


KELENVÖLGY – ÖRMEZEI ÓVODA

(1112 Bp., Neszmélyi út 22-24.)



2016-2017

ÉVES BESZÁMOLÓ

Intézmény OM - azonosítója: 034468	Intézményvezető Kazinczi Eszter <i>Kazinczi Eszter</i> aláírás
Legitimációs eljárás	
Nevelőtestület nevében Horváth Györgyi <i>Horváth Györgyi</i> aláírás	Alkalmazotti közösség nevében Jakus Endréné <i>Jakus Endréné</i> aláírás
Szülői szervezet nevében Illés Bernadett <i>Illés Bernadett</i> aláírás	Fenntartó nevében aláírás
A dokumentum jellege: Nyilvános	
	

Az értékelés törvényi háttére:

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 85. § (2) A fenntartó tanévanként 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 fejlesztendő



1. Pedagógiai folyamatok		Forrás: PP, SZMSZ, ÓP, Vezetési program, Továbbképzési/beiskolázási terv, Munkaterv
		Adatszolgáltatás: Melléklet: Az óvoda kulcsfolyamatai
		Vezető megnevezése (1-3): 3
<p>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, amelyeket befolyásolják az intézményi pedagógiai folyamatok.</p> <p>A terület értékelése során elsősorban tehát a pedagógiai programban vagy más stratégiai dokumentumban megvalósítható, a célok elérését biztosító elsősorban pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatosságát, az eredményeknek megfelelő és szükséges korrekciók elvégzésének hatássosságát, fejlesztő jellegét kell vizsgálni.</p>		
Kulcsjellemzők:		
— Az intézmény pedagógiai programja és alaptervekénysége világos, a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tervezése, megvalósítása, ellenőrzése és értékelése során a gyermeki alapképességek és kulcskompetenciáik 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 gyakorlatára 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 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.	
<p>A 2016-2017-es nevelési évben nehéz évet kezdtünk a Kecskeméti J. utcai óvodából elinduló és az egész nevelési évet végig kísértő szülői és a távozó kollégák intézményvezetést és az új kollégákat „minősítő” háttérunkkal kódása miatt, ezért a Kelenvölgy-Örmezei Óvoda életében az összehangolt utáni 2. év még átgondoltabb és összehangoltabb tervezést kívánt az óvodavezetőtől.</p> <p>Munkatervünkben részletesen kiemeltük elsődleges céljainkat és feladatainkat:</p> <ul style="list-style-type: none">- Törvényes és színvonalas intézményműködés a 3 óvoda között és a fenntartóval.- A gyermekek mindenkefelett álló érdekeinek tiszteletben tartásával a székhelyen és a telephelyeken a nyugodt és kiegyensúlyozott légkör biztosítása (A Kelenvölgyi telephelyen ez nem valósult meg).		



- A pedagógusok felkészítése a tanfelügyeletre és a minősítésre.
- Óvodánk Háromszögletű kerek erdő pedagógiai programjában megfogalmazott célok beépítése a tervezés, megvalósítás és értékelés folyamatába.
- Az óvoda és a család együttműködési lehetőségeinek bővítése.

Céljaink és az év során elvégzendő feladataink (amelyek egész évben folyamatosan bővültek) elvégzésére minden esetben feladat ellátási és intézkedési tervet készítettünk, amelyben konkrétan megjelöltük a tervezett feladatokat, a feladatok felelőseit és az ellenőrzést végző személyeket és a határidőket.

A 2016-2017-es nevelési évben az **óvodaközi munkaközösségeket** úgy hoztuk létre, hogy működésük és feladataik összhangban legyenek Újbuda Köznevelési Konceptiójával, a 2011. évi CXCV. Köznevelési Törvénnyel és a közoktatással szembeni elvárásokkal, ezért 4 munkaközösséget alakítottunk ki: BECS, Fejlesztő, Tehetséggondozó és Innováció.

A munkaközösség vezetőik az éves tervükben megjelölték a pontos cél és – feladatrendszerüket és a konkrét időpontokat, így sikeresen működött mind a 4 óvodaközi munkaközösség az év folyamán.

A munkaközösség vezetők év végi összeített beszámolója alapján a pedagógiai folyamatok tervezésének értékelése a Kelenvölgy-Örmezei Óvodában:

- **BECS:** a kitűzött célok a közneveléssel szembeni elvárásokhoz igazodtak. A belső szakmai ellenőrzések és a kollégák önértékelésük során bizonyították hivatásszeretüket és szakmai felkészültségüket, megfeljelték intézményünk saját elvárásainak és a pedagógus kompetenciák mentén a tanfelügyeleti elvárásoknak is.
- **Fejlesztő:** az egyes képességtérletek fejlődési lépcsőfokainak áttekintésére és a közben felmerülő igényekre reflektáltak. Közös tudás- és eszközbázis létrehozása, fejlesztése, elérhetővé tétele volt a céljuk a kollégák aktív bevonásával. A tervezésnél célul tűzték ki a gyermektársak érzékenyítésének és bevonásának a segítségét, valamint a szülők informálását az együttnevelés sikerességének és a társadalmi elfogadás előmozdításának érdekében.
- **Tehetséggondozó:** a konkrét tehetséggondozás keretében bevezetésre került az idei évben mind3 intézményben a **sakk délutáni szakkör** keretében. A szakmai tapasztalatcserek is megvalósultak az intézmények között.

