Pozitív fegyelmezés munkaközösség
- Lurkó Óvoda telephely: Mese munkaközösség
- Cseperedő Óvoda telephely: Helyi szakmai munkaközösség

Csoportnapló, tervezési dokumentáció: Az intézmény három rész-nevelőtestületének egységes tervezési gyakorlatának kialakítása céljából a három eltérő tervezési mód közelítését céloztuk meg. A Lurkó Óvoda telephelyen korábban, 2014 őszén bevezetésre került a portfólióbarát Csoportkönyv, a Mőd-Szer-Tár szakmai ajánlása és a nevelőtestület projekt tervezési gyakorlatának összefésülése eredményeként. A csoportkönyvet a nevelőtestület minden nevelési év végén felülvizsgálta, és a jogszabályi megfelelés, az ésszerű tervezés érdekében alakította. Legutóbb a tervezési időszakok végére összefoglaló elemzést (reflexiót) épített be.

2016 nyarán a Székhely óvoda és a Cseperedő telephely nevelőtestülete is megalkotta a saját Csoportnaplóját, a Lurkó telephely jó gyakorlata alapján. A Csoportnaplók bevezetése megtörtént, a tervezés ebben a formában zajlott a nevelési év folyamán. A tapasztalatok alapján augusztusban a rész-nevelőtestületek megtervezhetik a következő nevelési év csoportnaplóját.

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek: Az intézmény stratégiai tervezéséből indul ki a nevelési évről vonatkozó operatív tervezés. Az éves munkaterv a stratégiai dokumentumok célkitűzéseinek megfelel.

A munkaközösségek és munkacsoportok céljai koherens a Pedagógiai Program és az éves munkaterv célkitűzéseivel és feladatrendszerével.

Az előző év beszámolójának fejlesztési javaslatai beépülnek a következő év munkatervének

feladatai közé.

A nevelőtestületnek van igénye a szakmai fejlődésre. A belső és külső továbbképzéseken való részvétel, a tudás megosztása jól működik a rész-nevelőtestületek szintjén.

A belső önértékelés területén a kitűzött feladatokat sikerült megvalósítani (egységes dokumentáció és eljárásrend alkalmazása, feladatok hatékony ütemezése, tervezett belső önértékelések lebonyolítása).

A székhely és telephelyek vonatkozásában egyaránt szükség van a rendszeres, heti szintű nevelőtestületi megbeszélésekre, annak érdekében, hogy az információk minden pedagógushoz eljussanak, a feladatok elosztása és a terhelés egyenletesebb és igazságosabb legyen. A hetente szervezett nevelőtestületi megbeszélések megvalósultak.

Fejleszhető területek, fejlesztési javaslatok:

- Az egységes tervezés és dokumentálás céljából az óvodai szakmai dokumentumok egységes értelmezése és alkalmazása mindhárom óvoda rész-nevelőtestülete által, a helyi tervezési gyakorlat beépítésével (Csoportnapló, Fejlődési napló)

- A székhely óvodában és a Cseperedő telephelyen bevezetett Csoportnaplóval kapcsolatos tapasztalatok összegzése, a javaslatok beépítése a dokumentációba. A Lurkó telephelyen három éve bevezetett Csoportkönyv áttekintése, módosításra vonatkozó ötletek átbeszélése.

- Környezeti munkaközösség tevékenysége: A Cseperedő telephely jó gyakorlata alapján Zöld Óvoda, Madárbarát óvoda cím megszerzése a székhely és Lurkó telephely vonatkozásában

- Környezeti munkaközösség vezetője és koordinátorai között összhang megteremtése

- Óvodaközi szakmai munkaközösségek és szakmai munkacsoportok együttműködése, a tevékenység összehangolása – kiemelten az egészséges életmódra nevelés, valamint a tehetséggondozás, felzárkóztatás területén.

- Rész-nevelőtestületek tevékenységének összehangolása, jobb szervezés és időgazdálkodás a közös szakmai konzultációk érdekében.

- A Minőségirányítási-önértékelési munkaközösség tervezésében a szabályozó dokumentumok magalkotása, jogszabályhoz igazítása és a belső önértékelés mellett kapjon helyet az igény- és elégedettségmérés is (hosszú- és rövidtávú tervezés keretében).

- Fontos lenne a környezeti programok összehangolása az éves nevelési tervezéssel és általános feladatokkal, „a kevesebb néha több” elvét alkalmazva. A környezeti munkaközösség vezető és a koordinátorok között szükséges a konszenzusra való törekvés.

A fenntartó önkormányzat elvárása alapján az intézmény (és a korábban önállóan működő óvodák) hatodik éve vesz részt az Újbuda Környezettudatos Óvodája vetélkedőn, jó eredményeket mutatva fel. A környezeti neveléssel kapcsolatos tevékenységeket és a vetélkedőn való részvételt a Környezeti munkaközösség koordinálja. A vetélkedő szabályaiban és a beszámoló átszervezésében az elmúlt három év sűrű változásai nem tettek jót az óvodákban zajló konkrét tevékenységeknek, az adminisztrációs terhek és az elvárások tömkelege a valós szakmai munka és a gyermekek számára szervezett tevékenységek rovására mennek.

- A Pedagógiai Program bevalásának vizsgálatokor és a következő éves munkaterv elkészítésekor célszerű meghatározni a Zöld Óvoda (1) és Madárbarát Óvoda (2) cím megszerzésére irányuló tevékenységet (Székhely óvoda (1), Lurkó telephely (2))

- Székhely Óvoda javaslata a saját munkaközösség működésére vonatkozóan (Pozitív fegyelmezés):

- gyakrabban szervezett, előre egyeztetett megbeszélések
- esetmegbeszélések, konkrét nevelési gyakorlat átbeszélése, sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésével kapcsolatos módszertan kidolgozása
- a módszertan alkalmazása, önellencőrzés

- Lurkó Óvoda telephely javaslatai:

- a tehetséggondozás, felzárkóztatás terén jobb együttműködésre van szükség – óvodapedagógusok és fejlesztő szakemberek közös munkájának összehangolásával.
- a saját szakmai munkaközösség tevékenységének folytatása (az előző nevelési év témájának továbbgondolása), hospitálás - egymás munkájának megismerése

- Cseperedő Óvoda telephely javaslatai:

- a tehetséggondozó csoportba még egy óvodapedagógus bevonása
- Mozgáskotta módszer elsajátítása (belső továbbképzés szervezése)
- tartalmasabb szakmai munkaközösség megbeszélések szervezése, a tagok között szorosabb együttműködés
- részvétel bemutató foglalkozásokon
- Pozitív fegyelmezés módszertanának tanulmányozása
- óvodavezető és vezető-helyettesek megbeszélés: havi rendszeresség bevezetése a jobb információáramlás érdekében

- Az elmúlt öt év során a köznevelés területén nagy horderejű változások zajlottak. Ugyanakkor az óvodák összevonása is komoly változást hozott az alkalmazotti közösséggek életébe. A folyamatos változáshoz való alkalmazkodás az alkalmazotti és nevelő közösség energiáját jelentős mértékben felmészteti. Bízunk abban, hogy az elkövetkező években lesz lehetőségünk egy stabilabb jogszabályi környezetben és szervezeti egységben végezni a munkánkat.

Pedagógiai folyamatok - Megvalósítás

Szempont: 1.2. Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámolók viszonya, hogyan épülnek egymásra?

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

A célok és feladatok megvalósulásának bemutatása:

Az intézményben bevezetett gyakorlat alapján úgy az éves munkatervet, mint a beszámolót a székhely és telephelyek operatív vezető-helyettesei (a pedagógusok, nevelőmunkát segítő dolgozók és óvodatitkárok bevonásával) előkészítik, majd az óvoda vezetése összesíti a három rész-nevelőtestület elképzelései és javaslatai alapján a végleges dokumentumot.

Az intézményben működő szakmai munkaközösségek tevékenységének célja az óvoda vezetésének segítése az egységes szemlélet alakításában, a két éve működő összevont intézmény nevelési elveinek, tervezési és ellenőrzési gyakorlatának kialakításában. Az első nevelési év során a dokumentumok megalkotása volt az egyik legfontosabb feladat, a második év fő feladata a megalkotott dokumentumok mélyebb megismerése és alkalmazása volt annak érdekében, hogy a pedagógiai folyamatok egymásra épülése a jövőben is megvalósulhasson.

A szakmai munkaközösségek és munkacsoportok között igyekszünk szoros tartalmi kapcsolatot kiépíteni az intézményi célok és feladatok megvalósulása érdekében.

Fenntartói elvárás következtében a nyolc kerületi óvoda egy-egy nevelési terület kiválasztásával kerületi szakmai centrum feladatait vállalta fel. A Dél-Kelenföldi Óvoda a Mozgás szakmai centrum szerepét tölti be. Ennek kapcsán a Dél-Kelenföldi Óvoda továbbképzést szervezett a kerület óvodapedagógusainak. A továbbképzés előadója Gergely Ildikó volt, aki elméleti ismeretek gyarapításával és gyakorlati bemutató keretében az óvodai játékos mozgás, és a mozgás foglalkozás szervezésének kérdéseiben gyarapította a résztvevők ismereteit.

Intézményünk nevelőtestületének 70 %-a vett részt a kerületi szintű továbbképzésen.

Intézményünk stratégiai és operatív dokumentumai egymásra épülnek. Az előző nevelési év beszámolójának megállapításaiból, fejlesztési javaslataiból kiindulva körvonalaztuk a következő nevelési év munkatervi feladatait, az alábbi fő célok és feladatok meghatározásával:

| Fejlesztési javaslatok a 2015-2016. nevelési év beszámolójából: | Célok és feladatok (2016-2017. éves munkaterv) |
|--|--|
| A székhely és telephelyek jó gyakorlatára és értékeire, valamint a fenntartói elvárásokra alapozni a nevelési év feladatait. | A szervezet szakmai színvonalának további erősítése Fenntartói elvárás: Mozgáscentrum működtetése Céljai, feladatai: - újszerű mozgásos játékok megismerése. - ezzel kapcsolatos könyvek beszerzése. - mozgással kapcsolatos továbbképzéseken, tanfolyamokon való részvétel megszervezése intézményi és kerületi szinten (Mozgáskotta és Gergely Ildikó tanfolyama) |
| A szakmai munkaközösségek, munkacsoportok stabilitásának megteremtése és megőrzése a pedagógiai folyamatok megvalósításában. | Munkaközösségeink 2016-2017. évi tevékenységében meghatározó a jogszabály által előírt pedagógus önértékelés, a külső tanfelügyeleti szakmai ellenőrzésekre és a minősítési rendszer tényleges gyakorlatára történő tudatos felkészülés támogatása. |

| | |
|--|--|
| <p>A nevelőtestület minden pedagógusának részvétele a tervezés, megvalósítás, ellenőrzés és értékelés folyamatában, valamely munkaközösség tevékenységében.</p> | <p>Minőségelvű működésünk garanciájaként - építve a kézikönyvekre és útmutatókra, valamint a bevezetésre kerülő új gyakorlatra - óvodánk Önértékelési Programjának áttekintése, szükség szerinti korrekciója.</p> <p>Szakmai munkaközösségeink tapasztalatai alapján, valamint az önértékelésekhez szükséges információgyűjtések (belső ellenőrzés-értékelések) során kiemelt figyelmet fordítunk az elmúlt nevelési évben végzett önértékelések egyéni eredményeire alapozott intézményi szintű, leginkább fejlesztést igénylő területekre, valamint a nevelőtestület javaslataira.</p> <p>A Környezeti nevelés munkaközösség céljai, feladatai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - környezettudatos nevelés koordinálása az intézményben - Újbuda Környezettudatos Óvodája vetélkedőn való részvétel ösztönzése, feladatok és programok meghatározása, ütemezése |
| <p>Munkaközösségek, munkacsoportok szervezési kérdései:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kevesebb feladat és élhetőbb határidők annak érdekében, hogy a mennyiség ne menjen a minőség rovására - adminisztráció egyszerűsítése, ésszerűsítése és csökkentése a belső önértékelés területén - belső önértékelés ésszerű és megvalósítható tervezése a nevelési év elején (világos és stabil jogszabályi elvárások alapján) környezeti munkacsoport éves tervének elkészítése a jövőre nézve is - tehetséggondozó munkacsoport tehetségprogramjának kidolgozása, telephelyi munkacsoportok megszervezése - gyermekvédelmi munkacsoport feladatainak részletesebb munkatervi meghatározása - portfolio munkacsoport, gyakornok és mentor munkacsoport szervezése intézményen belül, segítségnyújtás a minősítésre készülő kollégák részére – minősítésben részt vett kollégák | <p>Az önértékelés, a külső szakmai ellenőrzés és a pedagógusok előmeneteli rendszerének alapját képező minősítési rendszer bevezetéséből adódó feladatok ellátása → a szakmai színvonal mérhető emelése</p> <p>Mind a belső, mind pedig a külső szakmai ellenőrzések során annak feltárása folyik, milyen módon és mértékben jelennek meg a pedagógus munkájában az alábbi szakmai tartalmak:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Az intézmény saját elvárásainak való megfelelés - Az általános pedagógiai szempontoknak való megfelelés - Mesterségbeli tudás a pedagógus kompetenciák mentén <p>Portfolio munkacsoport: azon pedagógusokat érinti elsősorban, akik 2016 és 2017 évben töltik fel a portfóliójukat.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>tapasztalatainak átadása; a portfolio feltöltésére használt elektronikus felület kezelésében segítségnyújtás</p> <p>- a minősítésre jelentkezett és tanfelügyeleti eljárásra kijelölt kollégák munkájának segítése érdekében tudatosabb, részletesebb tervezés alakítása a csoportnaplók átszerkesztésével a Mozgolóda székhelyen és Cseperedő telephelyen (a csoportnapló módosításának előkészítése megtörtént). A Lurkó telephely csoportkönyvünk kiegészítése reflexiókkal folyamatban van.</p> | <p>Óvodai dokumentáció továbbfejlesztése, különös tekintettel a csoportnaplóra és a fejlődési naplóra. Egységes szemlélet alakítása a tervezésben és megvalósításban.</p> |
| <p>Minden nevelési év során visszatérő, állandó feladatok</p> | <p>Dajkák és pedagógiai asszisztensek belső képzése, továbbképzése: célja a gyermekekkel, óvodapedagógusokkal, a közvetlen munkatársakkal, és a szülőkkel való kapcsolat eredményességének biztosítása, valamint a munkaköri feladatok minőségi szinten történő ellátásának támogatása.</p> <p>Hatékony együttműködés a családokkal, a család elsődleges szerepének hangsúlyozása: A gyermekek egyéni fejlettségi állapotára épülő nevelés és fejlesztés családjaik széleskörű bevonásával.</p> |

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek:

A székhely és telephelyek jó gyakorlatára és értékeire, valamint a fenntartói elvárásokra sikerült alapozni a nevelési év feladatait. Az évtizedek alatt kialakított értékeink megőrzése és továbbgondolása rendkívül fontos az állandó változás időszakában, valamint az új intézmény hosszú távú céljainak megvalósításában.

A három épületben dolgozó rész-nevelőtestületek tagjainak összehangolása az elkövetkező évek folyamatos feladata. A pedagógusok igénylik a nevelőtestületek konzultációját szakmai kérdésekben.

A szakmai munkaközösségek, munkacsoportok stabilitásának megteremtése és megőrzése a pedagógiai folyamatok megvalósításában rendkívül fontos.

A teljes nevelőtestület minden pedagógusa részt vett a nevelőmunka átalakuló tervezési dokumentációjának működtetésében, javaslataikkal a továbbfejlődést biztosítják.

Az ellenőrzés és értékelés folyamatának intézményi gyakorlata kialakult, ezt a területet is a folyamatos fejlesztés jellemzi.

Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Az óvodaközi munkaközösségek, munkacsoportok szervezési kérdéseiben felmerülő

fejlesztési javaslatok:

- a székhely és telephelyek vonatkozásában egyaránt megjelenik az a kérés, hogy a belső önértékelés, valamint a környezeti nevelés területén kevesebb feladat és élhetőbb határidők kialakítása, valamint egyszerűbb adminisztráció szükséges annak érdekében, hogy a mennyiség ne menjen a minőség rovására
- intézményi szinten szükséges a tehetséggondozó munkacsoport tehetségprogramjának kidolgozása, telephelyi munkacsoportok megszervezése, együttműködés a kerületi tehetségkoordinátorral
- a gyermekvédelmi munkacsoport feladatainak részletesebb munkatervi meghatározása, a három épületben dolgozó kollégák rendszeres konzultációjának megszervezése, jobb együttműködése
- a nevelőtestület tagjai igénylik a portfólió munkacsoport, gyakorlok és mentor munkacsoport szervezését a jövőre nézve is, az intézményen belül.
- hangsúlyos igény a pedagógusok részéről a segítségnyújtás minősítésre készülő kollégák számára – a minősítésben már korábban részt vett kollégák tapasztalatainak átadása; a portfólió feltöltésére használt elektronikus felület kezelésében segítségnyújtás.

Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés

Szempont: 1.3. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

Elvárás: Az intézményi stratégiai alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

Pedagógusok belső önértékelése

Az intézményi szinten működő Belső Önértékelési Csoport a Minőséggyondozó – önértékelési szakmai munkaközösség tevékenységét koordinálja. Az összevont intézmény hatékony működése érdekében a belső önértékelési csoport összetételét olyan módon alakítottuk, hogy mindhárom épület részéről legalább három óvodapedagógus vegyen részt a munkában. A Székhely óvodában 2016 őszétől változott a munkaközösség helyi koordinátorának személye. A munkaközösség intézményi szintű vezetője a korábbi években minőségfejlesztés területen kiemelkedő munkát végzett, a munkaközösség vezetését kiváló teljesítménnyel koordinálja. A Belső Önértékelési Csoport munkatervét az intézményi éves munkaterv, a kézikönyvek és útmutatók, valamint az előző nevelési év tapasztalatai alapján készítette el.

A pedagógusok belső önértékelése az alábbi módon alakult:

- a Székhely óvodában 4 óvodapedagógus belső önértékelését terveztük, végül 3 pedagógus belső önértékelése valósult meg (a rész-nevelőtestület létszámának 16,6 %-a)
- a Lurkó telephelyen 2 óvodapedagógus belső önértékelése valósult meg (a rész-nevelőtestület létszámának 17 %-a)
- a Cseperedő telephelyen 2 óvodapedagógus belső önértékelését sikerült elvégezni (a rész-nevelőtestület létszámának 20 %-a).

A pedagógusok önértékelése 86 – 98 % közötti eredménnyel zárult. Az önfelcsiszolási tervek elkészítése a Lurkó telephelyen megtörtént, a Székhely és Cseperedő telephely

vonatkozásában részben valósult meg, augusztusban lezárásra került.

A pedagógus önértékelések intézményi szintű eredményei:

- Erősségek: szakmai felkészültség, tudatosság, jól felépített és irányított foglalkozások a vegyes csoportokban, változatos programok szervezése, kreativitás, igényes dokumentáció.
- Fejleszhető: időgazdálkodás, kérdéses kultúra javítása, ócnk-zenci ismeretek, innováció beépítése a nevelőmunkába, egyéni bánásmód gyakorlatának fejlesztése, IKT eszközök használata.

Az elektronikus feltöltő felületet egyelőre nem használtuk, az önértékelések papír alapon rendelkezésre állnak.

A nevelőtestület számára, az egyéb szakmai feladatok mellett kihívást jelent a belső ellenőrzés megszervezése, az önértékelési kiscsoportok létrehozása, a feladatok ütcmezése. Úgy érezzük, hogy még mindig aránytalanul sok adminisztrációs feladat kapcsolódik a belső önértékelés folyamatához. Bízunk abban, hogy az adminisztráció ésszerűsítése és csökkentése a továbbiakban is folytatódik.