- **Innováció:** éves tervezésük során célként tűzték ki a gyakorlatban is használható projekttemák kidolgozását az intézményen belüli együttműködés javításával.: **Olyan gyűjtemény összeállítása volt a cél, amely minden óvodapedagógusnak és pedagógiai asszisztensnek a tervezőmunkáját megkönnyíti. A nevelési év témáinak feldolgozása, játékok társítása minden projekthez, részletes szabályokkal. A dalos-verses anyag minden gyerek számára érthető módon, egyszerűen, képi formában történő megjelenítése.”**

Erősségek:

- Nevelőtestületi döntés eredményeképpen megalkotott projekt módszerre épülő csoportnaplók létrehozása és hiányosságainak felülvizsgálata.
- Környezeti nevelés céljainak beépítése mind 3 óvoda nevelői munkájába.
- Az elmúlt évben bevezetett új fejlődési napló és állapottelmerő lap igények szerinti átdolgozása.
- A differenciálás hatékonyabbá tételének érdekében az inkluzív szemlélet



- gyakorlatban való megvalósítása mind3 intézményben az „Integrációt segítő gyógypedagógiai központ”, mint kerületi szakmai centrum beindításával.
- Tehetség gondozás témában ismeretbővítés tervezése.
- **Projektgyűjtemény létrehozása (még nem fejeződött be teljesen).**
- **A Szabályozó dokumentumok és az intézményi elvárás rendszer közötti összhang megvalósítása.**
- **Folyamatos, összehasonlítható elemzés.**
- **A csoportnaplók és a mulasztási naplók naprakész vezetése és ellenőrzése.**
- Hangsúly fektetése a gyerekekre szabott képességfejlesztésre – óvodapszichológus segítségével – tanulási zavarok megelőzésére.
- Az intézményi önértékelés megszervezése, a tevékenységfigyelőkatási, dokumentumellenőrzési intézményi gyakorlat megújítása.
- **A pedagógusok és a vezető munkájának tervezése során a Háromszögletű Kerek Erdő Pedagógiai Programnak való megfelelés (Zöld Óvoda, Madárbarát Óvoda, Biztonságos Óvoda, Környezettudatos magatartásra nevelés, Német nyelvvél való érzékenyítés bevezetése a Napsugár telephely óvodában is, Integrált nevelés, Sajátos nevelési igényű gyermekek ellátását szolgáló TámPont kialakítása és sikeres működtetése kerületi szinten is!)**

Fejlesztendő területek:

- **Információáramlás hatékonyabbá tétele.**
- **Kevesebb munkaközösség létrehozása (Fejlesztő beépítése a Szakmai centrumba).**
- **Tudatosabb feladatmegosztás a kollégák között.**
- **Tervezési feladatoknál egyenleesebb terhelés, munkamegosztás és- leosztás.**
- **A visszacsatolás rendszerességének fejlesztése.**
- **A csoportnapló és a fejlődési napló beválás alapján való módosítása, korrigálása.**
- **A tehetség gondozás tudatosabb támogatása.**
- **Adminisztrációs kötelezettségek áttekintése, a törvényi előírásoknak való korrekciók végrehajtása.**
- **Időgazdálkodási technikák tanulása a tervezési folyamatoknál.**
- **Munkaközösségi tartalmak eredményesebb megosztása minden kolléga részére.**
- **A kollégák informatikai kompetenciájának a fejlesztése.**



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.
<p>A 2016-2017-es nevelési év értékelése során a telephely vezető I és II kollégák beszámolójából kiderült, hogy milyen nehézségekkel és milyen telephely szintű problémákkal kellett megküzdeniük a kollégáknak. Mindannyian kihangsúlyozták, hogy fontos számukra az ONOAP és a Háromszögletű Kerek Erdő PP alapján történő munkavégzés, a gyermekek feléttel nélküli szeretete, az inkluzív pedagógiai szemlélet, a játék szerepének megerősítése, az érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés, a szülők „érzékenyítése” és nevelése a gyermekeken keresztül és a jó munkahelyi légkör kialakítása, illetve a kollégákkal való együttműködés a telephely és a székhely óvodák között.</p> <p>A beszámolókkban a tavalyi évhez hasonlóan idén is megjelent az összevonások negatívumainak kiemelése, mint miért volt szükséges az összevonás, személytelen lett az óvoda, mútra való visszatérkintés, vezetővel kevészemélyesebb kontakt lehetőség.</p>			
<p>Érösségek:</p> <ul style="list-style-type: none">- Környezettudatosság és egészséges életmód igénye mind3 intézményben.- A Napsugár Óvodában már évek óta eredményesen működő egészséges életmódra - és környezettudatosságra nevelés a Neszmélyi és a Kelenvölgyi Óvodában is hangsúlyt kapott a 2016-2017-es nevelési évben. A Fenntartótól kapott 20.000 Ft/ csoport környezeti nevelésre fordítható keretből óvodánk mind a 16 csoportja 4 db szelektív szemetest kapott csoportonként.- A Neszmélyi székhely óvoda kollégái „Földanya” címmel játékos, a környezet védelmére a gyermekek figyelmét felhívó meselődást írtak és adtak elő a székhely és a telephely óvodákban, így is kihangsúlyozva a környezet védelmének fontosságát.- A törvényes működés feltételeinek megteremtése és biztosítása.- A Háromszögletű Kerek erdő Pedagógiai Program bevezetési tapasztalatainak folyamatos megvitatása és a hangsúlyos és a hiányterületek kijelölése.- Kerületi intézmények kollégáinak bevonása a TámPont működésébe.- A Kelenvölgy-Örmezei Óvoda jövőképeinek felülvizsgálata.- Óvodavezető nyitottsága, újra való fogékonysága, közösségépítő tevékenysége: közös kirándulás a kollégákkal Martonvásárra, közös bográcsozás, gyerekekkel kirándulás Kamaraerdőre, szülőikkel udvari játékok felújításának megszervezése a Napsugár telephely óvodában.- Megvalósult a Szakmai munkaközösségek működtetése az oktatáspolitikai elvárásai alapján. Az óvodaközi munkaközösségek belső képzései kapcsolódtak az átszervezésből adódó nehézségekhez és a köznevelés aktuális problémáihoz, mint differenciált nevelés, kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel való egyéni bánásmód, érzékenyítés, „okoskocka” továbbképzés.- Az anyanyelvi nevelés során a „beszélő környezet” az óvodai nevelésünk egészében jelen volt/van.- Az intézmények eddigi bevált gyakorlatának, programjainak továbbfejlesztése, pl. a Napsugár Óvodában is elindult a német nyelvi érzékenyítés.- Tevékenységekben megvalósuló tanulás: Óvodánkban a gyermekek tanulása folyamatos, részben utánzásos, spontán és tervezett tevékenység, mely a projekt módszer alkalmazására épül, melyekbe a gyermekek igényei			



beépülhetnek, a projektek lebonyolítása nyílt, változó idejű, a gyermekek igényeihez igazodik.

Fejlesztendő területek, fejlesztési javaslatok:

- A mindennapok szervezésében a rugalmasság jobban megjelenjen.
- A szülőkkel való eredményesebb együttműködés megvalósulása a Kelenvölgyi telephely óvodában is.
- A projektgyűjtemény összeállításánál kísérletezőbb, nyitottabb pedagógusok.
- Hatékonyabb tudásmegosztás a kollégák között.
- Egészségfejlesztő tesztmozgás, mozgás megújítása az udvari „játék” során is — Törekedni kell a gyermekeket legjobban fejlesztő kooperatív mozgásos játékok alkalmazására.
- Telephelyenként is jelenjen meg az innováció (ne csak egyes kollégák munkájában!) pedagógiai, szervezeti és tanügy igazgatási szinten is.
- Kompetenciafejlesztés, pl. IKT eszközök használata a középkorú kollégák esetében is.
- A szülők erkölcsi és érzelmi nevelése.
- A szülők segítése a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (SNI-s és tehetséges gyermekek esetében is) nevelésében.
- A család és óvoda kapcsolatának minőségi változása, erősítése.
- Szakmai eredményesség felülvizsgálata, továbbfejlesztése, az esetleges változások meg- és kijelölése.
- Telephelyek közötti kapcsolat szorosabbra fűzése.



Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés

Szempont: 1.3. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?	Elvárás: Az alapdokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.
<p>A Kelenvölgy-Örmezei Óvodában az éves ellenőrzések az éves munkatervnek megfelelően, illetve spontán (pl. NÉBIH ellenőrzés) és napi szinten történtek (pl. munkaidő nyilvántartás).</p> <p>Az intézményi ellenőrzésbe bevont kollégák köre: óvodavezető, függetlenített óvodavezető helyettes, telephely vezető helyettes I és II kollégák, munkaközösség vezetők, munkacsoport vezetők és 1-1 technikai dolgozó.</p> <p>Az elmúlt nevelési év tapasztalata alapján a 2016-2017-es nevelési évben konkrétizálva lettek az ellenőrzéssel kapcsolatos feladatkörök és felelősök.:</p> <ul style="list-style-type: none">- A kollégák belső és külső minősítésében minden esetben részt vett az óvodavezető, ill. a függetlenített óvodavezető helyettes vagy a telephely vezető helyettes I. kolleága.- A csoportátvitel során a szakmai ellenőrzésbe a vezető kollégák arányosan vettek részt.- A pedagógiai dokumentációk ellenőrzésébe a telephely vezető helyettes I és II kollégákat sikerült bevonnunk, pl. a csoportnaplót a telephely vezető helyettes I, míg a mulasztási naplót a munkaidő nyilvántartást a telephely vezető helyettes II kollégák végezték.- A tisztasági szemlék koordinálása és a technikai dolgozók irányítása a függetlenített óvodavezető helyettes feladata volt.- A BECS munkaközösség vezető külön megbízás alapján is ellenőrizte a pedagógiai önértékelések és az intézményi értékelések eredményeit, a vezető önértékelése folyamatosan van, a vezetői 15 kérdésből álló kérdőív elküldésre került a Fenntartóhoz.- Ebben a tanévben Mustyák Renáta, Medve Andrea, Tölgyesi Rita, Buzás Mária, Laczkó Zsófia, Bartos Anett, Szilágyi Erika, Tengelyné Tátrai Judit, Opavszky Szilvia és Vincze Éva önértékelését végeztük el. Vincze Éva hosszú betegsége és nyugaldjába vonulása miatt kérte felmentését. <p>Az intézményi átfogó önértékelés célja az volt az idei nevelési évben, hogy a pedagógusra, vezetőre, valamint intézményre vonatkozó intézményi elvárások teljesülésének értékelése alapján a pedagógus és a vezető önmagára, valamint a vezető a nevelőtestület bevonásával az intézményre vonatkozóan meghatározza a kiemelkedő és a fejleszhető területeket. Erre építve fejlesztéseket tervezzen, a fejlesztési feladatait Intézkedési Tervben rögzítse, szervezeti és egyéni tanulási, önfejlesztési programokat indítson, hogy azután az újabb önértékelés keretében vizsgálja a programok megvalósításának eredményességét (PDCA)</p> <p>Intézményünk a 2015-2016-os tanévben meghatározta saját intézményi elvárásait, melyet rögzített az Intézmény Önértékelési Programjában, majd a 2016-2017-es nevelési évben megalkotta kézikönyvét, melyben hozzáfrendelte a pedagógus kompetenciák nyolc területéhez a Pedagógiai Programjában, SZMSZ-ében és a Házirandben megfogalmazott elvárásokat.</p> <p>A többszöri hivatalos Kézikönyv változtatások kapcsán később az intézmény Belső Ellenőrzési Csoportja úgy határozott, hogy leghatékonyabban úgy tudja követni a gyors</p>	



változásokat, hogy a mindenkori Oktatási Hivatal által kibocsátott érvényes Kézikönyv alapján dolgozzik.

A Belső Ellenőrzési Csoport megalkotta Éves munkatervét, melyben rögzítette az önértékelési programban előírt feltételek szerint meghatározott, az adott tanévben elvégzendő önértékelési feladatokat. Tartalmazza, hogy mely pedagógusok önértékelésére kerül sor, kik, milyen részfeladatok ellátásával és milyen ütemezés szerint végzik az egyes értékelési feladatokat. Megadta az értékelésben közreműködő partnerek (szülők, kollégák stb.) bevonásának módját is. Az éves önértékelési terv a nevelőtestület jóváhagyásával készült.

A kijelölt pedagógusok közül egy fő (Vincze Éva) az Önértékelés előtt súlyosan megbetegedett, így a BECSS ügy határozott, hogy felmenti ebben a nevelési évben a vizsgálat alól. A bevont pedagógusok száma 10 fő volt.

A BECS csoport Éves Munkatervében a feladatok elosztásakor törekedett a tagok egyenlő terhelésének megvalósítására. Lehetőséget biztosított az ellenőrzésbe bevont kollégának, hogy a kijelölt felelős mellé saját maga válassza meg a bizottság második tagját, ezzel is csökkenteni szándékozott a kollégákban keletkezett feszültség mértékét. (A gyakorlatok természetes módon mentorukat választották erre a szerepre.)

A kiválasztott kollégáknak így lehetőségük nyílt a tanfelügyeleti látogatás, illetve a minősítési eljárásban való jártasság megszerzésére is. Erre ragyogó példa volt Mustyák Renáta, aki az Önértékelése során szerzett tapasztalatait kiválóan tudta kamatoztatni minősítő eljárása alkalmával.