A nevelési év során a belső önértékelés mellett 4 óvodapedagógus sikeres minősítésére is sor került, ők a pedagógus II. fokozat elérését célozták meg: a Székhely óvodában 3 óvodapedagógus, a Lurkó Óvoda telephelyen 1 óvodapedagógus vett részt sikeres minősítő eljárásban. Eredményeik kiemelkedőek, 92 – 100 % között mozognak.

Felvételi és mulasztási napló, Csoportnapló, Fejlődési napló

A csoportok dokumentációinak rendszeres ellenőrzése a telephelyi vezető-helyettesek, időszakos ellenőrzése az óvodavezető / független vezető-helyettes feladata. A nevelési év során az ellenőrzések aránya a következőképpen alakult:

| Dokumentáció | Székhely- telephelyek / Ellenőrzések százalékos aránya (sz) és eredményessége (er) | | | Összesen |
|----------------------------------|---|------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| | Székhely óvoda (M) | Lurkó Óvoda telephely | Csepcredő Óvoda telephely | |
| Felvételi és mulasztási napló | sz 100 % er 91 % | sz 100 % er 100 % | sz 100 % er 100 % | sz 100 % er 97 % |
| Csoportnapló | sz 78 % er 95 % | sz 100 % er 89 % | sz 100 % er 100 % | sz 93 % er 95 % |
| Fejlődési napló | ped. önértékelések arányában | ped. önértékelések arányában | ped. önértékelések arányában | 28 % |
| Gyermekproduktum ok | ped. önértékelések arányában | ped. önértékelések arányában | ped. önértékelések arányában | 28 % |

Időszakos dokumentáció ellenőrzésre és elemzésre a belső önértékelés, a minősítés, illetve a Lurkó telephelyen két csoportban a főiskolai hallgatók (2 fő) óvodai gyakorlatának és

záróvizsgájának kapcsán került sor, összesen 13 alkalommal.

A csoportok dokumentációjának átfogó ellenőrzése a nevelési év zárását megelőzően megtörténik, az óvoda vezetősége megosztja a nevelőtestület tagjaival az ellenőrzés eredményeit.

Gyermeki produktumok

Az óvodás gyermekek alkotásainak, produktumainak ellenőrzésére a pedagógusok belső önértékeléséhez kapcsolódóan került sor, intézményi szinten hét csoportban. Az önértékelési kiscsoport tagjainak kijelölésével igyekeztünk minél több pedagógust vonni be a teendőkhöz, a feladatokat minél jobban megosztani a nevelőtestület tagjai között.

Munkaidő nyilvántartás

Rendszeres ellenőrzése, havi szintű összesítése a telephelyi vezető-helyettesek feladataként megtörtént, a tevékenységben (előkészítés, nyilvántartás) az óvodafelügyelők is részt vettek. A pedagógusok kötött munkaidejének és azon felül végzett feladatainak nyilvántartására egységes nyomtatványt vezetünk be. A székhelyi és telephelyi nyilvántartások kezelésére és az összesítés feladataira kijelölt felelősök pontos és követhető munkát végeztek.

Vezetői önértékelés

A vezetői önértékelésre a nevelési év során került sor, a vezetői ciklus második évében. A vezetői elvárások megfogalmazása óvodai szinten megtörtént, az önértékelés folyamatában az interjúk és kérdőívek elkészültek, az érintettek véleményének kikérése lezajlott. A teljes anyag feldolgozása, az eredmények értékelése és az önfejlesztési terv augusztus folyamán kerül sorra.

Tervezzük az elektronikai felület kipróbálását is az adatok felvitelében.

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek:

Az intézményben működő Belső Önértékelési Csoport munkaközösségként működik, tevékenysége folyamatos. A pedagógus önértékelés szabályozása és gyakorlatának alakítása második éve működik, a teljes óvoda szintjén egységes formában. Az önértékelések útjmezése az intézmény Önértékelési programja alapján történik.

Az összevont intézmény ellenőrzési gyakorlatának lényeges területei kialakultak, a visszacsatolások alapján a kevésbé jól működő folyamatok korrekciója folyamatos.

Tanfelügyeleti ellenőrzésre óvodánkban még nem került sor. A belső önértékelések bonyolítása és a tanfelügyeletre való felkészülés érdekében elkészült az óvoda pedagógusokra vonatkozó, valamint vezetői elvárás-rendszer. Az elvárás-rendszer kidolgozása az előző nevelési évben elkezdődött, a rész-nevelőtestületek szintjén. A Belső Önértékelési munkacsoport – komoly munka- és időbefektetéssel – összegezte és véglegesítette a pedagógusok és a vezető munkájával kapcsolatos elvárásokat.

Az óvodai csoportokban a kötelező dokumentáció vezetése folyamatos, az adminisztrációs fegyelem növekedett a pedagógusok körében. Az operatív vezető-helyettesek határozottan közreműködnek az ellenőrzésben.

Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Intézményi belső önértékelés folyamatának tökéletesítése, a tapasztalatok alapján korrekció elvégzése.

Rendszeres konzultáció az óvodavezetés tagjaival az ellenőrzések rendszeresítése és folyamatossága érdekében – székhely és telephelyek tapasztalatainak megbeszélése, összegzése. Jó gyakorlat alakítása / kialakítása.

Pedagógiai folyamatok - Értékelés

Szempont: 1.4. Milyen a pedagógiai programban meghatározott gyermeki értékelés működése a gyakorlatban?

Elvárás: A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely a fejlődési naplóban (feljegyzésekben) nyomon követhető. A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában gyermeknek.

Az összevont intézmény a korábbi önálló óvodák gyakorlata alapján három különböző gyermeki fejlettség állapotának mérésére vonatkozó gyakorlattal és fejlődési nappal rendelkezik. Az értékelési gyakorlat és a fejlődési naplók összehangolása 2016 évben elkezdődött, az egyeztető megbeszélések azonban megrekedtek, egyéb teendők miatt a nevelőtestületi egyeztetéseket elnapoltuk. Az egységes mérési gyakorlat és dokumentáció megalkotása nem fejeződött be.

A gyermekek fejlettségállapotának intézményi mérése a három telephelyen a korábban bevált gyakorlat és mérőeszközök alapján történik. A gyermekek fejlettségi szintjéről az óvodapedagógusok folyamatosan tájékoztatják a szülőket.

A pedagógusok elégedettsége ezen a területen jelentős szórást mutat, így a közeljövőben szükséges a további egyeztetés és az egységes fejlődést nyomon követő dokumentáció kidolgozása az intézményben.

| Dél-Kelenföldi Óvoda | Pedagógusok elégedettsége a fejlődési nappal kapcsolatban | Összesített adatok |
|---------------------------|---|--------------------|
| Székhely Óvoda (M) | 68 % | 80 % |
| Lurkó Óvoda telephely | 72 % | |
| Cseperedő óvoda telephely | 100 % | |

Javaslatok a továbbfejlesztésre:

| Dél-Kelenföldi Óvoda | Pedagógusok fejlesztési javaslatai |
|---------------------------|---|
| Székhely Óvoda (M) | - a mérési módszerek átgondolása, egyértelmű megfogalmazása, egyszerűsítése - konkrét fejlesztési terv kidolgozása - egységes fejlődést nyomon követő dokumentáció kidolgozása a három óvodaépületben |
| Lurkó Óvoda telephely | - konkrétabb, jobban érthető kérdések megfogalmazása - a pedagógus és a szülő számára ugyanazt jelentse a kérdés és a mérési eredmény |
| Cseperedő óvoda telephely | - minden területre jól használható kritériumrendszerrel rendelkezik a mérési dokumentáció (javaslat nincs) |

A fejlődést nyomon követő mérések eredményeiről fogadóóra keretében a visszacsatolás a szülők felé elsősorban az 5-6 éves gyermekek esetében valósult meg, a 3-4 éves gyermekek fejlettségének szintjéről a kommunikáció szülői értekezleten, valamint a napi tájékoztatás keretében került sor.

Az intézmény szintjén fogadóóra keretű pedagógus – szülő megbeszélés 270 alkalommal történt.

A beszámoló szempontjai alapján összesített mérések eredményeit nagymértékben befolyásolja az adott csoport korosztály szerinti összetétele, ezért az eredmények nem minden esetben tükrözik a valós fejlettségi szintet.

| A folyamatos nyomon követés és értékelés területei | Erősségek % |
|---|----------------------|
| Szociális képességek - Társas kapcsolatok - Érzelmek, motivációk, beállítódás, akarat megnyilvánulások | 74 % 70 % |
| Értelmi képességek - Kognitív szféra – gondolkodási műveletek - Kognitív szféra – pszichikus funkciók - Érzékszervi szféra, percepció | 72 % 70 % 74 % |
| Verbális képességek - Nyelvhasználat - Nyelvi kommunikáció | 71 % 69 % |
| Nagymozgások | 76 % |
| Finom motorikus képességek | 76 % |

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Az intézmény mindhárom nevelőtestületre ragaszkodik az általa rendszeresített fejlődési nyomon követő méréshez és dokumentációhoz. A méréseket a pedagógusok rendszeresen végzik, a szülőket meghatározott időszakonként tájékoztatják.

A nevelőtestület feladata a székhely és telephelyek vonatkozásában meghatározni azokat a közös stratégiát és mérési gyakorlatot, amely a közeljövőben bevezetésre kerül. A fejlődési naplók esetében olyan dokumentációt szükséges összeállítani, amely mindhárom óvodában elfogadható és jól használható.

A beszámolóban található mérési eredmények az osztott és osztatlan csoportok miatt esetenként nagyon eltérő - és nem mindig reális képet - mutatnak, az eredmények elemzését az osztatlan csoportok korosztályi összetétele szerint differenciálni kellene.

A gyermekek fejlettségét tükröző mérési eredményeket áttekintve a nevelőtestület az alábbi következtetéseket vonta le, a fejlesztési irány meghatározásával:

- a két- és három korosztályos csoportok szintjén az összesített eredmények elfogadható képet mutatnak

- az előző nevelési év eredményeihez képest néhány értékkel alacsonyabbak a mutatók

- az óvodapedagógusok munkájuk során fokozott hangsúlyt helyezzenek az alábbi területekre:

- szociális képességek,
- verbális képességek, nyelvi kommunikáció
- mozgásfejlesztés, finom-motorikus képességek

A pedagógusok meglátása szerint a szülők igénylik a fogadóóra keretében történő tájékoztatást. Az esetek nagy részében elfogadják a pedagógusok javaslatait a gyermek további fejlődésére vonatkozóan.

Pedagógiai folyamatok - Korrekció

Szempont: 1.5. Mi történik az ellenőrzés eredményével?

Elvárás: Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

A Dél-Kelenföldi Óvoda első, 2015-2016. nevelési éve során a nevelőtestület szakértői segítséggel elkészítette az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatát, Házi rendjét, Pedagógiai Programját és Önértékelési Programját.

Az idei nevelési évben a **Szervezeti és Működési Szabályzat** mellékletei közül az általános munkaköri leírásokat a székhely és telephelyek operatív 1. és 2. vezető-helyettesei áttekintették, és kiegészítették azokkal a feladatokkal, amelyek a munkatársak személyre

szabott feladatait tartalmazzák. A munkaköri leírások személyre szabott feladatainak sorát a jövőben évente felülvizsgálják, és szükség szerint módosítják, pontosítják.

A **Pedagógiai Program** tartalmazza az intézmény nevelési elveit, óvodaképét, a nevelési feladatrendszerét, a nevelőmunka céljait, a nevelésben részt vevő felnőttek feladatait. Az intézmény-összevonás következtében megalkotott program a három óvoda pedagógiai programjának összehangolásával, a helyi hagyományok megőrzésével, a helyi sajátosságok tiszteletben tartásával jött létre.

Áttekintését és kiegészítését a 2016-2017. nevelési évet követően terveztük azzal a céllal, hogy a program bevalását vizsgáljuk, és kiegészítsük a székhely és telephelyek sajátos arculatát tükröző tartalmakkal. A bevalás vizsgálata 2017. augusztusától kezdve előkészítésre és szeptembertől decemberrig valósul meg.

Az **Önértékelési Program** elkészítésében a Belső Önértékelési Csoportban részt vevő óvodapedagógusok, kiemelten a csoport vezetője vállalt jelentős szerepet. A jogszabályi változások következtében a programot 2016 második félévében a BECS vezetésével aktualizálta, felhasználva egy év tapasztalatát a pedagógusok belső önértékelése területén.

A pedagógusok munkájára vonatkozó elvárás-rendszer megalkotását követően az idén elkészült a vezető önértékeléshez szükséges elvárásrend is. A nevelőtestület tagjai közreműködtek az elvárások megfogalmazásában, a BECS kiegészítette és végleges formába öntötte a dokumentációt.

A **Munkaterv és Beszámoló** elkészítésekor, az elmúlt két nevelési év vonatkozásában beépültek a tapasztalatok, fejlesztési javaslatok. Mindkét dokumentum elkészítésénél a rész-nevelőtestületek megfogalmazták elképzeléseiket, javasolataikat, amelyek a munkatervbe beépítésre kerültek.

Az intézmény dokumentumainak megalkotásakor és módosításakor a nevelőtestület és az óvoda vezetése figyelembe vette és belefoglalta az előző évek ellenőrzési tapasztalatait. Az óvodákban működő jó gyakorlatok átvételével, az összevont óvoda elmúlt két nevelési évenként tapasztalatait figyelembe vételével készültek és kerültek módosításra a szabályozó és stratégiai dokumentumok.

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

A teljes nevelőtestület jó együttműködést tanúsított a dokumentumok megalkotása során. A munkaközösségek összehangolt munkájának eredményeként és a Belső Önértékelési Csoport tevékenysége által az első nevelési évben minden intézményi dokumentum elkészült, a második nevelési évben a szükséges korrekció megtörtént.

A Pedagógiai Program bevalásának és hatékonyságának vizsgálata a következő nevelési évben mindenképpen szükségessé vált. Célszerű a székhely és telephelyek vonatkozásában a helyi sajátosságokat, az egyéni arculat megőrzését célzó függelékek beépítése a programba.

| | |
|---|--|
| <p>Szempont: 1.6. Mi történik a mérési, értékelési eredményekkel? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés, pedagógus-értékelés, gyermeki fejlődésmérés, egyéb mérések.)</p> | <p>Elvárás: Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokások formában rögzített mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez.</p> |
| <p>A 2015/2016. és 2016/2017. nevelési évek elsősorban az új intézményi rend kialakításáról, a dokumentumok megalkotásáról szolt. A dokumentumok felülvizsgálata, részleges korrekciója az idén részben megtörtént (SZMSZ, Önértékelési Program). A Pedagógiai Program hatékonyságának és bevalásának vizsgálata a következő nevelési év feladata lesz.</p> <p>A Dél-Kelenföldi Óvoda székhelyén és Cseperedő telephelyén bevezetésre került az új, jogszabályi elvárásoknak megfelelő és portfólióbarát Csoportnapló (a Lurkó telephelyen három évvel korábban indult el ez a folyamat).</p> <p>A tapasztalatok összegzése, a csoportnaplók továbbfejlesztése mindhárom rész-nevelőtestületben 2017. augusztusában kerül sorra.</p> <p>Az egységes mérési gyakorlat kialakítása az intézményben folyamatosan alakul. A pedagógus és vezetői önértékelés kapcsán a szülői elégedettségmérés megtörtént, az adatok elemzése és kiértékelése folyamatban van.</p> <p>A pedagógus önértékelés kapcsán végzett szülői elégedettségmérés az adott pedagógusra vetítve történt, intézményi szinten 7 csoportban. Ezen a területen a kérdőívek kiértékelése megtörtént, az eredmények, szükséges intézkedések a pedagógus önértékelés dokumentáció részét képezik, az önfejlesztési tervekbe beépülnek.</p> <p>A székhely és telephelyek vonatkozásában egységes szülői és gyermeki elégedettségmérés kidolgozása vált szükségessé, a következő nevelési év kiemelt feladatáknént.</p> <p>A 2016/2017. nevelési év során intézményi klíma mérést végeztünk, az alábbi három kérdőív felhasználásával:</p> <ul style="list-style-type: none">- A Dél-Kelenföldi Óvoda értékei (alkalmazotti közösség)- Az óvodavezető tevékenysége (nevelőtestület)- Technikai dolgozók kérdőíve <p>A mérés összesítése megtörtént, a kiértékelés, elemzés és a szükséges intézkedési terv elkészítése a nyári időszak feladata (lásd: 2. sz. melléklet).</p> <p>Az intézményi klíma mérésének eredményeit a szervezet fejlesztése érdekében beépítjük a következő nevelési év operatív tervezésébe.</p> | |
| <p><u>Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:</u></p> <p>Erősségek: Az Önértékelési Program tartalmazza a pedagógus, vezető és intézmény belső ellenőrzésének szabályait és mérőeszközöket.</p> <p>Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok: Intézményi szinten szükséges az egységes mérési gyakorlat kidolgozása és bevezetése a partneri elégedettségmérés területén.</p> <p>Az intézményben tervezett egyéb méréseket meghatározni és ütemezni szükséges.</p> <p>Intézkedési terv kidolgozása szükséges a klímamérés eredményeinek elemzését követően.</p> | |

| | | |
|---|---|--|
| <p>2. Személyiség- és közösségfejlesztés</p> | | <p>Forrás: PP, Vezetési program, Munkaterv</p> |
| | | <p>Adatszolgáltatás: 2016. októberi statisztikai és aktuális adatok</p> |
| | | <p>Vezető megítélés (1-3) 3</p> |
| <p><i>Az intézmény egyik legfontosabb feladata a nevelés, tanulási-tanítási folyamat során a személyiség- és közösségfejlesztés kereteinek biztosítása. Felkészültnek kell lennie a személyre szabott nevelés-oktatás feladatainak ellátására, valamint a tanulási nehézségek kezelésére és a tehetségek fejlesztésére, gondozására (kiemelt figyelmet igénylő gyermekek). A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományával és a gyermekek személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg.</i></p> <p>Kulcsjellemzők:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Az intézmény munkájában kiemelt figyelmet kap az egyes gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése. — Az intézményben folyó nevelő-oktató munka keretei az egyes gyermekek személyes és szociális készségeinek, képességeinek figyelembe vételével kerülnek kiakasztásra. — Megfelelő módon történik meg az egyéni tanulási módszerek, programok bevezetése és működtetése, például a tehetséggondozás és a felzárkóztatás. — Az intézményben alkalmazott nevelési, tanítási- és tanulásszervezési eljárások a különböző szociális háttérű, képességű és érdeklődésű gyermekek együtt nevelését tanulását szolgálják. — Az intézményben a tanulói közösségek tevékenysége tudatos tervezés alapján zajlik, alkalmanként megtörténik a külső partnerek bevonása is. | | |
| <p>Személyiségfejlesztés</p> | | |
| <p>Szempont: 2.1. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak cnyhítése?</p> | <p>Elvárás: A kiemelt figyelmet igénylő gyermeknek mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban.</p> <p>Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden gyermek szociális helyzetéről.</p> | |
| <p>Információk a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekről</p> <p>A Dél-Kelenföldi Óvoda székhelyén és telephelyein egyaránt a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek feltérképezése az óvodai felvételt követően megtörténik. Kiindulásként elsősorban a szülők által az óvodába lépéskor kitöltött óvodai jelentkezési lapot és az anamnézis lapot tekintjük át, mely tartalmazza a gyermek fejlődési adatait, valamint a családra vonatkozó lényeges információkat, a szociális háttérét. Az utóbbi évek során már a</p> | | |

bölcsödéből, illetve családból érkeznek úgy gyerekek, hogy szakértői bizottság megállapította a sajátos nevelési igényt, és korai fejlesztés keretében résztvett már egyéni fejlesztésben.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