Az önellenőrzési folyamatok felelőseinek feladatai volt a dokumentáció beszerzése, (kinyomtatása) és az önellenőrzésre kijelölt kolléga tájékoztatása, segítése a folyamat során. Ebben kezdetben volt némi bizonytalanság, de sikertült elfogadatni, illetve megértetni a felelősökkel, hogy az intézmény Önellenőrzési Kézikönyvének mellékletei, ami természetesen a Kézikönyv végén található a használandó dokumentációt teljes mértékben tartalmazza. A tájékoztatás sem minden esetben volt egyértelmű, de láthatólag ez is egyre gördülékenyebben ment a gyakorlatosság megszerzése következtében.

Az adatgyűjtést (dokumentumelemzés, megfigyelés, interjú és kérdőív) a BECS Éves Munkatervében kijelölt kollégák végezték, de az általuk rögzített tények, megállapítások alapján a bevont pedagógus vizsgálta a rá vonatkozó intézményi elvárások teljesülését.

Az önértékelést végző pedagógus a kollégák által rögzített adatok, tények és a rá vonatkozó intézményi elvárások összefüggéseit vizsgálva értékelte az egyes elvárások teljesülését, és kompetenciáinként meghatározta a kiemelkedő és a fejleszthető területeket.

A Csoportnaplók tervezésre vonatkozó részét természetesen a csoportban dolgozó két pedagógus együtt készítette, tehát közös produktum. A bevont pedagógusok csoportjaiban tématervet, illetve projekttervezési metodikát alkalmazza.

Az adminisztráció fegyelmzett volt minden esetben. A vizsgált Csoportnaplók



megjelenésükben és tartalmilag is megfelelőek voltak.

A foglalkozáslátogatások során megállapítható általánosan, hogy a kollégák felkészültek az eseményre és változatos, érdekes, tünnyomonan a Zöld Óvoda Programhoz kapcsolódó témát dolgoztak fel.

A tevékenység látogatás utáni megbeszélés alkalmával változatos képet mutatott a szaknyelv használatában való jártasság, de érthető és érzelmekkel, pozitív hozzáállás volt tapasztalható.

Volt, aki írásban, és volt, aki szóban tudta jobban kifejezni magát.

Az interjú során is eltérő szakmai kommunikációs szint volt megfigyelhető (közvetlen kolléga, vezető).

A szülői kérdőívek kitöltésére a szülői munkaközösség három tagját kérték fel a jelöltek. Általában nagyon jó a pedagógusokról alkotott kép a megkérdezettek körében.

Miután eddig az intézményben nem volt Tanfelügyeleti látogatás, így az erre vonatkozó kérdések ebben az évben nem voltak relevánsak.

Az informatikai felületre csak abban az esetben lehet feltölteni az eredményeket, ha kijelöltik a kollégát Tanfelügyeleti látogatásra. A dokumentációt megőrizzük addig.

Az Önfejlesztési tervek megvitatása és egyéb észrevételek megtétele 2017. június 13.-án történt meg a nevelési év utolsó BECS értékelésén, ahol elkészíti a csoport a következő év Munkatervéhez javaslatait.

Az önértékelési csoport tagjai decembertől megváltoztak, hiszen Aradiné Mácsai Szilvia gyermekvállalása miatt már nem dolgozott és Kiss Heléna távozott az óvodából. Helyükre került Horváth Viktória és Nagyné Babik Orsolya.

Erősségek:

- A kollégák önértékelése során a pontos lebonyolítás, a vezető kollégák kitüntetett szerepvállalása.
- A csoportnaplók és a pedagógiai adminisztrációs dokumentumok pontos, precíz vezetése.
- A csoportnaplók ellenőrzése 100 %-os volt, és gyermekek fejlődési naplójának az ellenőrzése és eredményessége 75 %, gyermekprodukciók ellenőrzése 78% -os volt intézményi szinten.
- Tudatos pontos tervezés és felkészülés.
- A törvények és jogszabályok közös értelmezése.
- A pedagógiai portfólió elkészítéséhez és védéséhez történő vezetői segítségnyújtás és kollégák tudásmegosztása.
- Az értékelésbe bevont kollégák felkészítése, szülők tájékoztatása.
- Hatékony és eredményes elektronikus kapcsolattartás a BECS tagok között.

Felleszthető területek, fejlesztési javaslatok:

- A problémák reálisabb, tényszerűbb feltárása, segítségzándékú javaslattevel az ellenőrzést végző kollégák részéről.
- Az intézmény működését szabályozó dokumentumokban (SZMSZ, Háziarend,



- PP, Önértékelési Program) szükséges korrekciók elvégzése a kollégák javaslatai alapján.
- Az intézményben szélesebb körű feladatmegosztás – és feladatvállalás.
 - Az adatgyűjtéshez szükséges mérőeszközök : kérdőívek, interjúk informatikai felületen történő rögzítése.
 - Az értékelések alapján az Intézkedési Tervben a Kiemelkedő és a fejleszhető területek pontosabban meghatározása.

Pedagógiai folyamatok - Értékelés

<p>Szempont: 1.4. Milyen a pedagógiai programban meghatározott gyermeki értékelés működése a gyakorlatban?</p>	<p>Elvárás: A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely a fejlődési naplóban (feljegyzésekben) nyomon követhető.</p> <p>A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolhatnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában gyermeknek.</p>
<p>A Kelenvölgy-Örmezei Óvodában minden kisgyermek rendelkezik Fejlődési Naplóval. Az idei nevelési évben is bemeneti méréssel kezdtük a kiscsoportosoknál (intézményi szinten 4 csoportban) , amely a beszoktatási idő végén, októberben került dokumentálásra.</p> <p>Ezt követően az előző évek tapasztalataira építve évenként kétszer értékeli kollégáim a hozzájuk járó gyermekeket, amelyről a szülőket fogadó óra keretében tájékoztatják.</p> <p>Óvodánkban a fejlődési napló tartalmazza a gyermekek:</p> <ul style="list-style-type: none">- Egészségi állapotát.- Szociális fejlettségét.- Téri tájékozódását.- Testszámát.- Érzelmi fejlettségét.- Beszédfejlettségét.- Játék alapján a gyermek szociális fejlettségét.- Munka jellegű tevékenységekhez való viszonyát.- Finom motorikus fejlettségét.- Mozgásfejlettségét.- Iskolaérettségi mutatókat.- Fizikai állapotfelmérést. Szöveges értékelése évente 2 X történik.- A fejlődési napló végén a gyermektermékek kerülnek elhelyezésre. <p>Intézményünkben kiemelt figyelmet fordítottunk az egyes gyermekek kulcskompetenciájának a fejlesztésére.</p> <p>A kollégák összességében 78%- ban voltak elégedettek a nevelőtestület által elfogadott és használt Fejlődési naplóval, ezért a következő nevelési évben óvodánk Fejlődési Naplóján a kollégák javaslatai alapján módosítani szükséges.</p>	



A gyermekek értelmi, beszéd, hallás, látás, mozgásfejlődés eredményei csoportszintű mérési eredmények intézményi összesítése alapján:

- **Szociális képességek:**
- Társas kapcsolatok, játék, viselkedés, nevelési szint, szokásismeret: 69%
- Érzelmek, motivációk, beállítódás, akarat meggyilvánulások: 68%
- **Értelmi képességek**
- Kognitív szféra, gondolkodási műveletek: 76%
- Kognitív szféra, pszichikus funkciók: 64 %
- Érzékszervi szféra, percepció: 65%
- **Verbális képességek:**
- Nyelvi kommunikáció: 69 %
- Finom motorikus képességek: 63%
- Nagymozgások: 66%

Erősségek a gyermekek értékelése során:-

- A törvényi előírásoknak megfelelően összeállított és a kollégák által elfogadott fejlődési mutatók pontos dokumentálása.
- Határidők pontos betartása.
- Szülőikkel fogadó órák megtartása.
- A fejlődési naplók elvárásoknak való vezetése.
- Az iskolaérettségi vizsgálatok alapos elvégzése az óvodapszichológus segítségével.
- **Gyermekeknél a fejlettségi mérések alapján a képzelőerő, kreativitás, ábrázolási kedv kimagasló, valamint az új gyerekek és az SNI-s gyermekek elfogadása.**

Fejlesztési javaslatok:

- A gyermekek számfogalmának, figyelmének, önművelésének, beszédfigyelmének, finom motorikájának a fejlesztése.
- Otthoni nevelés hiányosságainak a pótlása, mint pl. felnőttek köszönés érkezéskor és távozáskor.
- A fejlődési napló megismeretése a szülőikkel és a gyermekekről realisabb tájékoztatás a fejlesztési irányok meghatározásával.
- A csoportnaplókba nem kerültek be a távozó óvodapedagógusok fogadó órái.
- Családátogatás hagyományának felelevenítése.
- A szülők előnyben részesítik a napi szóbeli kommunikálást a gyermekekről és az aktuális problémákról, ami fogadó óra keretében sokkal hatékonyabb lenne mindkét fél, óvodapedagógus és szülő esetében is.

Pedagógiai folyamatok - *Korrekción*

Szempont: 1.5. Mi történik az ellenőrzés eredményeivel?	Elvárás: Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.
A pedagógusok értékelése külső minősítés és tervezett belső ellenőrzés formájában történt. Az eredményeket kiértékeltek, majd ezt követően meghatároztuk a fejlesztendő területeket. Az értékelés eredményeiről az érintett kollégák szóban és írásban is kaptak tájékoztatást (lsd. bővebben ellenőrzés rész). Ebben a nevelési évben az SZMSZ és ebből adódóan a Házirend módosítására került sor, amelyben 7 kolléga vett részt, az Önértékelési Programunkat is módosítottuk a Tanfelügyeleti kézikönyv alapján, aminek az elkészítésében két kolléga vett részt. A csoportnaplók és a fejlődési naplók módosítása az előző két év tapasztalatai alapján folyamatosan van, amely 4 óvodapedagógus kolléga és a vezető együttműködésével történik.	
Erősségek: <ul style="list-style-type: none">- Az intézményi szabályozó dokumentumok módosítása és felülvizsgálata a beválás alapján.- Intézményünk éves Önértékelési Programjának és 5 éves Önértékelési Programjának elkészítése és módosítása év közben.- Feladatterv szerinti haladás.- Kooperáció a székely- és a települések között.	
Fejlesztési javaslat: <ul style="list-style-type: none">- Az egyenletesebb terhelés érdekében a feladatok arányosabb leosztása és megosztása.- SNI-s gyermekek fejlődési naplójának leegyszerűsítése, praktikusabb szerkesztése.- Csoportnaplók statisztikai részenek átgondolása.- Az önértékelések során a kérdőívek, foglalkozási tervek pontos kitöltése, határidők betartása.	
Szempont: 1.6. Mi történik a mérési, értékelési eredményekkel? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés, pedagógus-értékelés, gyermeki fejlődésmérés, egyéb mérések.)	Elvárás: Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokások formában rögzített mérési eredmények elemzése, a tanulások levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez. A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal kollégáim folyamatosan visszacsatolnak a gyermek szüleinek/gondviselőjének és az életkornak,



	<p>fejlettségi szintnek megfelelő formában a gyermeknek.</p> <p>Minden kisgyermek rendelkezik óvodánkban regisztrációs / fejlődési nappalval.</p> <p>Bemeneti mérésnél kezdjük a kiscsoportosoknál, amely a beszoktatási idő végén kerül dokumentálásra.</p> <p>Ezt követően a nevelési évenként 2X értékelik a kollégáink a hozzájuk járó gyerekeket.</p> <p>A Kelenvölgy-Örmezei Óvodában a fejlődési napló tartalma a következő:</p> <ul style="list-style-type: none">- Térri tájékozódás.- Testséma.- Finommotorika.- Mozgás.- Értelmi fejlettség.- Beszédfejlettség.- Egészségi állapot.- Szocializáció.- Játék - munka.- Iskolaérettség mutatói.- Fizikai állapottel mérés. <p>Szöveges értékelés évente 2X történik.</p> <p>A fejlődési napló végén helyezzük el az év közben összegyűjtött gyermekprodukumokat.</p> <p>A pedagógusok értékelése:</p> <ul style="list-style-type: none">- Az eredményeket kiértékeljük, majd ezt követően kerülnek meghatározásra a fejlesztendő területek.- A pedagógusok értékelése külső minősítés és tervezett belső ellenőrzés formájában történik.- Az értékelések eredményéről az érintettek írásban és szóban is kapnak visszajelzést.
<p>A 2016/2017-es nevelési évben szülői elégedettség mérés szülői kezdeményezésre 1 X történt a Kelenvölgyi telephely óvodában, gyermeki elégedettség mérés nem történt az óvoda összehasonlításból adódó egyéb teendők , illetve a kelenvölgyis szülők „szervezkedéséből” adódó folyamatos intézkedési tervek megírása miatt.</p> <p>Az intézményi önértékelés telephelyi és intézményi szinten ugyanakkor megtörtént.</p>	



Eredmények:

- Az idei évben egysegésítettük óvodapszichológusunk segítségével az iskolába menő gyermekek iskolaérettségi mérését, a MSSST alapján.