ADATOK

| Ssz. | A nevelési/fejlesztési folyamat alapadatai | Számok 2016. 10. 01. székhely/ telephelyek | | | Összesen 2017. 10.01. | Számok 2017.05.31. székhely/ telephelyek | | | Összesen 2017. 05.31. |
|------|--|---|-----|-----|-----------------------------|---|-----|-----|-----------------------------|
| | | SZ/M | L | CS | | SZ/M | L | CS | |
| 1. | Beírt gyermekek száma | 180 | 124 | 122 | 426 | 199 | 139 | 118 | 456 |
| 2. | Sajátos nevelési igényű gyermekek | 4 | 4 | 2 | 10 | 7 | 4 | 3 | 14 |
| 3. | HH gyermek | | | 1 | 1 | | | 1 | 1 |
| 4. | HHH gyermek | | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 2 |
| 5. | Rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülő | 6 | 5 | 1 | 12 | 6 | 5 | 1 | 12 |
| 6. | Szülői nyilatkozat alapján térítésmentesen étkezők | 50 | 28 | 44 | 122 | 59 | 32 | 44 | 135 |
| 7. | 3, vagy több gyermeket nevelő családban élők | 30 | 24 | 16 | 70 | 36 | 35 | 17 | 88 |
| 8. | Tartósan beteg vagy fogyatékos, vagy családjában tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelnek | 10 | 2 | 3 | 15 | 12 | 2 | 3 | 15 |
| 9. | Nevelésbe vett gyermek | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 10. | Beilleszkedési magatartási, tanulási zavarral küzdő gyermek | | 5 | | 5 | 2 | 6 | | 8 |
| 11. | Veszélyeztetett gyermek | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 |
| 12. | Anyaothonban lakó gyermek | | | | | | | | |
| 13. | Gyermekeit egyedül nevelő szülő | 24 | 14 | 20 | 58 | 29 | 14 | 19 | 62 |
| 14. | Főnapos óvodás gyermek | | 7 | | 7 | | 7 | | 7 |
| 15. | Nem étkező | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 |
| 16. | Speciális étrendet igénylő gyermek | 10 | 5 | 1 | 16 | 13 | 6 | 1 | 20 |
| 17. | Tehetségígéretes gyermek | 1 | | | 1 | 1 | 4 | | 5 |

Konkrét feltáró és fejlesztő tevékenység az óvodai keretek között

A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek érdekében az esetek többségében felvesszük a kapcsolatot a Humánszolgáltató Központtal, ahol gyermekvédelmi, szociális, jogi területen kaphatnak segítséget a szülők a szociális hátrányok enyhítése érdekében. Rendszeres kapcsolatot tartunk fenn a gyermekvédelemben és szociális területen dolgozó kollégákkal.

A gyermek fejlődésének nyomon követésével az óvodapedagógusok észlelik azokat a problémákat, amelyek miatt a gyermekek vizsgálata szükségessé válik és fejlesztő szakember segítségét kérhetjük: pszichológus, gyógypedagógus, nevelési tanácsadás, szakértői vizsgálat. A gyermekek egyéni fejlesztésében az óvodapedagógusokat és szülőket óvodai szakembereink (óvodapszichológus, gyógypedagógus), valamint a területi szakszolgálat munkatársai is segítik.

A szakértői véleménnyel rendelkező, valamint a felzárkóztatást igénylő gyermekek esetében az érintett pedagógusok és fejlesztő szakemberek (utazó gyógypedagógus, szomatopedagógus, logopédus, valamint saját gyógypedagógus) a véleményben részletezett fejlesztési javaslatok alapján, illetve a lemaradást tükröző területek feltérképezése szerint elkészítik a gyermek egyéni fejlesztési tervét. A pedagógus konzultáció megszervezésében adódnak nehézségek, különösen az óvodapedagógusaink és az utazó fejlesztők tekintetében.

Az egyéni fejlesztési terv a gyermek fejlődést nyomon követő dokumentációjának melléklete, SNI gyermekeknél a fejlesztést tartalmazó dokumentáció része.

Az óvoda 20 csoportjában a nevelési év során 14 sajátos nevelési igényű és 8 beilleszkedési-magatartási problémával küzdő gyermeket neveltünk. A SNI és BTMN gyermekek száma a nevelési év folyamán emelkedett. Ezen kívül minden csoportban egyre több az olyan gyermek, aki kiemelt figyelmet igényel valamilyen területen. A csoportos óvodapedagógusok és a munkájukat segítő felnőttek rendszeresen konzultálnak azokról a fejlesztési lehetőségekről és módszerekről, amelyek az érintett gyermekek érdekeit szolgálja. A fejlesztési irány meghatározásában a nevelési év során jelentős segítséget nyújtott az óvoda saját gyógypedagógusa, az idén kisebb mértékben az óvoda pszichológusa, akikkel rendszeresen egyeztetünk azokról a gyermekekről, akik az átlagostól eltérő fejlődési ütemben haladnak.

A SNI gyermekek esetében a pedagógus konzultáció kiterjed azokra a segítő szakemberekre, akik az utazó hálózat keretében a fejlesztésben részt vesznek (logopédus, gyógypedagógus, szomato-pedagógus).

Intézményünkbe 1 hátrányos helyzetű, 2 halmozottan hátrányos helyzetű gyermek jár, családi háttere miatt 1 veszélyeztetett gyermeket tartunk nyilván.

A nevelésbe vett gyermekek száma a nevelési év végén 5 főre emelkedett.

A speciális étrendet igénylő gyermekek száma folyamatosan növekszik, a nevelési év végére intézményi szinten 20 főre emelkedett.

A szociális hátrányok enyhítése minden, az intézményi szinten rendelkezésre álló eszközzel megtörténik, igyekszünk a lehetőségeinkhez mérten segítséget nyújtani. A gyermekétkeztetési és egyéb támogatásokkal kapcsolatos információkat folyamatosan közzé

tesszük.

A családok szívesen fordulnak nevelési és egyéb problémáikkal az óvodapedagógusokhoz és esetenként a vezetőkhez. A problémák megismerését, feltérképezését egyéni beszélgetés, fogadóóra keretében szervezzük, titoktartási kötelezettségünket nem szegjük meg. Tapasztalatainkkal és a rendelkezésre álló eszközeinkkel segítjük a hozzánk forduló családokat.

A csoportnaplók tartalmazzák a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek adatait, az intézmény nyilvántartást vezet a gyermekekről.

Az intézmény vezetése rendszeresen ellenőrzi a nyilvántartásokat. Meghatározott időközönként a gyermekeket nevelő pedagógusokkal, szükség esetén más szakemberek bevonásával konzultációt szervez a segítségnyújtás és a fejlesztés menetéről.

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

A nevelőtestület tagjai jó kapcsolatot tartanak fenn az intézményben dolgozó és az utazó fejlesztő szakemberekkel (gyógypedagógus, óvodapszichológus, szomatopedagógus, logopédus), valamint a gyermekvédelem területén dolgozó kollégákkal. A konzultációk rendszeresen történnek.

A kerületi szakszolgálat munkatársaival hatékony kapcsolatot igyekszünk alakítani.

A fejlesztés és felzárkóztatás érdekében egyéni fejlesztési tervek készülnek a szakemberek bevonásával.

Rendszeres konzultációk és esetmegbeszélések keretében szükséges a tapasztalatok megosztása a segítségnyújtás módjairól.

A nevelőtestület tagjait ösztönözni szükséges SNI gyermekek nevelésével kapcsolatos előadásokon, továbbképzéseken való részvételre.

Közösségfejlesztés

Szempont: 2.2. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?

Eltváras: A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

A Dél-Kelenföldi Óvoda székhelye és telephelyei hagyományaik alapján nyitották a családok irányába. Az intézmény nevelőtestületének szemlélete – évtizedes hagyományokra építve – lehetővé teszi a családok számára a betekintést óvodánk életébe, részvételüket ünnepeinken, hagyományainkon olyan jeles alkalmakkor, amikor az óvoda szervezeti keretei között ez megvalósítható.

Az óvodában szervezett szülői értekezleteken és fogadóórákon kívül a szülők számára lehetőséget kínálunk óvodai életünk megismerésére a hótköznapi és ünnepnapok keretein belül is.

Intézményünk hagyományai alapján csoportos és óvodai szinten számos olyan programot szervezünk a nevelési év során, amelyek a közösség fejlesztését szolgálják. Óvodásaink és szüleik részére a nevelési év során többször biztosítjuk a lehetőséget az együvé tartozás megtapasztalására.

Hagyományosan szervezett ünnepeink többségét a székhelyen és telephelyeken levő csoportok közösen szervezik meg (Márton nap, Mikulás, Farsang). Az óvodai szintű rendezvényeinket (A zene világnapja, Mackó Nap, Víz világnapja, Föld Napja, Madarak fák napja) olyan módon szervezzük, hogy a gyerekek betekinthesse a többi csoport életébe, játszhasanak együtt azokkal a csoportokkal, akikkel a mindennapokban kevesebbet találkoznak.

A Dél-Kelenföldi Óvoda teljes óvodai közösségének alakítása céljából olyan ismerkedési lehetőségeket szerveztünk, amelyek során óvodapedagógusaink és óvodásaink ellátogathattak a szomszédos telephelyre, és megismerkedhettek az oda járó gyermekkel. A Lurkó telephely a Víz világnapja alkalmával második alkalommal közös vetélkedőre látta vendégül a székhely és Cseperedő telephely nagycsoportosait.

Azok a versenyek, ahol óvodánk képviselőiben gyermekeink részt vesznek, a csapatok összeállítása a székhelyen és a telephelyeken is több csoport gyermekiből került kiválasztásra (Ovis Olimpia, rajzversenyek, kertületi Föld napja rendezvény), az összetartozás érzését erősítik.

A családok részvételét elsősorban a családok számára meghirdetett rendezvényeink teszik lehetővé. A Cseperedő telephelyen hagyományaik szerint megrendezték a télüző délutáni sétát, az Apák napját, a karácsonyi munkadélutánt, az adventi vásárt és az alapítványi bált.

A Lurkó telephelyen környezetünk széppé tétele érdekében a nevelési év során több alkalommal hívtuk a családokat az udvaron zajló tevékenységekre (őszi udvartakarítás, tavaszi Virágos jókedvünk legyen akció). Ezek a közös munkák is a közösséget formálják és teszik összetartozóvá. Június elején több csoport szervez közös kirándulást a szülőkkel. Ezek a kirándulásokon kevés kivétellel minden oda tartozó szülő részt vesz.

Gyermekek számára szervezett programok, rendezvények

| Dél-Kelenföldi Óvoda | Múzeumlátogatás | Színházlátogatás | Élményszerző kirándulás |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| | alkalom / résztvevők száma | alkalom / résztvevők száma | alkalom / résztvevők száma |
| Székhely óvoda (M) | 3 alkalom 63 gyermek | 12 alkalom 1657 gyermek | 38 alkalom 696 gyermek |
| Lurkó Óvoda telephely | 3 alkalom 106 gyermek | 5 alkalom 473 gyermek | 7 alkalom 330 gyermek |
| Cseperedő Óvoda telephely | 2 alkalom 52 gyermek | 10 alkalom 260 gyermek | 1 alkalom 26 gyermek |

Szülők és gyermekek számára szervezett programok, rendezvények

| Dél-Kelenföldi Óvoda | Ünnepek, jeles napok | Családi program | Szülői munka – az óvodáért |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| | alkalom / résztvevők száma | alkalom / résztvevők száma | alkalom / résztvevők száma |
| Székhely óvoda (M) | 18 alkalom 472 fő | 9 alkalom 302 fő | 15 alkalom 368 fő |
| Lurkó Óvoda telephely | 4 alkalom 965 fő | 9 alkalom 260 fő | 8 alkalom 60 fő |
| Cseperedő Óvoda telephely | 12 alkalom 201 fő | 4 alkalom 124 fő | 13 alkalom 89 fő |

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Értékkrendünkben a közösség építése kiemelt helyet foglal el. Óvodásainkkal megismertetjük a közösséghez tartozás érzését. Az összevont óvoda lehetőséget ad egymás rendezvényein való részvételre, a különböző szokások megismerésére. Nyitott óvodaként a családoknak gyakran adunk lehetőséget mindennapjaink és ünnepnapjaink megismerésére. Az összetartozást számos rendezvényen erősítjük.

Fejlesztési javaslatok:

- több családi nap szervezése a korábbi gyakorlat alapján (családi vetélkedők, játszóház, közös programok az óvoda udvarán)
- szülői programok szervezése felnőtt részvétellel, gyermekek nélkül (szülői fórum, alapítványi bál)
- a színhely és telephelyek több alkalommal látogassák meg egymás csoportját
- testvér csoportok választása a különböző épületekbe járó gyermekek egyttvé tartozás érzésének alakítása céljából

| | |
|--|---|
| 3. Eredmények | Forrás: PP, ÖP, Munkaterv |
| | Adatszolgáltatás: Csoport és intézményi szinten nyilvántartott adatok |
| | Vezető megítélése (1-3): 2 |
| <p><i>Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan szükséges annak vizsgálata, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása ezért arról ad információt, hogy milyen irányú fejlesztésre, illetőleg változtatásra van szükség a pedagógiai folyamatokban, a szervezet működésében.</i></p> <p>Kulcsjellemzők:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Az intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességét jelző mutatókat folyamatosan gyűjti, értelmezi, elemzi az intézmény. — Az intézményben a gyermeki teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérik, dokumentálják, és az egyes területek értékelési eredményeit összekapcsolják. — Az intézmény nevelési-oktatói tevékenységével kapcsolatos partneri elégedettség - különös tekintettel a gyermekek lassú átmenetét az iskolai oktatásba továbbhaladására és az erre való felkészítésre, a gyermekek képességeinek kihontakoztatására, a gyermekek értékelésére, az egyéni tanulási és fejlesztési lehetőségekre, a tehetséggondozásra, a hátrányos helyzetű gyermekek támogatására és a nevelés-oktatás általános színvonalára felhasználásra kerül a fejlesztési tervek elkészítése során. | |
| Szempont: 3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben? | <p>Elvárás: Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket:</p> <ul style="list-style-type: none"> • helyben szokásos megfigyelésen, vagy más alapon megszervezett mérések eredményei • esetleges sport, más |

| | |
|--|---|
| | <p>versenyeredmények</p> <ul style="list-style-type: none"> • elismerések • 6 éves kor után óvodában maradó mutatók, elégedettségmérés eredményei (szülő, óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítő) • neveltségi mutatók • stb. |
|--|---|

A Dél-Kelenföldi Óvoda gyermeklétszáma 2016. október 1-jén 425 óvodással indult, 2017. május végére 457 gyermekre gyarapodott. Az intézményben zajló nevelő-oktató munka során szükségesnek tartjuk annak vizsgálatát, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok milyen mértékben valósultak meg. Az eredményességet tükröző adatok a nevelési év során az alábbi módon alakultak:

Az intézmény által elért eredmények a 2016-2017 nevelési évben

| Ssz. | Eredmények | Adatok | | |
|------|--|------------------|-------|----------------------------|
| | | | | |
| 1. | Beiskolázási adatok: Tanköteles korú gyermekek száma | 163 Fő | 36 % | teljes létszám arányában |
| | Közülük várhatóan a 2017-2018. tanévben az iskolai tanulóiraikat elkezdők száma, aránya | 119 Fő | 73 % | tanított létszám arányában |
| | Várhatóan a 2017-2018. tanévben óvodában maradó tanköteles korúak száma, aránya | 44 Fő | 27 % | tanított létszám arányában |
| 2. | Intézmény / program specifikus eredmények: Amire büszkék vagyunk, amit fontosnak tartunk! | Felsorolás: - | | |
| 3. | IMPER - Bevezető mérési adatok az iskolakezdés időszakában: Részvétel aránya -- NINCS ADAT -- | | | |
| | Írásmozgás-koordináció | Fő | % | |
| | Beszédhanghatalom | Fő | % | |
| | Relációs-zókincs | Fő | % | |
| | Alfabetizációs készség | Fő | % | |
| | Tapasztalati következtetés | Fő | % | |
| | Tapasztalati összefüggés | Fő | % | |
| | Szociális - társas kapcsolatok kezelése | Fő | % | |
| 4. | Neveltségi szintmérés átlag eredményei (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok) <i>Cseperedő Óvoda telephely</i> | | | |
| | Normához, szabályhoz, szokáshoz való viszony (egészségügyi szokások, önkiszolgálás, viselkedési normák) | 65 Fő | 82 % | Csep. részvétel arányában |
| | Társas kapcsolatok (gyermek-felnőtt, gyermek-gyermek, gyermek-közösség kapcsolata) | 26 Fő | 100 % | Csep. részvétel arányában |

| | | | | |
|----|---|-----------------------|-------------------|--------------------------|
| | Tevékenységekhez való viszony (önként vállalt, kötelező jellegű, közösségért végzett) | 20 Fő | 73 % | Csep. részvétel arányába |
| | Partneri igények és elégedettségük | | | |
| | Pedagógusok elégedettsége | % | | |
| | Pedagógus társaikkal az önértékelések tükrében | 84-92 % | | |
| | Intézményvezetővel a vezetői önértékelés tükrében | értékelés folyamatban | | |
| 5. | Intézményi klímával az intézményi önértékelés tükrében | értékelés folyamatban | | |
| | Szülői elégedettségi mutatók az önértékelések tükrében | % | | |
| | Pedagógusok önértékelése | 78-98% | | |
| | Vezetői önértékelés | értékelés folyamatban | | |
| | Intézményértékelés | nem történt | | |
| | Iskolák elégedettségi mutatói (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok!): | % | | nincs adat |
| | Beszédkészség | | | |
| | Nagymozgás (testnevelés, sport) | | | |
| | Kismozgás, finommozgás (kézügyesség, ábrázolás) | | | |
| 6. | Problémák felismerése és megoldása | | | |
| | Matematikai készségek | | | |
| | Játékvékonyság | | | |
| | Környezet megismerése | | | |
| | Stb. | | | |
| | Kerületünkben óvoda szintű „versenyeken” részt vett gyermekek száma: | | | |
| | Sportverseny <i>Székhely Óvoda (M), Lurkó Óvoda telephely</i> | 50 Fő | Díjazott 100 % | részvétel arányában |
| 7. | Rajzverseny / pályázat <i>Székhely Óvoda (M)</i> | 6 Fő | Díjazott 100 % | |
| | Egyéb verseny <i>Székhely Óvoda (M)</i> | 25 Fő | Díjazott - % | |
| | Tehetséggondozó foglalkozásokon részt vett gyermekek száma: (Nem a szülői igényekre alapú tehetséggondozó műhelyekben, tehetség pontokon, stb. ellátott gyermekekről van itt szó!) | | | |
| | Nyelvi | - Fő | - | |
| | Zenei | 32 Fő | - | |
| | Matematika-logika | - Fő | - | |
| 8. | Vizuális - térí (grafomotoros fejlesztés) | 15 Fő | - | |
| | Testi – mozgásos | 43 Fő | - | |
| | Szociális – személyek közötti (mikrocsoportok a fejlesztés és felzárkóztatás érdekében, tehetséggondozás) | 34 Fő | - | |