Fellesztési javaslat:

- A gyermeki fejlődésmérések eredményeinek felülvizsgálata és az iskolai bemeneti mérések és a tapasztalatok alapján történő módosítása.
- Szakmai eredményesség felülvizsgálata, továbbfejlesztése, az esetleges változások kijelölése az iskolai bemeneti mérések alapján telephelyenként.
- Intézményi ellenőrzésbe, a mérési eredmények elemzésébe a szakmai munkacsoportok és munkaközösség vezetők aktívabb bevonása.
- Tehetséggondozó munkaközösség bevonásával a tehetséges gyermekek mérési felvételeinek megteremtése, külső tehetségműhelyek felkutatásával.
- A mérési eredmények értékelése „személyiségfejlesztő és hatékonyságnevelő” (vezetői pályázatomból idéztem) funkcióval rendelkezzen.
- Szülő elégedetlenség- és elégedettség nyilvános, szülői fórum keretében történő megvitatása, felülvizsgálata.
- **Gyermekek elégedettség mérése mind3 intézményben középső – és nagycsoportban – A Kelenvölgyi telephely óvodában mindenképpen már ősszel!**



2. Személyiség- és közösségfejlesztés	
	Forrás: PP, Vezetési program, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: 2016. októberi statisztikai és aktuális adatok
	Vezető megfigyelése (1-3) 2
<p><i>Az intézmény egyik legfontosabb feladata a nevelési, tanulási-tanítási folyamat során a személyiség- és közösségfejlesztés kereteinek biztosítása. Felkészülnie kell lennie a személyre szabott nevelési-oktatási feladatainak ellátására, valamint a tanulási nehézségek kezelésére és a tehetségek fejlesztésére, gondozására (kiemelt figyelmet igénylő gyermekek). A közösségfejlesztő tevékenység az intézmény hagyományaitól és a gyermekek személyes kompetenciáinak fejlesztésével összhangban történik meg.</i></p> <p>Kulcsjellenzők:</p> <ul style="list-style-type: none">— <i>Az intézmény munkájában kiemelt figyelmet kap az egyes gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése.</i>— <i>Az intézményben folyó nevelő-oktató munka keretei az egyes gyermekek személyes és szociális készségeinek, képességeinek figyelembe vételével kerülnek kialakításra.</i>— <i>Megfelelő módon történik meg az egyéni tanulási módszerek, programok bevezetése és működtetése, például a tehetséggondozás és a felzárkóztatás.</i>— <i>Az intézményben alkalmazott nevelési, tanítási- és tanulás szervezési eljárások a különböző szociális háttérű, képességtől és érdeklődésű gyermekek együtt nevelését tanulását szolgálják.</i>— <i>Az intézményben a tanulói közösségek tevékenysége tudatos tervezés alapján zajlik, alkalmanként megtörténik a külső partnerek bevonása is.</i> <p style="text-align: center;">Személyiségfejlesztés</p>	
Szempont: 2.1. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?	Elvárás: A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek mindegyikénél rendelkeznie a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban.
	Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden gyermek szociális helyzetéről.
	A családi mihó, a gyermekek szociokulturális háttere igen színes és különböző a Kelenvölgy-Örmezei Óvodában.
	Ebben az évben három gyermek került óvodánkba a Kossuth Gyermekotthonból, a Napsugár telephely Óvodában csoportonként 18 % a Családok Átmeneti



	<p>Otthonából és az Anyaotthonból érkező gyermekek száma, illetve a Kelenvölgyi telephely óvodába érkezők a Kelenvölgy-Örmezei városrészekben a nívós lakóparkokban élő jómódú gyermekek is. Az eltérő családi háttér, a mozaikcsaládok, a szülők érzelmi labilitása, elidegenedése, a felfokozott családi élet a gyermekéknél is érzelmi labilitást okoz.</p> <p>A kollégák igyekeztek /igyekeznek belsősegés, elfogadó, a magánélet kereteit nem sértő kapcsolatot kialakítani a családokkal.</p> <p>Kollégáimmal ellátogatunk a Kossuth Gyermekotthonba és a Családok Átmeneti Otthonába is, tervezzük a családlátogatások megszervezését is, szülői igények alapján.</p> <p>Arra ösztönöztem őket, hogy olyan kommunikációs helyzeteket hozzanak létre a szülőkkel, amikor szintén tudnak beszélgetni a szülőkkel, gondozókkal, így oldva a szülőkben a védekezési mechanizmusokat, így közösen tudják keresni a gyermek számára is a legjobb megoldási lehetőségeket, problémák esetén a mindenki számára legmegfelelőbb megoldásokat.</p>
--	---

Erősségek, fejleszthető területek, fejlesztési javaslatok

A társadalomban bekövetkezett változások által „átfogalmazódott” a pedagógusok szerepe, megváltozott a család nevelésben betöltött szerepe, a pedagógus- gyermek-szülő kapcsolata, és elvárásai egymással szemben.

„Középpontba került az individuuum, sokasodtak az információhordozók, a mai gyerekek virtuális világban nőnek fel” (vezetői pályázatomból), a szülők és a gyerekek egymással esetelnek a Faceebokon, óvodáról posztolnak valós és valótlan információkat, ezáltal a pozitív és a negatív érzelmek is erősen jelen vannak a kisgyermek életében, ezért nekünk, pedagógusoknak fő feladatunk óvodásaink érzelmi állapotának követése, stabil, személyes kapcsolatok megteremtése, illetve megtartása.

Azokban a csoportokban, ahol a pedagógusok a feltétel nélküli elfogadást tartják a leghatékonyabb módszernek a problémásabb gyerekek is esélyt kapnak arra, hogy megtanuljanak önmagukkal békében élni, másokat elfogadni, a gyengébbeknek segíteni, ezzel is megelőzve az előítéletek kialakulását.

Az ONOAP- gyermekképe alapján, ha „az óvodai nevelés gyermekközpontú, befogadó, ennek megfelelően a gyermeki személyiség kibontakozásának elősegítésére törekszik, biztosítja minden gyermek számára, hogy egyformán magas színvonalú és szeretetteljes nevelésben részesüljön, meglévő hátrányai csökkenjenek. Nem ad helyet semmiféle előítélet kibontakozásának.”



Erősségek:

- Dramajátékok keretében, a nevelői értekezletek során igyekeztem olyan situációkat teremteni, amelyekből a kollégáim maguktól szembesültek azzal, hogy miért fontos a jók kiemelünk és erősítünk.
- A projektekben való gondolkodás és tervezés által lehetőség nyílt olyan változatos tevékenységrendszer és situációk megteremtésére, melyekből a gyerekek játszva tanulták meg saját érzelmeiket irányítani, másokat elfogadni.
- Családok szociokulturális hátterének ismerete.
- Inkluzív szemlélet.
- Az SNI-s gyermekek megismerése, fejlesztése speciális szakemberek, gyógypedagógusok, gyógypedagógiai asszisztensek közreműködésével történik.

Fejlesztendő területek:

- Családok intenzívebb bevonása az óvoda és a csoportok életébe.
- A gyermekek egyéni differenciálásának eredményesebb megvalósítása.
- Gyermekek érdekeinek mindenek felett álló figyelembe vétele.
- Az óvoda kapcsolatainak erősítése azokkal az intézményekkel, amelyekkel a gyermek az óvodába lépés előtt (bölcsődék, szociális intézmények, gyerektáborok, szolgálatok) és az óvodai élet során kapcsolatban áll és meghatározó szerepet tölt be a gyermek/ család életében.
- Hatékonyabb kapcsolat a nemzetiégi önkormányzatokkal, szervekkel, amikkel a magukat német nemzetiségűnek valló családok „kapcsolatban” állnak.
- A kapcsolattartás módszereinek és formáinak eredményesebb megvalósítása gyermekek megismeréshez, szükségletekhez igazodva, pl. családlátogatás.

Közösségfejlesztés

<p>Szempont: 2.2. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?</p>	<p>Elvárás: A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.</p>
	<p>A Háromszögletű Kerek Erdő Pedagógiai Programunkban megfogalmazott és a nevelőtestület által elfogadott céloknak megfelelően igyekeztünk a gyerekek és a szülők számára környezettudatos szemléletet és egészséges életmódra nevelő magatartást erősítő programokat szervezni, amelyek sikeresen megvalósultak a gyermekek és a szülők meglegedésére is. Felkínált tevékenységek:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mihály napi vásár a Napsugár Óvodában és táncház a másik két óvoda nagycsoportos gyerekeinek meghívásával.- Szüreti mulatság mind3 óvodában.- Állatok világnapja.- Márton napi lampionos felvonulás és zsíros kenyér evés a szülőökkel az



	<ul style="list-style-type: none">- idei évben mind3 óvodában.- Komposztálás világnapja.- Takarítás világnapja.- Karácsonyi vásár a Neszmélyi székhely és a Napsugár telephely óvodában.- Víz világnapja.- Madarak, fák napja.- Madárdektív program.- Közös kirándulás Kamaracerdőbe követve a tavaly elkezdett programot.- Szülőkkel közös óvodai udvar felújítás a Napsugár telephely óvodában.- Gyereknapon szülői lufi hajtogatás szülői segítséggel.- A Napsugár telephely óvodában a nagyok búcsúztatása során szülők bevonása, gyerekeknek tortarendelés, H.N. apuka búcsúzó gondolatokat mondott a gyerekeknek.- Barkács délutánok, nyílt napok a szülőkkel.- Föld Napja.- Gyermekhet megszervezésében a szülők segítségével, palacsintaparty.
--	---

Erősségek:

- A 2016/2017-es nevelési évben összesen 32 szülői értekezlet volt, amelyen 242 szülő vett részt.
- Fogadó órán 156 szülő jelent meg.
- Rétegszülői értekezleten: egészséges táplálkozásról, játékba ágyazott tanulásról, iskolai alkalmasságról tartottunk fórumot összesen 75 szülő vett részt.
- Szülők bevonásával: Mihály napi várás, karácsonyi várás, Márton nap, palacsintasütés,...lebonolyított programokon 312 szülő közreműködött aktívan.
- Óvodáért végzett szülői munkafelajánlás , udvar szépítés, karácsonyi ajándék beszerzés, kirándulás során kísérés 26 alkalommal volt.
- Tudatosan megszervezett szülők bevonásával és támogatásával megvalósuló programjaink Háromszögletű Keres Erdőben megfogalmazott pedagógiai programunk célkitűzései alapján és éves munkatervünk szerint valósultak meg.
- A nevelőtestület és technikai dolgozók, valamint a szülők és a Fenntartó együttműködése a KRESZ park átadás során, ami dr. Hoffman Tamás polgármester úr nagyvonalú felajánlásából készült el.
- Telephelyek közötti innovációs törekvések: óvodapedagógusok meselődadása a másik két telephely és székhely óvodáinak is, óvodák közötti testvércsoportok együttműködése, halasztó kialakítása a Neszmélyi székhely óvodában is a Napsugár Óvoda példamutató mintája és állatokról való gondoskodása alapján.
- Madárfűrdezők beszerzése szülők bevonásával.
- Papírgyűjtés megvalósítása mind3 óvodában (vezetői pályázatomban is



kihangsúlyoztam a papírgyűjtés fontosságát) a nevelési évben 2X, a tavaszi papírgyűjtés során a korábban leginkább papírgyűjtést ellenző Kelenvölgyi óvodában „mentették meg a legtöbb fát”, összesen 98.000 Ft-ot kaptak a gyerekek, amiből a szülők közreműködésével fejlesztő játékokat vásároltak a kollégák.