| | | | | |
|-----|---|---------------|------------|--------------------------|
| | Felzárkóztató foglalkozásokon részt vett gyermekek száma: | | | |
| | Logopédiai fejlesztés | 79 Fő | 17 % | teljes létszám arányában |
| | Gyógytestnevelés | 87 Fő | 19 % | |
| 9. | Fejlesztő pedagógia | 8 Fő | 1,8 % | |
| | Gyógypedagógiai fejlesztés | 18 Fő | 4 % | |
| | Speciális mozgásfejlesztés (szomatopedagógus) | 4 fő | 0,9 % | |
| | Óvodapszichológus foglalkozik vele (mikrocsoportos vagy egyéni foglalkozás) | 67 Fő | 15 % | |
| | Egyéb | Fő | % | |
| | Speciális (PP) fejlesztésben vagy programban részt vett gyermekek száma/aránya a beírt gy | | | |
| | Nemzetiségi nevelés | - Fő | - % | |
| | Zöld óvodai program: <i>Cseperedő Óvoda telephely</i> | 118 Fő | 100 % | |
| | Madárbarát óvoda: <i>Székhely Óvoda (M), Cseperedő Óvoda telephely</i> | 225 Fő | 49 % | |
| | Dohányzást megelőző óvodai projekt | - Fő | - % | |
| 10. | Szív kincsesláda projekt | - Fő | - % | |
| | Biztonságos közlekedés program: <i>Lurkó Óvoda telephely</i> | 10 Fő | 2,3 % | |
| | Érzékenyítő program | - Fő | - % | |
| | Zenei fejlesztő program | - Fő | - % | |
| | Egyéb: BORÓKA MANÓ PROGRAM (innovációként jelent meg a székhelyen és a Lurkó telephelyen, a Cseperedő telephely hagyományra alapján) | 224 | 49 % | |
| | Gyermekrendezvények és programok száma: | | | |
| | Múzeumlátogatások, múzeumpedagógia foglalkozások | 8 Alkalom | 195 Fő | |
| 11. | Színházlátogatások, műsoros rendezvények | 27 Alkalom | 2390 Fő | |
| | Élményszerző kirándulások | 46 alkalom | 1057 Fő | |
| | Fluktuáció – Gyermekek | | | |
| | Más csoportba átvitt gyermekek száma | Fő: 2 | | |
| | Más tagóvodába / telephelyre átvitt gyermekek száma | Fő: 0 | | |
| 12. | Más óvodába átvitt gyermekek száma | Fő: 7 | | |
| | Más óvodából hozzánk átiratkozott gyermekek száma | Fő: 13 | | |

| | | | |
|-----|--|-------------|-----------------|
| | Panasz esetek | | |
| 13. | Panasz esetek száma (szülői panasz fejlesztés-felzárkóztatásra vonatkozóan) | Száma: 2 | |
| | Eredményesen kezelt panaszok | Száma: 2 | Aránya 100 % |
| 14. | Elismerések, kitüntetések: Kerület napja, Mesterpedagógus (Székhely óvoda, Farkas Jánosné) | Száma: 1 fő | |

| | |
|--|---|
| 4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció | Forrás: PP, SZMSZ, |
| | Vezetési program, Munkaterv |
| | Adatszolgáltatás: - |
| | Vezető megítélése (1-3): 2 |

Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A nevelő-oktató munka egyik alapfeltétele, hogy tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösségek alakuljanak ki az intézményekben. A szervezeten belüli információáramlás hatékonyan kialakított rendje szintén alapja a magas szintű szakmai munkának.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény pedagógiai tevékenységével kapcsolatos feladatok és fejlesztések a munkatársak közötti szakmai együttműködés legfontosabb elemei.
- A szakmai közösségek és az egyes pedagógusok részt vesznek a nevelő-oktató munka módszertani fejlesztésében, a belső tudásmegosztásban.
- Az intézmény tervszerűen kialakított, hatékonyan működő kommunikációs rendszert alakított ki.

| | |
|---|--|
| Szempont: 4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik? | Elvárás: A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg. |
|---|--|

A Dél-Kelenföldi Óvoda nevelőközösségének szakmai színvonala emelésének céljából a székhely és telephely óvodákban munkaközösségek és munkacsoportok működnek. Az óvodaközi munkaközösségek és munkacsoportok azzal a céllal alakultak, hogy a testület a közös feladatokat egységes rendszerben és módszertannal tervezze és valósítsa meg. A munkaközösségek és munkacsoportok saját munkaterv alapján működnek, céljaik, feladataik és tevékenységük ütemezősc az éves munkaterv részét képezi. Szakmai tevékenységük a Pedagógiai Programban meghatározott cél- és feladatrendszerrel koherens.

Óvodaközi munkaközösségek:

- Minőséggyondozó – önértékelési szakmai munkaközösség
- Környezeti munkaközösség
- Egészséges életmódra nevelés munkaközösség (kiemelt terület: mozgás)

Óvodaközi munkacsoportok:

- Tehetséggondozó és felzárkóztató munkacsoport
- Gyermekvédelmi (esetmegbeszélő) munkacsoport
- Portfolio szakmai munkacsoport

| Dél-Kelenföldi Óvoda óvodaközi munkaközösségei | Részvételi arány - eredményesség- | | | Mindösszesen (teljes nevelőtestület) |
|--|--------------------------------------|-------------------|-------------------|--|
| | Székhely | Lurkó | Cseperedő | |
| Minőség-gondozó – önértékelési szakmai munkaközösség | 78 % - 67 %- | 78 % - 100 % - | 100 % - 100 %- | 85 % - 89 % - |
| Környezeti munkaközösség | 85 % - 94 % - | 67 % - 67 %- | 100 % - 100 %- | 84 % - 87 % - |

Az óvodaközi munkaközösségek közül elsősorban a Minőség-gondozó-önértékelési és a Környezeti munkaközösségek céljainak megvalósítása során jött létre a leghatékonyabb együttműködés. Egységes cél- és feladatrendszerrel, jó ütemezéssel és a feladatokhoz igazodó intézményi szintű koordinálással sikerült tevékenykedniük a nevelési év folyamán. A Minőség-gondozó-önértékelési munkaközösség vezetője és a székhely / telephelyi képviselői példaértékűen határozták meg a célokat és feladatokat, azok megvalósításában folyamatosan együttműködtek. A Környezeti munkaközösség az intézményben kiemelt nevelési feladatként meghatározott környezeti nevelés céljait és feladatait koordinálta, összehangolva azokat a fenntartó által meghirdetett Újbuda Környezettudatos Óvodája 2017 vetélkedőn való részvétellel. A munkaközösség vezetője és az óvodaépületek koordinátorai a tervezésnél és a feladatok, programok szervezésénél igyekeztek a rész-nevelőtestületek éves nevelési tervezéséhez igazodni – hol több, hol kevesebb sikerrel. Az együttműködés nem volt mindig zökkenőmentes, a környezeti nevelés során elért eredmények azonban kiemelkedőek a teljes intézmény szintjén.

Az egészséges életmód munkaközösség a Mozgáscentrum szakmai feladataiban működött közre, az intézmény által szervezett kerületi mozgás továbbképzés szervezésében és lebonyolításában vett részt a nevelési év elején. A további hónapokban inkább a rész-nevelőtestületek szintjén működött, a tervezett feladatok megvalósításában kevesebb volt a közös pont. Ezen a területen a következő nevelési évben jobb szervezésre és együttműködésre lenne szükség.

Az óvodaközi munkacsoportok időszakosan, meghatározott célok és feladatok érdekében működtek. Ezen a téren is részletesebb tervezésre, jobb szervezésre és szorosabb együttműködésre lenne szükség az óvoda rész-nevelőtestületei között.

Az intézmény három rész-nevelőtestülete saját hatáskörben, egyes kiemelt szakmai célok megvalósítása érdekében az alábbi munkaközösségeket hozta létre:

- Székhely Óvoda (M): Pozitív fegyelmezés munkaközösség
- Lurkó Óvoda telephely: Mese munkaközösség
- Cseperedő Óvoda telephely: Helyi szakmai munkaközösség

| Dél-Kelenföldi Óvoda | Rész-nevelőtestületek munkaközösségei | Részvételi arány / eredményesség | Cél, feladat |
|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|---|
| Székhely Óvoda (M) | Pozitív fegyelmezés | 87 % / 83 % | - részvétel a továbbképzésen (kihelyezett), az új ismeretek / a módszer alkalmazása a gyakorlatban - együtt gondolkodás a mindennapi gyakorlathoz, a módszerek helyes alkalmazásának technikai, ötletek a különböző problémák megoldásaihoz. |
| Turkó Óvoda telephely * | Mesc * | 92 % / 100 % | - házi bemutatók szervezése - hospitálás egymás csoportjában, a mesék ideális elhelyezése a napirendben, a szakmaiság és nevelési eredmények javítása, együttműködés a családokkal |
| Csepcredő Óvoda telephely | Helyi szakmai munkaközösség | 100 % / 100 % | - A munkaterv által megfogalmazott feladatok, témák szakmai segítése, szervezési feladatok folyamatos koordinálása. - Az összevont három óvoda sikeres együttműködése, a kijelölt munkacsoportok hatékony összedolgozása. |

* (lásd: 3. sz. melléklet)

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek:

A pedagógusok igénylik a nevelőtestületek konzultációját szakmai kérdésekben, valamint a házi bemutatók szervezését.

A szakmai munkaközösségek, munkacsoportok stabilitásának megteremtése és megőrzése a pedagógiai folyamatok megvalósításában kulcskérdés.

Fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Az óvodaközi munkaközösségek, munkacsoportok szervezési kérdéseiben felmerülő fejlesztési javaslatok:

- a székhely és telephelyek vonatkozásában egyaránt megjelenik az a kérés, hogy a belső önértékelés, valamint a környezeti nevelés területén kevesebb feladat és élhetőbb határidők kialakítása, valamint egyszerűbb adminisztráció szükséges annak érdekében, hogy a

mennyiség ne menjen a minőség rovására

- intézményi szinten szükséges a tehetséggondozó munkacsoport tehetségprogramjának kidolgozása, telephelyi munkacsoportok megszervezése, együttműködés a kerületi tehetségkoordinátorral

- a gyermekvédelmi munkacsoport feladatainak részletesebb munkatervi meghatározása, a három épületben dolgozó kollégák rendszeres konzultációjának megszervezése, jobb együttműködése

- a nevelőtestület tagjai igénylik a portfólió munkacsoport, gyakorlatok és mentor munkacsoport szervezését a jövőre nézve is, az intézményen belül.

- hangsúlyos igény a pedagógusok részéről a segítségnyújtás minősítésre készülő kollégák számára – a minősítésben már korábban részt vett kollégák tapasztalatainak átadása; a portfólió feltöltésre használt elektronikus felület kezelésében segítségnyújtás

- a rész-nevelőtestületek szintjén működő munkaközösségek tevékenységének folytatása, továbbgondolása mindhárom épületben igény

Szempon: 4.2. **Hogyan történik az információátadás az intézményben?**

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

A jó információáramlás egy intézményben meghatározza a folyamatok működésének minőségét. A három épületben működő intézményben a megfelelően működő információcsere létkérdés.

Intézményünk Szervezeti és működési szabályzata meghatározza a szervezeti egységek közötti együttműködést és kommunikációt. Tapasztalataink szerint az intézmény különböző közösségeinek kommunikációja működik, épületeken belül jobban, az épületek között még adódnak nehézségek.

A nevelési év során pozitív irányba mozdult el az ésszerűen és rendszeresen szervezett munka-megbeszélések, szakmai értekezések száma és hatékonysága (heti megbeszélések a rész-nevelőtestületek szintjén). A folyamat a szervezetben zajló kommunikáció minőségét fejlődését szolgálja.

A székhelyen és telephelyeken az információáramlást belső hirdető- és üzenetátadó táblák segítik. Az óvodák közötti információáramlás esetenként akadózik, ennek javítására az óvoda vezetősége rendszeresítette az elektronikus kommunikációt a vezető, vezető-helyettesek és óvodatitkárok között. A lényeges, minden pedagógust érintő információkat a nevelőtestület tagjai elektronikusan is megkapják a szóbeli tájékoztatás mellett.

Az éves munkatervben székhely és telephelyek vonatkozásában, illetve a teljes intézményi szinten előre tervezhető megbeszélések, értekezletek számát meghatároztuk. Az alkalmazotti és nevelőtestületi értekezletek nevelés nélküli munkanapokon, évente 3 alkalommal kerültek sorra.

A székhely és a telephelyek szintjén szükségessé vált a nevelőtestület tagjainak heti rendszerességgel szervezett megbeszélés. Ezek szervezése, kevés kivételtől eltekintve megvalósult.

A nem pedagógus dolgozók munkamegbeszélésre székhely és telephelyi szinten változó

arányban került sor, a vezető-helyettesek véleménye alapján kevesebb alkalommal, mint ahogyan szükséges lett volna.

A napi kommunikáció szóban, a tájékoztatás szóban és írásban (részben elektronikus formában) történt.

Az óvoda vezetése biztosítja az információkhoz való hozzáférést, témától függően minden dolgozó számára szóban, papír alapon és digitálisan.

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek: Az óvoda székhelyén és telephelyein (falakon belül) a különböző felnőtt csoportok között jól / megfelelően működik az információátadás.

Az elektronikus úton történő kommunikáció működik, pozitív változást hozott.

Fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Az intézmény szintjén a kommunikációs csatornák adottak, ezek használatában szükséges a fejlődés.

Fontos az egyéni felelősségérzet alakítása a kommunikáció javítása érdekében, az óvoda dolgozóinak szemléletformálása: három óvoda érdekeinek figyelembevételével gondolkodni.

Az épületek között csontként előforduló kommunikációs problémák kiküszöbölése a következő nevelési év hangsúlyos feladata.

A szakmai feladatok ellátásához szükséges információk szinterei azok megfelelősége

| Ssz. | Az információ átadás szinterei | Belső kapcsolatok: eredményesség mutatói, - szöveges értékelés | | | |
|--------------------------------|---|--|---|---|------------------------------------|
| | | Székhely pedagógusok elégedettsége (szakmai feladatok- információk) | Lurkó pedagógusok elégedettsége (szakmai feladatok- információk) | Cseperedő pedagógusok elégedettsége (szakmai feladatok- információk) | Össz. elégedettség |
| 1. | Nevelőtestületi tanácskozások (nevelés nélküli munkanap, nevelőtestületi értekezlet) | 89 % | 84 % | 93 % | 87 % |
| | | A teljes nevelőtestület és alkalmazotti közösség részvételével nevelés nélküli munkanapon adódott erre lehetőség. Három alkalommal került megszervezésre. | | | |
| 2. | Vezetőségi értekezletek, fórumok | Az óvoda vezetősége (vezető és helyettesek) egyeztető szakmai fóruma, átlagosan 5-6 hetente, illetve feladat függvényében került sorra. A telephelyi vezető-helyettesek igénye: előre tervezett, gyakrabban szervezett megbeszélésre lenne szükség. | | | |
| Szakmai munkaközösségek | | | | | |
| 3. | - intézményeken (tagintézmény, telephely) átívelő | Székhely pedagógusok 66 % | Lurkó pedagógusok 67 % | Cseperedő pedagógusok 93 % | Össz. elégedettség 75 % |
| | | A három tervezett munkaközösség közül kettő működött hatékonyan (Minőséggyőző-önértékelési mk. és Környezeti mk.) | | | |
| 4. | - óvodaszintű | Székhely pedagógusok | Lurkó pedagógusok | Cseperedő pedagógusok | Össz. |

| | | | | | |
|-----|--|--|------------------------------|-----------------------------------|---|
| | | 78 % | 84 % | 93 % | elégedettség 85 % |
| | | A székhely / telephelyek szintjén kiválóan működtek a szakmai munkaközösségek. A szakmai munka színvonala és hatékonysága múlik a meglétén. | | | |
| 5. | Szakmai munkacsoportok (belső értékelés, gyermekvédelem, portfólió műhely, esetmegbeszélő, stb.) | Székhely pedagógusok 78 % | Lurkó pedagógusok 84 % | Cseperedő pedagógusok 93 % | Össz. elégedettség 85 % |
| | | A nevelési év során jól működtek, önálló feladatokat láttak el vagy a szakmai munkaközösségek feladataihoz kapcsolódtak. Az esetmegbeszélő munkacsoport székhelyi megbeszélésein közreműködött az óvodapszichológus. | | | |
| 6. | Munkaértekezletek az éves munkaterv szerint (dajkai, pedagógiai asszisztensi) | Székhely pedagógusok 63 % | Lurkó pedagógusok 50 % | Cseperedő pedagógusok 100 % | Össz. elégedettség 71 % |
| | | Szervezésük rendszeres az intézményben, igény van rá az érintettek részéről. | | | |
| 7. | Alkalmoszerű, szükség szerinti munkaértekezletek | Székhely pedagógusok 89 % | Lurkó pedagógusok 95 % | Cseperedő pedagógusok 100 % | Össz. elégedettség 94 % |
| | | A feladatok függvényében került megszervezésre, konkrét céllal és témával. A székhely és telephelyek szintjén egyaránt 5-6 alkalommal volt ilyen jellegű munkaértekeztet (szakmai tartalmak, szervezési kérdések). | | | |
| 8. | Munkatársi értekezletek a teljes dolgozói kör bevonásával | Székhely pedagógusok 89 % | Lurkó pedagógusok 84 % | Cseperedő pedagógusok 93 % | Össz. elégedettség 89 % |
| | | A teljes dolgozói kör bevonására nevelés nélküli napon van lehetőség. Szervezése nagy körülmények között igényel a magas dolgozói létszámból kifolyólag, 3 alkalommal került megszervezésre. | | | |
| 9. | Érdekképviseleti értekezletek, megbeszélések | Székhely pedagógusok 89 % | Lurkó pedagógusok 67 % | Cseperedő pedagógusok - | Össz. elégedettség 78 % /2 épület/ |
| | | A közalkalmazottak érdekét szolgálja, szükség és igény szerint kerül megszervezésre. Az intézményben közalkalmazotti tanács működik. | | | |
| 10. | Hospitálás, szakmai tapasztalatsere | Székhely pedagógusok 84 % | Lurkó pedagógusok 95 % | Cseperedő pedagógusok 66 % | Össz. elégedettség 81 % |
| | | A három óvodából álló intézmény esetében hangsúlyozott szerepet kap. A rész-nevelőtestületek által működtetett munkaközösségek adtak lehetőséget a hospitálásra, a székhely óvodában és a Lurkó | | | |

| | | | | | |
|-----|---|---|-----------------------------------|--|--|
| | | <p>telephelyen. A nevelési évben intézményi szinten két bemutató foglalkozás került meghirdetésre és megvalósításra (Székhely Óvoda – kerületi bemutató, Cseperedő óvoda telephely- bolgár csoport részére szervezett bemutató).</p> | | | |
| 11. | <p>Elektronikus kapcsolattartás (E-mail, közösségi oldal, Online- Drive munkafelület használata, stb.)</p> | <p>Székhely pedagógusok 80 %</p> | <p>Lurkó pedagógusok 89 %</p> | <p>Cseperedő pedagógusok 100 %</p> | <p>Össz. elégedettség 92 %</p> |
| | | <p>Az óvoda vezetésének tagjai és a nevelőtestület tagjai között gyakorlattá vált. A szakmai munkaközösségek egyeztetéseinek egy része is elektronikus úton történik. Az óvodatitkárok jól működtetik az elektronikus tájékoztatásra szolgáló levelező csoportokat.</p> | | | |
| 12. | <p>Faliújság</p> | <p>Székhely pedagógusok 93 %</p> | <p>Lurkó pedagógusok 95 %</p> | <p>Cseperedő pedagógusok 100 %</p> | <p>Össz. elégedettség 96 %</p> |
| | | <p>A dolgozók tájékoztatását szolgálja, naprakész információkat tartalmaz. Fontos szerepet foglal el a napi tájékoztatásban (első helyen szerepel a dolgozók véleménye szerint).</p> | | | |
| 13. | <p>Flottás telefonvonal használat</p> | <p>Flottás telefonvonalat az óvodák egymás között (óvodatitkárok, helyettesek), valamint a vezetőség tagjai használnak. Költségkímélő módja a napi kommunikációnak.</p> | | | |
| 14. | <p>Egyéb intézményi gyakorlat bemutatása</p> | <p>A nevelési év során két alkalommal került sor szakmai bemutató foglalkozásra: a Székhely óvodában kerületi szintű bemutató volt, a Cseperedő telephelyen a bolgár delegáció részére szerveztünk bemutató foglalkozást.</p> | | | |
| 15. | <p>Javaslatok, észrevételek:</p> | <p>Székhely Óvoda: - a helyi munkaközösség tekintetében szükséges a rendszeres megbeszélés, a pozitív fegyelmezés bevezetésével kapcsolatos szakmai tapasztalatok megbeszélése Lurkó Óvoda telephely: - fontosnak tartja a nevelőtestület saját bemutató foglalkozásainak jobb szervezését, hogy minél több pedagógus részt tudjon venni azokon. Cseperedő telephely: - szükség lenne egy közös nevelőtestületi számítógépre internetkapcsolattal - hiányzik a jó gyakorlat tapasztalatainak átadása, a hospitálás</p> | | | |

| | |
|--|--|
| <p>5. Az intézmény külső kapcsolatai</p> | <p>Forrás: PF, SZMSZ, ÖP, vezetési program, Munkaterv</p> <p>Adatszolgáltatás:</p> <p>Vezető megítélése (1-3):</p> <p style="text-align: center;">3</p> |
| <p><i>Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolatrendszeren keresztül felméri a partnerek igényeit, elégedettségét, és befogadja innovatív ötleteiket. Az intézmény kihasználja azokat a lehetőségeket, ahol a környezete számára bemutathatja eredményeit, és feladatvállalásaival megjelenik a szűkebb/tágabb közösség (szakmai szervezet, település) életében is.</i></p> <p>Kulcsjellemzők:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Az intézmény külső partneri körének feltérképezése, azonosítása és a hatékony kapcsolattartási rend kialakítása megtörtént. — Az együttműködések tartalma pontosan szabályozott, a partnerek bevonása az intézményi folyamatokba és elégedettségük mérése, az eredmények visszacsatolása megtörténik. — Az intézmény szerepet vállal a közvetlen környezet, a szűkebb közösség támogatásában, továbbá az intézményben közösségi vagy egyéni szinten megjelenik a társadalmi szerepvállalás is. | |
| <p>Szempont: 5.1. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?</p> | <p>Elvárás: Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).</p> <p>A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.</p> |
| <p>A Dél-Kelenföldi Óvoda külső partnereinek azonosítása és köre a korábbi évek óvodai szinten történt feltérképezése alapján került meghatározásra.</p> <p>Legfontosabb külső partnereink: a fenntartó önkormányzat, társintézmények (bölcsőde, óvoda, iskola), szakszolgálat, szakértői bizottságok, kulturális intézmények, és nem utolsósorban a szülők.</p> <p>Az óvodák jól működő gyakorlatában a partnerek tájékoztatásának különféle módjait alkalmazzuk. A helyzet és téma függvényében szóbeli, írásbeli, digitális formában valósítjuk meg.</p> <p>Terveinkről, eredményeinkről az érintett partnereket igyekeztünk rendszeresen tájékoztatni. Fontosnak tartjuk a visszacsatolást.</p> <p>A partnerek véleményét a jövőben is rendszeresen kikérjük, a véleményezés mérési eredményeit elemezzük, a megfelelő intézkedéseket a továbbfejlődés érdekében intézkedési vagy fejlesztési tervek formájában fogalmazzuk meg.</p> <p>A mérés-értékelés folyamatának kialakításában és működtetésében a Belső Öncirkulációs Csoportnak kulcsszerepe van.</p> | |

Az intézmény működéséről, a fontos eseményekről **honlapunk** segítségével is tájékoztatunk. A fenntartó önkormányzat segítségével az intézmény honlapja megújult. A honlap szerkesztésében, informatikai ismereteink bővítésében gyakorlott informatikus segítségét igényelhetjük. A szerkesztést székhely óvodánkból egy pedagógus kolléga koordinálja, a telephelyeken egy-egy óvodapedagógus állítja össze az anyagokat. A három kolléga együttműködése az elmúlt nevelési évben jó irányba mozdult el. Partnereinket tájékoztattuk az új honlap létrejöttéről és az elérési útvonalról.

Az óvoda honlapján jelentetjük meg az intézmény életének alapvető információit, a szabályozó dokumentumokat, az aktuális híreket, a környezeti vetélkedő keretében szervezett programokat és elért eredményeket (Zöld sarok).

A nevelési év egyik fontos innovációja az Óvodaújság volt. A Cseperedő Óvoda telephely hagyományát kiterjesztve készült el a Dél-Kelenföldi Óvoda újságja. A három rész-nevelőtestület egy-egy időszak témáinak felvállalásával szerkesztette a kiadványt. Az első lap nyomtatott formában is megjelent, a második és harmadik elektronikus formában került megjelenésre. Óvodaújságunk – a környezetvédelem jegyében – a honlapon jelenik meg.

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

A korábbi években az önálló óvodák szintjén működtetett mérési gyakorlat felülvizsgálata, a jól működő folyamatok megtartása az összevont intézményben részlegesen megtörtént.

A mérés-értékelés, visszacsatolás elméletének és gyakorlatának kialakítása folyamatos, az elmúlt nevelési évben elsősorban a belső önértékeléshez és a minősítések szervezéséhez kapcsolódott.

Partnereink véleményének időszakos megkérdezése, az intézmény falain túl is (fenntartó, társintézmények) a vezetői önértékelés keretében történt meg.

Az intézményi önértékelés folyamatának előkészítése jegyében ütemezzük azokat a belső méréseket, valamint a partneri elégedettségmérést, amelyek képet adnak a működésünkről.

Az információáramlás, átadás az előző évhez viszonyítva jobban működik.

Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

A kommunikáció az óvodák falain belül az elvárható szinten történik, az óvodák falain kívül további fejlesztés szükséges.

A székhely / telephelyek vonatkozásában kulcskérdés az operatív vezető-helyettesek együttműködése – ennek megtartása, továbbfejlesztése folyamatos feladat. Az intézmény szempontjából az óvodavezetés tájékoztató szerepe rendkívül fontos, a rendszeres tájékoztatás és tájékozódás a továbbiakban is meghatározza a szervezet állapotát és a partnerek véleményét.

| Ssz. | Az információ átadás szinterei | Külső kapcsolatok - Szöveges értéklés |
|----------------|--------------------------------|---|
| Szóbeli | | |
| 1. | - Egyéni beszélgetések | A pedagógusok véleménye alapján egyik legfontosabb kommunikációs forma. Gyakoriság: 89 % |
| 2. | - Értekezletek, megbeszélések | A szülők és pedagógusok egyaránt igénylik, hagyományos és hatékony. Gyakoriság: 87 % |

| | | |
|-----------------|-------------------------------------|---|
| 3. | - Egyéb: Online kommunikáció, fórum | Óvodai szinten a csoportok egy része használja, nem minden pedagógus páros és szülői közösség igényli. |
| Írásbeli | | |
| 4. | - Irírdetótábla | Vezető helyet foglal el a gyakorlatban, a napi tájékoztatást szolgálja. Gyakoriság: 87 % |
| 5. | - Csoport falújság | Vezető helyet foglal el a tájékoztatásban. Gyakoriság: 91 % |
| 6. | - Meghívó | Használata alkalomhoz kötött. Gyakoriság: 80 % |
| 7. | - Közösségi oldal | A pedagógusok körében inkább egyéni kommunikációs forma, csoportokat hoznak létre, nem feltétlen általános a nevelőtestület körében (az óvodák közül 1 rendelkezik közösségi oldallal, 2 nem) Gyakoriság: 90 % (a két telephely véleménye) |
| 8. | - Levél – e-mail | Egyre gyakrabban használatos kommunikációs forma az óvodai tájékoztatásban (dolgozók és partnerek / szülők körében egyaránt) Gyakoriság: 86 % |
| 9. | - Egyéb | - |

| | |
|---|---|
| 6. A pedagógiai munka feltételei | Forrás: PP, MIP, SZMSZ, Vezetési program, Továbbképzési / beiskolázási terv, Munkaterv |
| | Adatszolgáltatás: - |
| | Vezető megítélése (1-3): 2 |
| <p><i>Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontos az adottságok között annak számbavétele, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit hogyan használja ki. Az intézmény a nevelés, tanulástani folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi szervezetejlesztés célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása.</i></p> <p>Kulcsjellemezők:</p> <ul style="list-style-type: none"> — <i>Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.</i> — <i>Az intézmény tudatos szervezetejlesztést végez a minőségi nevelő-oktató munka optimális feltételeinek megteremtése érdekében.</i> — <i>Megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe. A munkatársak felelősségi, illetve hatásköre egyértelműen meghatározásra került, és annak alapján történt meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.</i> — <i>Az intézmény ösztönzi és támogatja az egyéni, a csoportos és a szervezeti szintű tanulási lehetőségek kihasználását, a képzésekben való részvételt.</i> | |

Tárgyi, infrastrukturális feltételek

Szempon: 6.1. **Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?**

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

Intézményünkben a pedagógiai munkához és a működéshez szükséges tárgyi feltételek mindhárom épületben megfelelő / elfogadható minőségben adottak.

Az elmúlt nevelési évben intézményi költségvetési keretből csoportonként 45.000,- Ft-ot sikerült biztosítani a játékkellomány bővítésére és a szükséges eszközök beszerzésére. A csoportok további eszköz- és játékkellományát részben költségvetésből, részben a telephelyeken működő alapítványok támogatásával, valamint szülői segítséggel lehetőségeinkhez mérten gyarapítottuk.

A fenntartó önkormányzat harmadik éve eszközbeszerzés címen finanszírozza azoknak az intézményi eszközöknek a beszerzését, amelyek a működéshez szükségesek. Az elmúlt nevelési évben is jeleztük az igényt azokra az eszközökre, amelyek a székhelyen és telephelyeken szükségesek az optimális működéshez.

A székhelyen és a Csepredő telephelyen sikerült beszerezni a Mozgáskotta alapkészletét.

Szintén az eszközbeszerzés kapcsán többször kértük a Lurkó telephely óvodai fektetőinek és gyermek öltözőszekrényeinek fokozatos cseréjét, bízunk abban, hogy ha eddig nem is, a jövőben megvalósul.

A székhely óvodában az irodai munkavégzéshez szükséges számítógép és nyomtató beszerzését sikerült megoldani.

A nyár folyamán a székhely óvoda épületének energetikai felújítása és gyermeköltözőink festése kerül sorra. Az épületben a nyári időszakban rendkívüli hőmérséklet jellemző, bízunk abban, hogy az energetikai korszerűsítés megoldja ezt a gondot.

A Lurkó óvoda telephelyen két földszinti csoportszoba felújítása várható, a beépített szekrények cseréjével együtt.

A Csepredő Óvoda telephelyen több helyiség tisztasági festését ütemezték a nyári zárás ideje alatt.

Az Újbuda Környezettudatos Óvodája vetélkedő nyerceményéből minden óvodának sikerült olyan környezeti nevelést támogató eszközöket vásárolni, valamint környezet megóvására nevelő programokat szervezni, amelyek a pedagógiai munka hatékonyságát szolgálják.

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Az intézmény rendelkezik a működéshez szükséges eszközökkel, a további fejlesztés igényével.

Fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

A pedagógiai program megvalósításához szükséges szakmai anyagok és eszközök folyamatos beszerzése szükséges.

Fontos a rendelkezésre álló eszközök ésszerű és takarékos használata mindhárom közösségben, valamint azok fokozatos pótlása az elhasználódás mértékében.

Munkavégzéshez szükséges eszközök folyamatos biztosítása, elavult eszközök cseréje.

Kiemelt feladat minden dolgozó számára: takarékos eszköz- és anyaghasználat.

Székhely Óvoda (M):

- 6 db. nagy szőnyeg beszerzése, textiliák fokozatos cseréje
- kisebb tároló bútorok, polcok cseréje, egész alakos tükör pótlása
- redőny / árnyékoló felszerelése az ablakokra, homokozók árnyékolása (napvitorla)
- udvari tárolók beszerzése
- Madárbarát program eszközeinek beszerzése, környezeti neveléssel kapcsolatos kiadványok
- fejlesztő játékok (időbeli tájékozódás, ok-okozati viszonyt felismerését segítő játékok, társas játékok)
- vizuális eszközök pótlása, bővítése

Lurkó Óvoda telephely:

- 3 db. nagy szőnyeg beszerzése, textiliák és edények (tányér, evőeszköz) fokozatos cseréje
- óvodai bútorok (gyermek asztalok, székek, öltözőszekrények, polcok cseréje), egész alakos tükör pótlása
- árnyékoló relaxák cseréje az elhasználódás mértékében
- csoportszobai és udvari játéktárolók beszerzése
- beépített szekrények felújítása vagy cseréje

Cseperedő Óvoda telephely:

- 2 csoportban szőnyegek cseréje
- mászóakák, homokozók, babaházak felújítása, gumitégla pótlása, műfüves pálya kialakítása, csúszda telepítése
- óvodai bútorok (gyermek asztalok, székek, gyerek konyhabútor, polcok cseréje, bábparaván és akvárium beszerzése)
- csoportszobai játéktárolók, kosarak beszerzése
- terasz felújítása

Személyi feltételek

Szempont: 6.2. Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

Elvárás: Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás szükségletéről.

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

A Dél-Kelenföldi Óvodában a humán erőforrás biztosítása a köznevelési törvény által meghatározott létszámkeret szerint történik. A fenntartó önkormányzat intézményeiben a törvényben előírt létszámot biztosítja.

Személyi feltételeink az óvoda működéséhez adottak. Az intézményben a dolgozói fluktuáció az elmúlt nevelési évben nem volt számottevő. Az intézmény húsz csoporttal, három épületben működik.

A személyi állomány tagjai, teljes és részállású dolgozókkal együtt:

- 1 fő óvodavezető, 1 fő független vezető-helyettes
- 40 fő felsőfokú végzettségű óvodapedagógus
- 1 fő óvodapszichológus, 1 fő gyógypedagógus
- 7 fő pedagógiai asszisztens
- 20 fő dajka, 4 fő konyhai dolgozó
- 3 fő óvodatitkár
- 3 fő kertész.

A dolgozói hiányzások a két telephelyen átlagosnak mondhatóak, indokolatlan hiányzás nem jellemző. A székhely óvodában és a Lurkó telephelyen adódott olyan hosszabb időtartamú betegség vagy több dolgozó ugyanazon időben való hiányzása, amikor a helyettesítés nehézséget okozott.

Jelentős mértékű dolgozói fluktuáció az elmúlt nevelési évben nem volt.

| Dél-Kelenföldi Óvoda – dolgozói fluktuáció / munkakör/ | Székhely- telephelyek szintjén történt változás | | | Összesen (20 csoport/ fő) |
|--|---|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| | Székhely óvoda (M) | Lurkó Óvoda telephely | Csepereutó Óvoda telephely | |
| Óvodapedagógus | 9 csoport | 6 csoport | 5 csoport | |
| | 4 | 0 | 1 | 5 |
| Pedagógiai munkát segítő dolgozó (óvodatitkár, ped. asszisztens, dajka) | 3 | 1 | 2 | 6 |
| Összesen | 7 | 1 | 3 | 11 |

Dolgozói panasz az elmúlt évben nem volt. A dolgozói kérésekre, felmerülő problémákra sikerült helyi szinten megoldást találni.

A sajátos nevelési igényű és beilleszkedési-magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek növekvő létszámára való tekintettel az intézmény pedagógus állománya **egy fejlesztő pedagógus státusszal bővült**. Az álláshely betöltése júniustól valósult meg, így nevelőtestületünk bővült – korábban óvodapedagógus munkakört betöltő kollégánk által – egy szakvizsgázott gyógypedagógus kollégával.

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

A fenntartó önkormányzat és az óvodavezetés elsődleges feladata a jövőben is a humán erőforrás biztosítása az óvoda zavartalan működésének érdekében.

Az intézmény saját dolgozói állományban rendelkezik óvodapszichológus, gyógypedagógus és fejlesztő pedagógus szakemberrel.

Az óvodai dolgozók többsége lelkiismeretesen végzi munkáját, a munkamorál általánosságban véve jónak mondható.

- Fontos a hatékony munkaszervezés, feladatmegosztás.
- Szakmai munkához és működtetés feladataihoz kötődő kommunikáció erősítése.
- Feladattudat és felelősségvállalás fejlesztése.
- A motivációs eszközök tárházát az óvodavezetésnek bővítenie szükséges, az évente két alkalommal szokásos jutalom lehetőségén kívül.

Szervezeti feltételek

Szempont: 6.3. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezettefejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?

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

Az intézmények munkatársai a továbbképzések tapasztalatait megosztják egymással, belső továbbképzési konzultációs programokat szerveznek.

A Dél-Kelenföldi Óvoda szervezeti kultúrája az elmúlt nevelési év során a várakozásnak megfelelően alakult. A szervezeti egységek feladatainak konkrét meghatározása, az együttműködés formáinak rögzítése és gyakorlati alkalmazása a szervezet érdekeit szolgálta. Az intézményi klíma elfogadható, bár az előző nevelési év eredményeihez képest néhány területen alacsonyabbak az értékek.

A szervezet fejlesztése területén az intézményben folyamatos feladataink vannak.

A pedagógiai munka gyakorlatában az intézményen belül székely és telephelyek vonatkozásában jó szakmai együttműködés zajlik. Az összevonást megelőzően kialakult jó

gyakorlatainkat az új intézmény működésébe beépítettük, a szervezeti felépítésből adódóan az új gyakorlat kialakítása folyamatosan zajlik.

A kerületi Pedagógiai Napok szervezésében, márciusban **kerületi szintű szakmai bemutatóra** került sor: a székhely óvodában Krizsán Sándorné tapasztalt óvodapedagógusunk tartott bemutatót a kerület pedagógusainak. A bemutató foglalkozás rendkívül jól sikerült, 26 vendég részvételével zajlott. A fenntartó önkormányzat, az Újbudai Pedagógiai Iroda valamint a résztvevő pedagógusok visszajelzése pozitív volt.

A fenntartó önkormányzat szakmai kapcsolatot ápol több bolgár település pedagógusaival. A **bolgár delegáció** látogatásakor a Cseperedő óvoda telephelyen Varga Katalin tartott sikeres bemutató foglalkozást mozgás területen a több, mint 25 bolgár vendégek számára.

A nevelőtestület tagjai részt vettek az Újbudai Pedagógiai Intézet őszi és tavaszi szakmai programjain.

A nevelési év során több óvodapedagógus vett részt akkreditált és egyéb szakmai tartalmú továbbképzésen:

| Továbbképzés / szakmai program megnevezése | Székhely- telephelyek / továbbképzésen résztvevők száma (fő) | | | Összesen (fő) |
|--|---|-----------------------|---------------------------|---------------|
| | Székhely óvoda (M) | Lurkó Óvoda telephely | Cseperedő Óvoda telephely | |
| Gergely Ildikó: Mozgás – „Mit, miért, hogyan?” (akkreditált) | 1 | 9 | 6 | 16 |
| Pozitív fegyelmezés (akkreditált) | 11 | | | 11 |
| Változás, változtatás a köznevelésben – vezető, vezető-helyettesek (akkreditált) | 2 | 2 | 1 | 5 |
| Környezeti nevelés (Duna-Ípoly Nemzeti Park) (akkreditált) | 1 | | | 1 |
| Hangszerek, módszer, zene és harmónia (ORFF) | 1 | | | 1 |
| Sajátos nevelési igényű gyermekek nevelése, magatartásproblémák kezelése az óvodában | 1 | 1 | 4 | 6 |
| Tehetség gondozás | | 1 | | 1 |
| Mérés, értékelés | | 1 | | 1 |
| Környezetkultúra az óvodában | | 1 | | 1 |
| Erőszakmentes kommunikáció | | | 2 | 2 |
| Köznevelési konferencia (őszi, tavaszi) | 6 | 4 | 5 | 15 |
| Hátránykompenzáció | | | 1 | 1 |
| Differenciálás, viselkedésrendezés az óvodában | | | 1 | 1 |
| Mindösszesen: | 23 | 19 | 20 | 62 |

A teljes nevelőtestület és a rész-nevelőtestületek szintjén számos alkalommal történt szakmai megbeszélés, tudásmegosztás a továbbképzéseken szerzett tapasztalatokról, valamint a munkaközösségek által választott témák tekintetében. A gyakornok kollégák segítése, valamint főiskolai hallgatók mentorálása is hangsúlyos feladat a nevelőtestületben.

| Tudásmegosztás / szakmai megbeszélés / hospitálás | Székhely- telephelyek vonatkozásában | | | Összesen |
|--|--------------------------------------|-----------------------|---------------------------|----------|
| | Székhely óvoda (M) | Lurkó Óvoda telephely | Cseporedő Óvoda telephely | |
| Tudásmegosztás (helyi munkaközösség vagy egyéb szakmai tartalommal) | 7 | 6 | 3 | 16 |
| Bemutató foglalkozás (kerületi és holtár delegáció) | 1 | | 1 | 2 |
| Hospitálás (bemutató foglalkozás házon belül) | 1 | 6 | 1 | 8 |
| Mentorálás (gyakornok kolléga számára) | 2 | 4 | | 6 |
| Mentorálás (főiskolai hallgató gyakorlata) | | 2 | 1 | 3 |
| Publikáció (óvodaujság) | 3 | 3 | 3 | 9 |

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek:

A nevelőtestület tagjainak komoly igénye van a szakmai fejlődésre, megújulásra.

A fenntartó önkormányzat lehetőségét biztosít továbbképzések szervezésével a szakmai fejlődésre.

A nevelési év során, a napi nevelőmunka mellett a 40 óvodapedagógus, valamint a vezető és a független vezető-helyettes 62 továbbképzésen, szakmai előadáson vett részt.

A rész-nevelőtestületek szintjén jól működik a tudás-megosztás.

A gyakornok kollégák segítése, valamint a főiskolai hallgatók gyakorlatának szervezése óvodáinkban hangsúlyos feladat.

Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

Szakmai bemutatók szervezése, jó gyakorlatok beépítése a rész-nevelőtestületek mindennapjaiba

Továbbképzési kedv, igény megőrzése.

Folyamatos tájékoztatás a pedagógiai-szakmai ellenőrzési rendszer és minősítés követelményeiről, változásairól; érintett pedagógusok felkészítése

SN1 gyermekek nevelését segítő továbbképzések előnyben részesítése

A továbbképzésen szerzett ismeretek megosztása, beépítése a mindennapi nevelőmunkába.

| Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás – Intézményi szintű mérési eredmények | | | | | |
|--|---|---|-----------|-----------|--|
| Ssz. | Pedagógusok és a munkájukat segítő alkalmazottak elégedettség adatai és azokból következő fejlesztések | 0,1,2,3. % Sz/M L CS | | | Fejlesztési javaslat |
| 1. | A székhely/ telephelyen „uralkodó” légkör | 78 | 75 | 85 | - motivációs lehetőségek feltérképezése, közös programok szervezése |
| 2. | Az óvodában (intézményi szinten) „uralkodó” légkör | 75 | 75 | 85 | - tájékoztatás és pozitív kommunikáció |
| 3. | Munkakörülmények | 78 | 75 | 95 | - folyamatos fejlesztés, eszközbeszerzés |
| 4. | Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a vezetés tagjaival | 86 | 50 | 95 | - vezetői jelenlét egyensúlyának alakítása |
| 5. | Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a nevelőtestület tagjaival intézményi szinten | 83 | 75 | 100 | - több szakmai megbeszélés szervezése intézményi szinten |
| 6. | Információáramlás intézményi szinten | 78 | 75 | 75 | - kommunikációs csatornák működtetése, operatív vezető-helyettesek szerepének hangsúlyozása |
| 7. | Információáramlás székhely/ telephelyi szinten | 81 | 75 | 85 | - kommunikációs csatornák működtetése, operatív vezető-helyettesek szerepének hangsúlyozása |
| 8. | Részvételünk a szabályozó dokumentumok készítésében | tavalyi év hangsúlyos feladata volt | | | |
| 9. | Munkaközösségi foglalkozások, értekezletek hatékonysága | 78 | 100 | 95 | - székhely munkaközösségi foglalkozásainak jobb szervezése, telephelyi eredmények megtartása |
| Átlag pont / % | | 80 | 75 | 89 | 81 % |

| | |
|--|---|
| 7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés | Forrás: PP, Vezetési program, Munkaterv, Továbbképzési terv |
| | Adatszolgáltatás: - Vezető megítélése (1-3): 3 |

Az intézmény a stratégiai céljainak megvalósulását folyamatosan nyomon követi, ciklikusan értékeli, és a tartalmi szabályozók vagy a környezet változása, valamint az intézményi eredmények ismeretében felülvizsgálja, majd szükség esetén változtat a célok eléréséhez vezető tevékenységeken. A fenti folyamat az intézmény napi gyakorlatában jelen van.

Kulcsjellemzők:

- Az intézmény a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, rendeletek, Óvodai nevelés országos alapprogram) összhangban fogalmazza meg.
- Folyamatos az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén.
- A tervek és megvalósításuk összhangjának, eredményességének vizsgálata az intézményi gyakorlat része.

Szempont: Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

Elvárás: 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 humán erőforrás 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 nevelést, tanítást segítő eszközök és a nevelés tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.

A Dél-Kelenföldi Óvoda három, korábban önállóan működő óvoda összevonásával jött létre 2015. augusztus 1. napjától. Az újonnan létrejött intézmény a második nevelési évét zárta. Az intézmény megalakulását követően a szabályozó dokumentumok megalkotása volt a legnagyobb horderejű feladat. Szabályozó dokumentumaink a hatályos jogszabályok előírásai alapján, az óvodák egyéni arculatát és hagyományait figyelembe véve kerültek megalkotásra.

Pedagógiai Programunk az Óvodai nevelés országos alapprogramjával összhangban került megalkotásra.

A szabályozó dokumentumokban lefektetett stratégiai célok határozzák meg az operatív célok kitűzését és a feladatokat.

A Pedagógiai Program bevalásának vizsgálatát a 2017-2018. nevelési év folyamán tervezzük. Kiegészítésc várhatóan 2017. augusztus – december időszakban valósul meg.

A stratégiai célok megvalósítása érdekében elkészült az intézmény öt évre szóló továbbképzési terve. Az öt éves továbbképzési tervből kerül lebontásra az éves beiskolázási terv. Az ajánlott és támogatott továbbképzések a stratégiai és operatív célok megvalósítását és a fenntartói elvárásoknak való megfelelést támogatják, kiemelten az alábbi nevelési területekre koncentrálva: környezeti nevelés, mozgás, ének-zene, kiemelt bánásmódot igénylő gyermekek integrálása.

A továbbképzések megvalósítása a megfelelő ütemben és arányban teljesült.

Az intézmény éves munkatervében kerülnek részletesen meghatározásra – a stratégiai célok figyelembevételével - az adott nevelési év feladatai. A három rész-nevelőtestület hagyományaira és az óvodák egyéni arculatára támaszkodva a nevelési év feladatai az általános feladatokon túl a székhely és telephelyek vonatkozásában is megjelennek.

A nevelés-oktatás tervezése a csoportok szintjén éves, havi és heti bontásban történik. 2016 szeptemberétől a csoportnaplók átdolgozásával mindhárom rész-nevelőtestület tematikus tervek alapján tervezi a játékban megvalósuló tanulást. Egy tematikus terv 2-5 hetet ölel fel, és a heti tervben kerül részletezésre. Csoportnaplóiuk megfelelnek az Útmutatóban foglalt előírásoknak és az intézményi elvárásoknak.

Értékelés: igen, nem, részben

| Elvárás a pedagógusok tervező munkájával szemben / számadatok | Székhely- telephelyek vonatkozásában | | | Megjegyzés |
|---|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------|
| | Székhely óvoda (M) | Lurkó Óvoda telephely | Csopordő Óvoda telephely | |
| A PP cél-és feladatrendszerére épülő éves tanulási tervvel rendelkezünk | igen | igen | igen | 100 % |
| Témák / projektek száma a nevelési év folyamán – tematikus tervek | 17 csoportonként (x9) | 9 csoportonként (x6) | 10 csoportonként (x5) | 257 tematikus terv |
| Tervezési és értékelési dokumentumok megfelelése az intézményi elvárásoknak és az Útmutató előírásainak | igen | igen | igen | 100 % |

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

Erősségek:

A stratégiai és operatív célok kitűzése az intézmény alakulásának első évében megtörtént, a nevelőtestület szintjén a tervezés jól működik, a pedagógusok alkalmazzák az ide vonatkozó elveket és szabályokat.

A pedagógus minősítések során, különböző szakértőktől egyértelműen pozitív

visszajelzéseket kaptunk úgy a tervezésre, mint a szakmai munkára vonatkozóan. A nevelőtestület tagjai, különböző munkacsoportokban aktívan részt vesznek a szabályozó dokumentumok készítésében.

Fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

- teljes intézményi szinten: ellenőrzés, értékelés, gyermekek fejlettségállapotának nyomon követése (egységes álláspont és dokumentáció),
- tehetséggondozás gyakorlatának, módszertanának átgondolása

8. A SZERVEZETI KULTÚRÁT JELLEMZŐ TOVÁBBI ÉSZREVÉTELEK, TAPASZTALATOK, JAVASLATOK

Vezető megítélése (1-3):
3

Vezetői összefoglalás:

A Dél-Kelenföldi Óvoda elmúlt két évében a következő tapasztalatokat szereztem, a vezetői pályázatban megfogalmazottak figyelembe vételével:

Sikerült megvalósítani az érzelmi biztonságot nyújtó közösségi légkört, melyben egészséges, jó kapcsolatteremtő gyermek igényes lesz önmagával és másokkal szemben is. A felnőtt közösség példamutatása, cirkai, erkölcsi normái modellt ad a gyermekek számára.

Befogadó, támogató, következetes óvodai nevelés megvalósítása a gyermek sokoldalú, harmonikus fejlődése, **a gyermeki személyiség kibontakozásának sokrétű támogatása elsődleges a nevelői közösség részéről.** Az életkori, az egyéni sajátosságok, az eltérő fejlődési ütem figyelembevételével és a családok tiszteletben tartásával együtt neveljük a jövő nemzedékét. **A szülők, családok partnerek** ebben. Vágynak arra, hogy betekintést nyerhessenek az óvoda életébe és szívesen fogadják a neveléshez kapott tanácsokat, praktikákat, melyek könnyebbé teszik számukra is a mindennapi nevelést.

A gyermek érdeke az első, fontos hogy időben megkapja differenciálást, a kellő fejlesztést, a felzárkóztatást, vagy tehetséggondozást. **A fenntartónak köszönhetően státuszaink bővültek.** A fejlesztő-, gyógypedagógus, pszichológus kollégákkal napi szinten egyeztetünk, a hatékony megoldások érdekében. A sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztését közvetlen kollégáink és utazó gyógypedagógusok, konduktorok látják el. A szakember hiány sajnos minket is érint. Amennyiben évközben pl. szülési szabadság miatt, marad el a fejlesztés, rendkívül nehéz, sokszor megoldhatatlan a fejlesztő személy pótlása.

Az első nevelési év mind mentálisan, mind érzelmileg nagyon nehéz volt a teljes közösség számára. Ennek ellenére telephelyek közötti munkacsoportok alakultak a dokumentációk (Pedagógiai Program, Szervezeti Működési Szabályzat, Házi rend) átdolgozására, crón felül teljesített egy-egy munkatársunk. Meglepően jól alkalmazkodó, konszenzusra képes csapat alakult. A közös értékrend, a nevelési célok együttes kitűzése mellett, minden egység megőrizte az egyedi arculatát és hagyományait. A szülői közösség részéről egységes támogatást kaptunk a megvalósításhoz. 10 fő minősítése sikeresen lezajlott 90-100% közötti teljesítménnyel. A vezetőség két tagja mesterpedagógusnak jelentkezett, feltöltötte portfólióját és ősszel külső szakértők bevonásával a minősítéstük is megtörténik.

Sikercink része a jól használható, a mai elvárásoknak megfelelő csoportkönyv elkészítése és évenkénti visszajelzés és módosítása szükség szerint. A Lurkó telephelyen megvalósult és folyamatos kialakítás alatt van két homogén csoport letisztulása, így a szülők családok igényeit javarészt kielégítjük a csoport igények terén. A székhelyen még nem tisztult le ez a folyamat, a következő 3 év során fokozatos bevezetést tervezünk, a pedagógusokkal és szülőkkel egyeztetve. A Cseperedő telephelyen már második éve clindítottunk egy csak nagy csoportos korú gyermekekből álló csapatot, külön tervezett programmal, tematikával, saját kortársaikkal együtt készültek az iskolakezdesre, eredményesen, mindannyian összel megkezdik az általános iskolát.

Mára elmondhatjuk, hogy a „Jó gyakorlat!”, átvétele, minden területet érint, kiemelném a környezeti nevelés területét. A telephelyek rendezvényekre meghívják kollégáikat, illetve az óvodás csoportokat, hogy személyes tapasztalat útján döntsék el, melyeket tudnak hasznosítani. A környezet tevékeny megismerése kapcsán legnagyobb innováció a BORÓKA Manó program beindítása, és az óvoda újság szerkesztése, a hagyományt őrző Cseperedő mellett. Olyan együttműködést, szervezeti fejlettséget mutatott a pedagógusok részéről, hogy magam is meglepődtem. A Pedagógiai Programunk értékrendjével állandóságot biztosít, de mindig nyitott az innovációra.

Siker volt részünkről egy olyan továbbképzés szervezése, ahol a teljes nevelő közösség, kerületi és budapesti társintézmények pedagógusai és tanítók vettek részt. Gergely Ildikó mozgásos játékos gyakorlat orientált képzése mind szakmailag, mind közösség építésben hatékony volt. Az Újbudai Grosics Gyula Sport Iskolával szoros együttműködésben valósítjuk meg az ilyen nagy létszámot érintő programokat, gyakran ők biztosítanak udvart vagy helységet cseményeink szervezéséhez.

Óvónőink nyitottak, érdeklődők, munkájukra jellemző a folyamatos megújulásra, jobbításra való törekvés. Önállóan keresnek továbbképzési lehetőséget. Az egyik ilyen lehetőség volt, otthon adtunk egy külső szervnek, ennek fejében két fő ingyen és bérmentve részt vett a tanfolyamon. A székhely rész nevelőtestülete az alapítvány szervezésében részt vett a Pozitív fegyelmezés kurzuson, ezt a jövőben az egész közösség el szeretné végezni. A nevelő munkát segítő munkatársak (pedagógus asszisztensek, dadus néni) és a technikai dolgozók (konyhai dolgozók, takarítók, kertész, gondnok), azaz alkalmazotti közösség együttes munkája segíti a mindennapok hatékony és biztonságot adó munkáját. Szerencsénk volt a szakember hiány ellenére, hogy minden esetben tudtuk pótolni a hiányzó vagy tartósan távollévő óvónői vagy technikai állományt.

Összel és tavasszal szakmai kerületi bemutatót szerveztünk, a Mozgás, majd a Humor és szcretet, témakörben.

2016 és 2017 júniusában, Bulgáriában a Dunamenti Önkormányzatok Társulásának szervezésében, részt vehettünk a Tengeri Akadémia 2020. Bolgár-Magyar Oktatási és Kulturális együttműködési projekt megvalósításában. Bemutathattuk az óvoda-iskola hatékony együttműködést (Újbudai Grosics Gyula Sport Általános Iskolával), majd ezt 2016 őszén személyesen is megtekinthették intézményeinket és bemutató foglalkozásainkat. Az idén a Mozgás volt a téma, ezzel kapcsolatos rendezvényeinket, tevékenységeinket mutattuk meg fotókkal illusztrálva. Összel szintén várjuk Öket, kerületünk lesz a fő vendéglátó, így újabb szakmai ötletekkel készültünk.

Óriási élmény, hogy tanév kezdő, tanév záró és egyéb közös ünnepeinket, fantasztikus készülődés előzi meg. A kollégák hajnaltól sünek, főznek, terítnek, díszítenek, ajándékot készítenek, műsoros meglepetést adnak elő. Kezdünk lassan-lassan közösséggé válni.

Egyeztetnek, szerveznek, szépen, csinosan, nettem várják a teljes csapatot ebédre vagy egy ünnepi vacsorára. Egymásnak szeretnének örömet okozni, mi meg büszkék vagyunk arra, ha ez maradéktalanul sikert!!!

Az **óvodatitkárok** jelen vannak a mindennapi kommunikációban, adminisztrációban, határidős, a gazdasági tanügy-igazgatási nyilvántartásban. A napi ebédlemondások, telefonos ügyintézés mellett, a kapcsolattartás a kollégákkal, szülőkkel, az önkormányzattal, Gamesz-szal, e-mailek kezelése, egyebek között sokrétű feladatuk. Kiválóan működnek együtt, kialakultak a munkafázisok és kialakulóban vannak a munkamegosztások. Két év után látjuk át a vezetőséggel is az évfolyamán számítható feladatok sorát, ezen folyamatokat átlátva könnyebben tervezzük a következő nevelési éveket.

Tárgyi feltételeink javítását saját költségvetésből és az alapítványok támogatásával tudtuk bővíteni. 2016-ban a fenntartó által kapott eszközfejlesztésből a Lurkó telephely homokozó takarókat (6db), a Mozgolóda székhely Mozgáskotta alapkészlet, gyermek székek, írodabútor, kinyitható asztal, Cseperedő telephely Mozgáskotta alapkészlet, tűzhely és egy db kinyitható asztal. A székhely udvar fejlesztésének második üteme 2016, székhely fenntartói pályázat teljes körű energetikai felújítás kezdete 2017. június, várható befejezés 2017 szeptember. Lurkó telephely 2 csoportszoba padlózatának cseréje 2017 július, Cseperedő telephely tisztasági festés 11 helyiségben 2017 július vége, augusztus. Egyeztetések folynak fenntartóval a lakóparkok építész, átadása kapcsán a gyermek létszám várható növekedése miatt.

A kerületi képviselők támogatását élvezve tudunk vásárolni a székhelynek két db homokvíz asztalt, intelligens homokot, a Lurkó telephelynek udvari mozgásfejlesztő eszközt 3 db udvari hernyó, „csúszó-mászó játékot”.

Erősségek, fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok –a székhely és telephelyek megfogalmazásában:

Legemlékezetesebb szakmai élmény:

Székhely Óvoda (M):

- Kirándulás a szentendrei Skanzenbe
- Anyák napi pozitív visszajelzések
- Társas kapcsolatok alakulása a gyermekcsoportokban
- Karácsonyi ünnep a teljes intézmény részvételével

Lurkó Óvoda telephely:

- Gergely Ildikó továbbképzése
- Mese munkaközösség foglalkozásai
- Madarak, fák napja program
- Planetárium az óvodában

Cseperedő Óvoda telephely:

- Továbbképzéseken való részvétel
- Az ismétlődő tiszta nagycsoport sikeres éve

HÁROM KIVÁNSÁG



Székhely Óvoda (M):

- Nyugodt, kiegyensúlyozott év
 - Jó egészség és türelem a munkához, stabil, állandó kollégák
 - Sajátos nevelési igényű gyermekeink kapjanak megfelelő fejlesztést
- +1: Központi költségvetésből több anyagi ráfordítás a csoportokra

Lurkó Óvoda telephely:

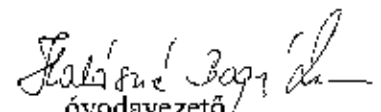
- Kevesebb adminisztrációs feladat
 - Több erkölcsi elismerés, dicséret
 - Szeretnénk többet kirándulni
- +1: Eredményes kooperáció a vezetéssel

Cseperedő Óvoda telephely:

- Kevesebb adminisztrációs feladat, vagy legalább logikus legyen
 - Műfüves pálya, homokozó, csúszda
 - Szorosabb kapcsolat a szülőkkel
- +1: Kevesebb problémás gyermek

Kelt: Budapest, 2017. június 10.




óvodavezető
aláírása

Melléklet: Az óvoda kulcsfolyamatai

1. sz. melléklet: Nevelőtestületi legitimáció, Szülői legitimáció, Jegyzőkönyv, Jelentési ívek
2. sz. melléklet: Intézményi klíma mérés eredményei
3. sz. melléklet: Szakmai munkaközösség beszámolója
(Dél-Kelenföldi Óvoda Lurkó telephely)

AZ ÓVODA KULCSFOLYAMATAI

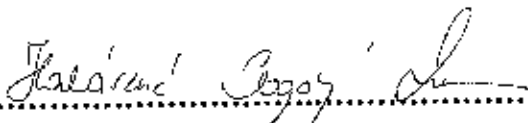
| Az alábbi kulcsfolyamatokról egyenként döntse el a következőket: | | | | | | | |
|--|---|---------------|----------------------|-------------------|------------------------|------------------------|-------------|
| Sz. | Kulcsterület | Jól tervezett | Írásban szabályozott | Mindenki betartja | Ellenőrzése folyamatos | Fejlesztése folyamatos | Átlag % |
| 1. | Stratégiai és operatív tervezés; belső szabályozó dokumentumok | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 85 |
| 2. | Munkaközösségek működése | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 88 |
| 3. | Intézményi önértékelés (P, V, I) | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 86 |
| 4. | Külső szakmai ellenőrzés, minősítés | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 86 |
| 5. | Munkatársak képzése | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 86 |
| 6. | Gyermekek fejlettségállapotának nyomon követése, értékelés | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 85 |
| 7. | Partnerek igény és elégedettség mérése | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 76 |
| 8. | Infrastruktúra működtetése | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 73 |
| 9. | Dolgozók felvételének és elbocsátásának követelményei, eljárása | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 72 |
| 10. | Tehetséggondozás | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 62 |
| 11. | Felzárkóztatás | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 84 |
| 12. | Szülői igényekre alapozott szolgáltatások | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 89 |
| 13. | Szabadidős tevékenységek, óvodai rendezvények | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 5 4 3 2 1 0 | 96 |
| | Átlag % | 4 | 4 | 4,3 | 3,8 | 4 | 82 % |

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet: Nevelőtestületi legitimáció, Szülői legitimáció, Jegyzőkönyv, Jelenléti ívek
2. sz. melléklet: Intézményi klíma mérés eredményei
3. sz. melléklet: Szakmai munkaközösség beszámolója (Dél-Kelenföldi Óvoda Lurkó telephely)

LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉK

A 2016 / 2017. nevelési év Beszámolóját készítette:

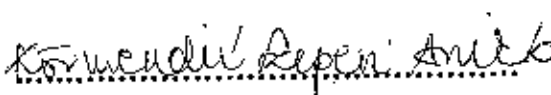

.....

Halászné Bogdány Zsuzsanna óvodavezető



Az óvodában működő Szülői Szervezet a beszámolóban foglaltakkal kapcsolatosan – jogszabályban meghatározott jogaival élve – véleményt alkotott.

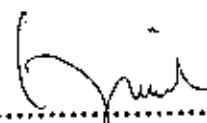
Budapest, 2017. június 9.


.....

Szülői Szervezet elnöksége nevében

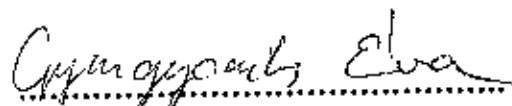
Az óvoda nevelőtestülete a 2016/2017. nevelési év Beszámolójáról véleményt alkotott, és azt a 41 / 2017. (06.12.) számú határozatával elfogadta.

Budapest, 2017. június 12.


.....
Nevelőtestület nevében

Az óvoda alkalmazotti közössége a 2016 / 2017. nevelési év Beszámolójával kapcsolatos véleményét kinyilvánította, az értéklést elfogadta.

Budapest, 2017. június 12.


.....

Az alkalmazotti közösség nevében

Budapest Főváros XI. kerület Újbuda Önkormányzatának Köznevelési Bizottsága a Dél-Kelenföldi Óvoda 2016/2017. nevelési évre vonatkozó Beszámolóját a _____/ 2017. számú határozatával elfogadásra javasolta / jóváhagyta.

Budapest, 2017.

.....

Köznevelési Bizottság

DÉL-KELENFÖLDI ÓVODA

1119 Budapest, Lecke u. 15-19.

Tel-fax: 204-1467

delkelenfoldiovoda@gmail.com

info@delkelenfoldiovi.ujbuda.hu



JEGYZŐKÖNYV

**Készült a Dél-Kelenföldi Óvoda
nevelés nélküli munkanapján**

Időpontja: 2017. június 12.

Esemény: Nevelés nélküli munkanap

Nevelőtestületi értekezlet

Alkalmazotti értekezlet

Téma: Dél-Kelenföldi Óvoda 2016/2017. nevelési évre vonatkozó Beszámolójának elfogadása

Jelen vannak: Jelenléti ív szerint *(csatolva)*

Jegyzőkönyvvezető: Czibulya Tünde óvodatitkár

Hitelesítő: Czire Gabriella vezető-helyettes

Hozzászólások:

Halászné Bogdány Zsuzsanna köszönti a nevelőtestület és alkalmazotti közösség tagjait. Tájékoztatja a jelenlevőket, hogy az értekezlet témája a 2016/2017. nevelési év Beszámolójának véleményezése és elfogadása.

Felkéri Czibulya Tünde óvodatitkárt a jegyzőkönyv vezetésére, hitelesítésre Czire Gabriella vezető-helyettest.

A nevelőtestület a jegyzőkönyv vezetőjét és hitelesítőjét nyílt szavazással egyhangúan elfogadta.

Halászné Bogdány Zsuzsanna:

A nevelőtestület részt vett az óvcs beszámoló előkészítésében, a csoportos óvodapedagógusok és telephelyi vezetők munkáját köszönöm. A nevelőtestület tagjai e-mail formájában a Beszámolót megkapták, megismerhették. Kérem a kollégákat, hogy észrevételeiket a beszámolóval kapcsolatosan tegyék meg.

Varga Katalin:

Mini, mozgás centrum új lehetőségeket, új módszereket kell alkalmaznunk a mindennapi gyakorlatban. Ez az jelenti, hogy nemcsak a motoros tevékenységeknél, hanem minden játékos tanulási folyamatnál szőjük be a mozgásfejlesztés lehetőségét (pl.: ujjmozgató mondókák).

Csepeliné Szathmáry Ida:

A pedagógus minősítés és a pedagógiai szakmai ellenőrzés nagyon sokunkat érint a három összevont óvodából. Milyen támogatásra számíthatunk e téren?

Halászné Bogdány Zsuzsanna:

Az intézményben azok a kollégák, akik már töltötték fel portfoliot, szívesen megosztják a tapasztalataikat, segítik a kevésbé tapasztaltak munkáját.

A minősítéssel és tanfelügyelettel kapcsolatos látogatások koordinálását a függetlenített helyettes végzi.

Czire Gabriella:

A pedagógiai szakmai ellenőrzés és minősítés új helyzet a pedagógusok életében. A két eljárás hasonló, de nem szabad összekeverni a kettőt – más a célja. A tanfelügyeleti rendszer

bevezetési szakaszában vagyunk, sok kérdés felmerül, és így az aktuális nevelési évben a feladatok besűrűsödnek. Elsősorban a Belső Önértékelés rendszerét kell kidolgoznunk. A jogszabály szerint mindenkit ötévente ellenőrizni kell a pedagógiai szakmai ellenőrzés (tanfelügyelet) keretében, de ez nem azonos a pedagógus minősítéssel. Szakértői segítséget kapunk az intézményi elvárások meghatározásához. A nevelőtestületnek számos folyamatos feladata lesz a belső önértékelési rendszer megalkotásában és működtetésében.

Minősítés: a jelentkezés alapján abban az ütemben zajlik majd le, ahogy az értesítéseket kapjuk. Aki érintett a minősítésben, mindenki elkezdte a portfólióját elkészíteni, folytassa a munkát, hogy mire megnyitják a felületet kész legyen, és csak feltölteni kelljen.

A tanfelügyeleti látogatások az Oktatási Hivatal által meghatározott időpontokban kerülnek sorra, a felkészülésben támogatást nyújtunk.

Ilaus Anita:

Kitűzött és megfogalmazott céljainkat a feladat ellátási terv alapján teljesítettük.


További hozzászólás nem lévén, az óvodavezető kéri a nevelőtestület tagjait, hogy szavazással fejezzék ki véleményüket a munkatervről.

A jelenlevők a nyílt szavazás mellett döntöttek.

Határozat:

41 /2017. (06.12.) sz. határozatával a Dél-Kecseföldi Óvoda nevelőtestülete nyílt szavazással, 45 igen szavazattal a 2016-2017 nevelési év Beszámolóját elfogadta.

Kmf.


Csibulya Tünde
jegyzőkönyvvezető


Czire Gabriella
jegyzőkönyv hitclesítő


Halászné Bogdány Zsuzsanna
óvodavezető



Nevelőtestületi jelenléti ív

| | NÉV | Beosztás | Telephely | ALÁÍRÁS |
|-----|--------------------------|------------------|-----------|--------------------------|
| 1. | VARGA KATALIN | sz. helyettes 1. | Csepel | Varga Katalin |
| 2. | KRUPA ERIKA | óv. ped. | CSEP. | Krupa Erika |
| 3. | BÁCS BOLYA | óv. ped. | Csep. | Bács Bolya |
| 4. | FORNÁTH ZSUZSA | óv. ped. | Mogy. | Forráth Zsuzsa |
| 5. | KOMORÓSI KÖNYV | óv. ped. | Mogy. | Könyv |
| 6. | CSIK ADRIAN | óv. ped. | Csep. | Csik Adrián |
| 7. | MESYERI ANITA | óv. ped. | CSEP. | Mesyeri Anita |
| 8. | HÁRS ANITA | óv. ped. | CSEP. | Hárs Anita |
| 9. | Györfly Péter | ped. assz. | CSEP. | Györfly Péter |
| 10. | BÁNYÓSI ANITA | óv. ped. | LURKÓ | Bányósi Anita |
| 11. | GOCSÁS TÁMÁS | óv. ped. | LURKÓ | Gócsás Tamás |
| 12. | WASSNER ANITA | óv. ped. | LURKÓ | Wassner Anita |
| 13. | KOCSÓSI MÁRIA | ped. assz. | LURKÓ | Kocsósi Mária |
| 14. | TÓTH RENÁTA | ped. assz. | Mogy. | Tóth Renáta |
| 15. | SÁRKADI LÓRA LÁRÁ | ped. assz. | Mogy. | Sárkadi Lóra Lára |
| 16. | SRÓLLÓSI MÁRIA | ped. assz. | Mogy. | Sróllósi Mária |
| 17. | TIGYI KATALIN ILDIKÓ | szak. pedagógus | Mogy. | Tigyi Katalin Ildikó |
| 18. | ÁRVAI ESIK | szak. pedagógus | Mogy. | Árva Esik |
| 19. | FARKAS ZSÓFIA | óv. ped. | Mogy. | Farkas Zsófia |
| 20. | SZANTÓ KRISTINA | szak. pedagógus | Mogy. | Szántó Krisztina |
| 21. | KISNÉ H. ANIKÓ | óv. ped. | Mogy. | Kisné H. Anikó |
| 22. | KÖZSÁN SZABÓNÉ | óv. ped. | Mogy. | Közsán Szabóné |

| | NÉV | Beosztás | Telephely | ALÁÍRÁS |
|-----|--------------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 23. | VATAI TERÉZ | dv. pedag. | Mozgóléda | Vatai T. |
| 24. | GEÓRIK EMŐSE | -II- | -II- | Geórik |
| 25. | CSONOROK GABRIÉLA | dv. ped. | Csepredő | Csonorok Gabriella |
| 26. | NEMETH RÓZSA | OLV. SZÜCS- LÓRÁNS | LTCSTH | Nemeth Rózsa |
| 27. | CSEPELINE SZ. IOLA | operatőr I. | Mozgóléda | Csepeline Iola |
| 28. | Mészárosné H. Gambriella | dv. ped. | -II- | Mészárosné H. |
| 29. | TOKOVICS JANKA | dv. ped. | Mozgóléda | Tokovics Janka |
| 30. | BERZSABERNÉ, ERNESTINA | -II- | -II- | Berzsaberné E. |
| 31. | KENESEI ENIKŐ | dv. ped. | Mozgóléda | Kenesei Enikő |
| 32. | NEMES-SOMOGYI RÉKA | gőzped. | Létes Csepredő Mozgóléda | Nemes-Somogyi Réka |
| 33. | KOHN LÁRLÓNÉ | ped. assz. | Létes | Kohn Láróné |
| 34. | MAGYAR SZILVIA | dv. ped. | Létes | Magyar Szilvia |
| 35. | FOFARASINÉ P. LITTEI GYÖNGY | dv. ped. | Létes | Fofarasiné P. Littei Gy. |
| 36. | CSATÁNYÉ BEKETE ZSUZSANNA | -II- | -II- | CSATÁNYÉ Bekete Zsuzsanna |
| 37. | Kálnay Andrea | dv. ped. | Létes | Kálnay Andrea |
| 38. | NAGYKÉ VARGA BEÁTA | dv. ped. | Létes | Nagyké Varga Beata |
| 39. | KISS ALMÁSI ANDREA | dv. ped. | Csepredő | Kiss Almási Andrea |
| 40. | ERDEI ZSÓFIA VALENTIA | ped. assz. | Csepredő | Erdei Zsófia |
| 41. | CSEHI MARIANN | dv. ped. | Mozgóléda | Csei Mariann |
| 42. | KISSZ ORSOLYA | dv. ped. | Csepredő | Kiss Orsolya |
| 43. | BALOGH ABREHÁM | -II- | Mozgóléda | Balogh Abrahám |
| 44. | Vámos György | -II- | Csepredő | Vámos György |
| 45. | Lipcsai Erzsébet | dv. ped. | Csepredő | Lipcsai Erzsébet |
| 46. | János Hajnal | alkalmazott | Létes | János Hajnal |
| 47. | Halászé B. Zsuzsanna | dv. vez. | Péld. k. oszt. | Halászé B. Zsuzsanna |
| 48. | Csire Gabriella | vez. helyettes | | Csire Gabriella |

Dél-Kelenföldi Óvoda értékei

A számok jelentése: 4= nagyon elégedett vagyok

3= elégedett vagyok

2=kicsit vagyok elégedett

1=egyáltalán nem vagyok elégedett

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|---|------|------|------|
| Gyermekszeretet | | 2,8 | 37,3 | 59,9 |
| Tűrőképesség | | 2,8 | 52 | 45,2 |
| Vidámság, jó hangulat | | 10,2 | 37,9 | 51,9 |
| Elfogadó emberi kapcsolatok | | 17 | 48,4 | 34,6 |
| Iskolára való felkészítés | | 2,8 | 40 | 57,2 |
| Egyéni képességek fejlesztése | | 11 | 39,3 | 49,7 |
| Szakképzettség | | | 53,7 | 46,3 |
| Fegyelem (önfegyelem) | | 7,4 | 51,2 | 41,4 |
| Sokszínűség | | | 52,4 | 47,6 |
| Dolgozók modellszerepe | | 11,6 | 52,9 | 35,5 |
| Esztétikus, gondos környezet | | 3,6 | 33,6 | 62,8 |

Dél-Kelenföldi Óvoda - Az óvodavezető tevékenysége (nevelőtestületi kérdőív)

A számok jelentése: 4=igen jellemző

3=közepesen jellemző

2=kevésbé jellemző

1=egyáltalán nem jellemző

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|-----|------|------|------|
| Az óvodavezető magas szintű szakmai felkészültséggel rendelkezik | | 7 | 40,7 | 52,3 |
| Az óvodavezető jó szervező | | 7 | 34,9 | 58 |
| Az óvodavezető közvetlen, nem tart távolságot | | 7 | 7 | 86 |
| Az intézményvezetés fontosnak tartja a pedagógusok szakmai fejlődését | | 4,7 | 42,7 | 52,6 |
| Az óvodavezető bírálatában igyekszik tapintatos lenni | | | 19,2 | 80,8 |
| Az óvodavezető új módszerek, eljárások, megoldások keresésére ösztönzi a nevelőket | | 9,3 | 39,3 | 51,4 |
| Az óvodavezető világosan, egyértelműen határozza meg a nevelőtestület feladatait | | 9,3 | 36,9 | 53,8 |
| Az óvodavezető önálló véleményalkotásra, vitára ösztönzi a nevelőket | | 20,4 | 32,7 | 46,9 |
| Az óvodavezető nem terheli a nevelőket fölösleges feladatokkal | 5,9 | 10,6 | 37,8 | 45,7 |
| Az óvodavezető tájékozott az intézményben törtétekről | 4,7 | 19,3 | 32,6 | 43,4 |
| Az óvodavezető segíti a dolgozókat a problémák megoldásában | 7 | 8,3 | 21,9 | 62,8 |
| Az óvodavezető nemcsak a saját álláspontját tekinti egyedül érvényesnek | | 8,3 | 35,6 | 56,1 |
| Az óvodavezető ismeri az intézmény növendékeinek jelentős részét | 14 | 32,9 | 33,5 | 19,6 |
| Az óvodavezető megköveteli, hogy mindenki képességei legjavát nyújtsa | | 16,5 | 33,3 | 50,2 |
| Az óvodavezető mielőtt dönt, tanácsot, véleményt kér a testülettől | 4,7 | 26,3 | 34,4 | 34,6 |
| Az intézményvezetés törődik azzal, hogy a nevelőtestület tagjai jól érezzék magukat | | 8,3 | 45,2 | 46,5 |
| Az óvodavezető a ténylegesen elvégzett munka alapján értékeli a dolgozókat | | 22,8 | 36,3 | 40,9 |
| Az óvodavezető tájékozott munkatársai személyes problémáiról | 7 | 41,5 | 28,8 | 22,7 |
| Az óvodavezető és a testület között nevelési kérdésekben nincsenek alapvető ellentétek | | 7 | 41,7 | 51,3 |
| Az értekezletek jól irányítottak, nincsen felesleges szócseplés | 7 | 17,6 | 45,9 | 29,5 |
| Az óvodavezető jól ismeri egyénileg is a nevelőket | 7 | 29,8 | 26 | 37,2 |
| A testület tagjai a nevelés területén megvalósíthatják egyéni elképzeléseiket | | | 27,5 | 72,5 |

Dél-Kelenföldi Óvoda - Technikai dolgozók kérdőíve

A számok jelentése: 4=igen jellemző

3=közepesen jellemző

2=kevésbé jellemző

1=egyáltalán nem jellemző

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----|------|------|------|
| Az alkalmazotti közösségben jól érzem magam | | 7,1 | 50 | 42,9 |
| Az alkalmazotti közösségben nincsenek személyes ellentétek | 9,5 | 29,7 | 40,4 | 20,4 |
| Közös feladatok esetén a testület jól együtt működik | | | 46,4 | 53,6 |
| Bátran fordulok a pedagógusokhoz nevelési problémákkal kapcsolatban | 7,1 | | 26,7 | 66,2 |
| A dajkák többsége lelkesedéssel dolgozik | 12 | 13,1 | 41,7 | 33,2 |
| A dajkák szívesen vállalnak-ha szükséges-nehezebb feladatokat is kollégák helyett | | 12,1 | 39,2 | 48,7 |
| A testület a legfőbb nevelési kérdésekben egységes álláspontot képvisel | 12 | 16 | 40,4 | 31,6 |
| Szívesen fordulok problémáimmal az óvodavezetőhöz | | 7,1 | 16 | 76,9 |
| Az óvodavezető munkájával elégedett vagyok | | | 35,7 | 64,3 |
| A technikai dolgozók jól együtt működnek | | 22,5 | 44 | 33,5 |
| Az óvoda csoportjai jól együttműködnek | | | 57,4 | 42,6 |
| Az óvoda dolgozóinak megjelenése ápoltt, esztétikus | | | 37,5 | 62,5 |
| Megfelelő tárgyi feltételek között végezhetem a munkám | 9,5 | | 53,6 | 36,9 |
| Az információáramlás megfelelő az óvodában | 9,5 | 21,5 | 27 | 42 |
| Szívesen veszek részt a megbeszéléseken | 12 | 16 | 39,2 | 32,8 |
| Szívesen veszek részt szakmai továbbképzéseken | 9,5 | 16 | 39,2 | 35,3 |
| Az intézmény területi pozíciója megnyugtató | | 12 | 26,7 | 61,3 |
| Az óvoda rendezvényein szívesen veszek részt | 7,1 | 14,2 | 29,7 | 49 |



A DÉL-KELENFÖLDI ÓVODA LURKÓ TELEPHELY
SZAKMAI MUNKAKÖZÖSSÉGÉNEK BESZÁMOLÓJA
A 2016.-2017.-ES NEVELÉSI ÉVRŐL

Készítette:

Mészáros Andrea
Szakmai munkaközösség vezető

TARTALOMJEGYZÉK:

- I. ÉVES BESZÁMOLÓ (Céljaink és azok megvalósulása)
- II. "ÍGY MESÉLEK ÉN" (Bemutatók összegzése)
- III. MELLÉKLETEK (Könyvajánló, meseajánló)

A 2016.-2017.-es nevelési évben szakmai munkaközösségünk célként kitűzött feladatainak megvalósítása nagy mértékben igényelte a nevelőtestülettől az aktív, összehangolt munkát. Különösen fontos volt ez a hozzáállás nevelőtestületünk számára, hiszen az ideai témaválasztás újdonság volt, ebből adódóan innovatív volt a kivitelezés is mind összetettségében, mind sokrétűségében.

I. ÉVES BESZÁMOLÓ - Céljaink és azok megvalósulása

1. cél: A mesék ideális elhelyezése az óvodai napirendben. Új, színvonalas, jól használható módszerek, technikák elsajátítása az egymásnál történő hospitálások és az azt követő megbeszélések során.

Úgy gondolom, hogy ebben a célkitűzésben mindegyik elem tökéletesen megvalósult. A kollégák önként vállalták a bemutatókat, mind a hat csoportból egy kollégához mehettünk hospitálni. Érdekességként emelném ki, hogy egy pályakezdő kollégánk is vállalkozott bemutatóra, ami igazán nagy lelkesedésre vall részéről.

Mind a hat alkalommal megfelelő és jól megválasztott időpontban történt a mese tevékenység beillesztése a napirend során. Minden pedagógus úgy irányította a tevékenységeket, úgy szervezett, úgy irányított, hogy a különböző nevelési tényezők összehangoltan hassanak a nevelési cél felé.

Tudjuk, hogy a „Mese-vers” tevékenység szervezeti formáját az óvodapedagógus választhatja meg, úgy hogy az irodalmi anyag, a felhasználni kívánt eszközök a kitűzött céloknak megfelelően történjenek. Ennek értelmében megalapozott szakmai indokok alapján, mindkét szervezeti formát – kötött vagy kötetlen – alkalmazhatja az óvodai gyakorlatban. Izgalmas volt, megfigyelni, hogy végül is fele-fele arányban alkalmazták a kollégák a “klasszikus kezdeményezést” illetve a kötött szervezési formát.

Ez a tény remek véleménycserére adott lehetőséget a megbeszélés során, hiszen napjainkban is érdemes újragondolni az irodalmi nevelés választott szervezeti formájának indokoltságát, a két forma gyakoriságát, szerepét, figyelembe véve többek között a zavartalan befogadást, a nyelvi-gondolati-érzelmi élmények kapcsolatát, a mesemondó/mesehallgató tiszteletét, a közös rituálék szerepét, az életkori sajátosságok figyelembe vételét, stb.

Az ötletgazdag, változatos módszerek sok esetben az újdonság varázsával hatottak a többi hospitáló számára, olyannyira, hogy némelyiket azóta már a saját csoportunkban is kipróbáltunk. A szemléltetésnél felfedezhetők voltak a modern, korszerű eszközök éppúgy, mint az újrahasznosított anyagok felhasználása is.

Az év során döntöttünk úgy, hogy az utolsó előtti nevelés nélküli napon tartjuk meg valamennyi bemutató megbeszélését (Ebben történt némi változtatás az év elején tervezett elgondoláshoz képest.) A bőségesen rendelkezésre álló idő viszont remek lehetőséget nyújtott arra, hogy hosszasan tudtuk megbeszélni a kollégák bemutatóján látottakat. Sok hozzászólás volt, mindenki elmondhatta véleményét a bemutatót tartó kollégák rövid reflexiója után. Legfőképpen a látott motivációk kapcsán, valamint a meseválasztással kapcsolatban voltak visszajelzések, hiszen zömmel modern meséket hallhattunk. Nagyon aktív, hatékony eszmecserét tudtunk folytatni.

2. cél: A szakmaiság és nevelési eredményeink javítása, didaktikai fejlesztése:

Kapcsolódva az első cél értékeléséhez, elmondható, hogy ez a cél is teljesült, hiszen igen magas szakmai színvonalú bemutatók sorát nézhettük végig. Látható volt a maximális felkészültség, a tudatos tervezés. Jól érzékelhető volt az óvodapedagógusok munkájának folytonossága, következetessége. Végül, de nem utolsó sorban pedig az tudatosult bennünk, hogy mindegyik csoportban nagyon jól érzik magukat a gyermekek, köszönhetően a nyugodt, kiegyensúlyozott, családi légkör megteremtésének.

Pályakezdő kollégánk bemutatója során didaktikai szempontból mutatkozott ugyan némi hiányosság, azonban sikerült azokat jól átbeszélni, fejlesztő szándékúvá tenni.

Kifejezetten hasznos volt mindannyiunk számára a sok-sok érdekes, ötletes, újszerű módszer és eszköz használatának megfigyelése. Közös nevezőre jutottunk annak megítélésében is, ahogy a mese választások történtek (gyermekek egyéni és életkori sajátosságai, szakmai tapasztalat, projekt téma stb. figyelembe vételével) Ez szinte minden esetben kifogástalan volt.

3. cél: A munkaközösségi tagok minden tagjának aktív részvétele, élményszerzése, alkotó pedagógiai légkör kialakítása, gazdag ötletcsere, szakmai viták lebonyolítása:

Szakmai munkaközösségünk a Munkatervben szereplő más egyéb feladatai és a nem tervezett, váratlan helyzetek mellett is kifejezetten tevékeny volt. Többnyire mindenkin érződött a saját igényből fakadó aktivitás és a kellő mértékű érdeklődés. Előfordult azonban, hogy a személyi feltételek hiánya vagy a nem megfelelő kommunikáció miatt a hospitálásokon való részvétel nem volt kiegyenlített. (Célunk pedig az lett volna, hogy egyenlő arányban nézhessük meg a bemutatókat, így gyűjtve egyenlő arányban a tapasztalatokat.) Némi csúszással történtek a csoportos mese kiajánlások is a fallújságra, de végül a csoportonként együtt dolgozó kollégák nagyon sokrétű, színes mesegyűjteményeket ajánlottak a szülők figyelmébe. Ezekre a szervezési feladatokra jobban kell koncentrálnunk a jövőben illetve jobban kell a munkaközösség vezetőnek koordinálnia mindezt.

Ennek ellenére alkotó hangulatban zajlott a vélemény nyilvánítás, összegzés. Úgy gondolom, hogy azon kollégáknak is élményszerzést biztosítottunk ezen a megbeszélésen, akik éppen nem vehettek részt az adott bemutatón és így "csak" verbális szemléltetésben volt részük.

4. cél: A családokkal való együttműködés, a családi intervenció megvalósítása, családi kompetenciák erősítése:

Ebben is egy jól megvalósult célt mondhatunk magunkénak. Nagy kihívás volt az egész nevelési évet átölelő mese ajánlókkal és az év végi mese-totó játékkal a folyamatos érdeklődés fenntartása a szülők felé. Hullámmozó volt a lelkesedés, de mindvégig tapasztaltuk, hogy kisebb-nagyobb mértékben, de figyelemmel kísérik a havonta megjelenő mesék ajánlatát, sokan voltak, akik lemaradásukat más szülők segítségével pótolták, egymásnak küldték el a kijáánlott mese címeiket. A mese-totó kitöltésénél a családoktól kicsivel nagyobb játékos létszámra számítottunk, de örültünk, hogy minden csoportból voltak résztvevők és helyes megfejtések is. A sorsolás napját a Lurkó -naphoz igazítottuk, amin az összes Lurkós gyermek részt tudott venni. Nagyon izgultak, amikor a három szerencsés nyertes nevét kihúztuk a kalapból, ők emlékéül 1-1 gyönyörű mesekönyvet vihettek haza. A játékban részt vevő többi család csemetéje is apró ajándékot kapott vigasztaljként.

Szeretnénk elérni és bízunk abban, hogy a mostani, játékot kedvelő családok aktivitása "átragad" másokra is és még több családot tudunk bevonni 1-1 ilyen eseménybe. A jövő évi tervezésnél a célkitűzés megfogalmazásnál átgondoljuk, mi az, ami segítheti ennek megvalósulását.

Összegezve, mint a munkaközösség vezetője úgy érzem, hogy eredményes évet zártunk, céljainkat nagy mértékben megvalósítottuk. Külön köszönöm a bemutatókat elvállaló kollégáknak a játékos, gyermekközpontú, és magas színvonalon kivitelezett foglalkozását, melyek mindannyiunk számára hasznosak, értékesek voltak. A kisebb szervezési gondokat újabb megfontolt tervezés után zökkenőmentessé tudjuk tenni, valamint a fentebb említett apróbb nehézségeket is meg tudjuk oldani ez évi tapasztalatainkból kiindulva. Tudniillik mind a hat óvodapedagógus bemutatóját és a hozzá kapcsolódó "háttér munkát" látva bebizonyosodott, hogy a Lurkó Óvoda nevelőtestülete rendkívül aktív, rendkívül összetartó, rendkívül jó kedélyű pedagógusokból áll és ha szükséges, a közös célok elérése érdekében remekül együtt tud dolgozni.

Álljon itt erre vonatkozóan egy mottó:

Csak az igazi csapatmunka hozza meg a kívánt sikert!

Budapest, 2017. május 31.

Mészáros Andrea

mk. vez.

II. "Így mesélek én"

Verselés, mesélés tevékenység bemutatók összefoglalása

1. Vranek Erika- 2016. október

- a mese címe: EDO mesél: Mese a kicsi királylányról, aki almát mosolygott
- projekt téma: alma(jól látható volt a csop.szoba díszítésén ,a gyermekmunkákon stb)
- motiváció: szabad játékból közös tevékenység (sült alma előkészítése , töltögetés magokkal,csokival)
- helyszín: szőnyegen körben ülve
- mese típus: modern mese
- előadás módja: könyvből
- szemléltető eszköz:nincs
- fejlesztés, komplexitás: anyanyelvi szójátékok mozgással egybekötve
- visszavezetés: visszamehettek játszani

2. Ruzsics Barbara- 2016. november

- a mese címe:Lázár Ervin: A kék és a sárga
- projekt téma: Tűz
- motiváció: szőnyegen ültette a gyermekeket, majd a színekről beszélgettek
- helyszín: összetolt asztal körül
- mese típus: modern mese
- előadás módja: emlékezetből
- szemléltető eszköz: Barbi mesélés közben festette azt, amit mesélt(elfelejtette a szöveget)
- fejlesztés, komplexitás: megadott színű csoportszobai játékok keresése
- visszavezetés: közös festegetés

3. Sárközi Éva-j 2017. január

- a mese címe: Aaron Judah: Macóka és a vekker
- projekt téma: medve(jól látható volt a csop.szoba díszítésén, a gyermekmunkákon stb.)
- motiváció: szabad játékból maci bábbal
- helyszín: szőnyegen körben ülve
- mese típus: modern mese
- előadás módja: könyvből
- szemléltető eszköz: nincs
- fejlesztés, komplexitás: beszélgetés a vekker óráról, annak megfigyeltetése, hangjának megszólaltatása
- visszavezetés: visszamehettek játszani

4. Fogarasi Gyöngyi- 2017. február

- a mese címe: Berg Judit : Farsang
- projekt téma: farsang(jól látható volt a csoportszoba díszítésén)
- motiváció: szabad játékból,a dadus néni hozott egy meghívó levelet a postástól a Süni csoportnak címezve...
- helyszín: szőnyegen körben ülve a kikészített mesepárnákon
- mese típus: modern mese
- előadás módja: könyvből
- szemléltető eszköz: 1-1 megrajzolt részlet a meséből (duóban)
- fejlesztés, komplexitás: beszélgetés a közelgő farsangról
- visszavezetés: visszamehettek játszani

5. Póser Krisztina-2017. március

- a mese címe: Tóbiás és Balambér közlekedési kalandjai (OBB, TUKE)
- projekt téma: közlekedés(jól látható volt a díszítésén)
- motiváció: szabad játékból, egy játék teherautó begurítása, rajta borítékok
- helyszín: szőnyeg
- mese típus: modern mese
- előadás módja: könyvből
- szemléltető eszközök: nincs
- fejlesztés, komplexitás: közl.eszközök képeinek rendezése, találós kérdések, jelzőlámpa színeinek összegyűjtése
- visszavezetés: visszamehettek játszani

6. Mészáros Andrea- 2017. április

- a mese címe: A három pillangó (Jékely Zoltán gyűjtése)
- projekt téma: tavasz (Reggeli harmat kelti a lepkét)jól látható volt a díszítésen)
- motiváció: szabad játékból, madárcsicsergés magnóról, varázsdobozzal utazás mese erdőbe” mese vonattal”
- helyszín: szőnyeg
- mese típus:népmese
- előadás módja:emlékezetből
- szemléltető eszközök: pillangó és tulipán bábok,tavaszi rét makett
- fejlesztés, komplexitás:éneklés,verselés
- visszavezetés: visszamegy a “mesevonat”, saját készítésű pillangókkal játszhattak a saját készítésű tavaszi réten

Íme néhány kérdés ami elindította eszmecserénket, szakmai vitánkat:

Hogyan sikerült a motiváció?

Hogyan érvényesült a projekt témája?

Sikeres volt-e a kiválasztott feladat vagy téma - tetszett-e a gyermekeknek?

Sikerült-e a mese hangulatának átadása?Milyen volt a tevékenység légköre?

Időfaktor (kezdeményezés idejének megválasztása, a kezdeményezés hossza)

Ha kellett, hogyan osztotta meg a figyelmet a tevékenységben résztvevő és a játszó gyermekek között?

Milyen volt a visszavezetés a játékba?

Mi a véleményetek a frontális mesélésről? (“mindenki üljön le a szőnyegre”)

Volt- e olyan technika vagy módszer, amit ti is alkalmaztatok már vagy alkalmaznátok?

Mit gondoltok a modern mese és a népmese arányáról?

III. Mellékletek

1.sz melléklet

**Könyvajánló nyárra
(Tőlem-Nektek, ha még nem ismeritek...)**

Mariam Gates: Jó éjt jóga

Sárvári Tóttós Györgyi- Győri Ildikó: Varázspálca szakszervíz

Finy Petra: Az ovi-ügy

Sokszínű mesék (mese antológia)

2.sz. melléklet

A hat csoport meseajánlata a Lurkós családok részére



Októberi meseajánló a Mázhecske csoporttól:

1. Horgas Béla: Madaras néni meséje
2. Sebők Éva : Az alma meg a kerti manó
3. Csukás István: Hogyan játsszunk.....
4. Zelk Zoltán: Őszi mese
5. Döbrentey Ildikó: Ábris Gábris és a csodafa

A mesék mindannyika megtalálható az interneten is! (Kérve a círt a Google keresőbe. :D)

Sok szeretettel kívánunk izgalmas keresgélést, meghitt meseolvasást, csodálatos együtt töltött időt!!

Barna Erika

Szőke Erika

Novemberi meseajánló

Benedek Elek: Tűzmadár

Döbrentei Ildefő: Kukucsmanó a tűzoltó

Anya mesél a: Tűz, a víz és az ég fiáról

A kiskakas gyémánt fél krajcárja

Jékely Zoltán: Három törpe az erdőben

JANUÁRI MESEK:

❖ Éneke piros személynék kabátja (szól-népmese)

❖ Fesűs Éva: A csordást jara estje

❖ Fesűs Éva: Az ezüst hegedű

❖ Grimm testvérek: A tavaszi máni

❖ Tóthabony: A hűvös szék

MESEAJÁNLO – FEBRUÁR

Berg Judit: Tündérnaptár: Születésnap c. mese

Berg Judit: Tündérezene

Berg Judit: Hárfa

Berg Judit: Tündérváros

Berg Judit: Bicziklín

MÁRCIUSI MESÉK

Macóka és a vekker

Macóka és a bálna (Aaron Judah meséi,
Tóthfalusi István feldolgozásában)

Mese a falánk tyúkocskáról (Burmái népmese)

Rút kiskacsa (Andersen meséje)

Brémai muzsikások (Grimm testvérek meséje)



ÁPRILISI MESE AJÁNLAT

A VITTYILLÓ (orosz népmese, fordította Áprily Lajos)

A VILÁGOT JÁRT KIS CSACSI (Hárs László meséje)

SÜN BALÁZS (Csukás István meséje)

NYAKIGLÁB, CSUPAHAJ MEG MÁLÉSZÁJ (magyar népmese, Illyés
Gyula nyomán)

CSODA ÉS KÓZSA A PIZZÉRLÁBAN (Czigány Zoltán: csoda és
Kózsza c. könyvéből)