Fejlesztendő területek:

- Programokhoz simuló projektervek elkészítése.
- „Reszort” felelősök forgatókönyvet készítsenek az adott óvodai programok eredményesebb megvalósításához.
- A szülőkkel és a gyerekekkel közösen megvalósuló sportnap megszervezése.
- A szülők környezettudatos magatartásának a fejlesztése, pl. ne szemeljenek az óvoda körül.
- A kelenvölgyis SZK-s szülők nem hivatalos szülői fórumainak leállítása, a vezetés munkájának folyamatos negatív becsmélése, a szülői hatáskörök át lépése, az új kollégák munkájának negatív minősítése, ezáltal a Kelenvölgy-Őrmezei Óvoda jó hírnevének hitelrontása.



3. Eredmények	Forrás: pp, ÖP, Munkaterv Adatszolgáltatás: Csoport és intézményi szinten nyilvánított adatok Vezető megfigyelése (1-3): 2
<p>Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan szükséges annak vizsgálata, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése rediis-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 szervezeti működésében.</p>	
<p>Kulcsjelenzők:</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 kibontakoztatására, 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.	
<p>Szempont: 3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?</p>	<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 versenyeredmények• elismerések• 6 éves kor után óvodában maradó mutatók, elégedettségmérés eredményei (szülő, óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítők)• neveltségi mutatók• stb. <p>A 2016-2017-es nevelési évben óvodapszichológusunk és a nagycsoportokat vezető óvodapedagógusok együttműködésével minden nagycsoportosnál megtörtént a képességmérés.</p> <p>A Kelenvölgyi telephely óvodában ilyen mérés korábban nem volt, sajnos az iskolába menő gyermekek felkészítése sem történt meg megfelelően, ezért az új kollégák, akik átvették a pedagógus fluktuáció miatti évközben ezen gyermekcsoportokat óriási</p>



nehézségekbe ütköztek, mind a gyermekek iskolára való felkészítésében, mind a szülők meggyőződésében (sajnos fogadó órák és arról készült feljegyzések is ismeretlen fogalmak voltak a Kelenvölgyis szülők körében, ők korábban az ajtóban beszéltek meg gyermekük fejlettségét az óvodapedagógusokkal).

A Napsugár telephely és a Neszmélyi székhely óvodában az óvodapedagógusok felmérték már szeptember-október folyamán az iskolába menő gyerekeket és az illetékes szakemberekkel : óvodapszichológus, logopédus, gyógypedagógus, konduktor leültek megbeszélni a fejlesztés irányát. Erre a megbeszélésére a nevelési év közben történt pedagógus fluktuáció miatt a Kelenvölgyi telephely óvodában csak január-februárban került sor, ami sok konfliktushoz vezetett, a szülők-pedagógus és óvodavezetés között, mert a szülők többsége (a korábbi évek tapasztalatai alapján) úgy gondolta, hogy ők döntenek el, hogy mikor menjen a gyermekük iskolába.

A szakemberek segítségével és útmutatásaik alapján az óvodapedagógusok a nevelési év folyamán támogatták a nagycsoportos gyermekek szakszerű „iskolára való felkészítését”, helyes önismeretük és jellemmeretük kialakítását, pl.: sakkoztak velük a napi tevékenységek során is, anyanyelvi játékokat vezettek be a mindennapok során, „ILLEMPROJEKTET” dolgoztak ki közösen a kollégák, amiből mesejátékot is irtak és előadták mind3 intézményben gyermekek közreműködésével a Napsugár Óvoda pedagógusai (jövőre tervezzük a mesejáték előadását szülőknek is). A szakemberek közül az óvodapszichológus külön is foglalkozott csoportterápia keretén belül a gyerekekkel.

Az évvégén a pedagógusok ismertették a csoportokban elért eredményeket és arra a megállapításra jutottak, hogy a gyerekek sokat fejlődtek a normák, szabályok betartásában és betartatásában (pl. köszönnék a kollégáknak, ha ezt a szülő nem is teszi meg), fejlődtek a társas kapcsolatok és a vizuális tevékenységek területén (pl. a kerületi Föld napi rendezvényen a legtöbb



díjat a Kelenvölgy-Örmezei Óvodások kapták), megerősödött az önbizalmuk és az önértékelésük.

Erősségek:

- A Kelenvölgy-Örmezei óvoda óvodapedagógusai, az év közben érkezett és óvodánkban is maradt kollégákat is beleértve személyes példájukkal megtanították a gyermekeket a helyes viselkedésre, mint segítém a társam, együtt játszunk, dolgainkra és másokéra is vigyázunk, másoktól semmit kérés nélkül el nem veszünk, társunkat és a felnőtteket is tiszteljük,.....
- „Rajtunk pedagógusunkon múlik, hogy milyen lesz a jövő nemzedéke, a kialakuló erkölcsi normák által hogyan válnak a társadalom hasznos tagjává, ezért fontosnak tartom a magam és az alkalmazotti közösség számára is, hogy a gyerekek felé olyan emberi értékeket közvetítsenek, amely megalapozza felnőtt életüket” (vezetői pályázatomból) illetve „ a miniket körülvevő durva világgal szemben megeremtsük a gyerekek számára azt a helyet, ahol feltétel nélküli szeretet, empátia, tolerancia és kiegyensúlyozott biztonságos környezet veszi őket körül”, ezt a biztonságot nyújtó óvodai környezetet próbálták még a Kelenvölgyi telephely óvodában is megeremteni az új kollégák is, akik az állandó szülői intrikák miatt folyamatos terhelés, nyomás alatt voltak a nevelési év folyamán, hiába ült le a vezetőség több szülői fórumon is a Fenntartóval és a szülőkkel a fennálló helyzet javításának érdekében.

Fejlesztési javaslat:

- A pedagógusok önmaguktól (ne csak a vezetőtől várják a továbbképzések felkutatását) is keressenek olyan képzési lehetőségeket, amelyekkel fejleszhetik önmagukat, azért hogy a környezeti és a társadalmi változásoknak jobban meg tudjanak felelni és a nevelési hatékonyságuk eléréséhez új alapelveket, módszereket, eszközöket ismerhessenek meg.
- Reflektív pedagógiai szemlélet kiterjesztése, ahol a pedagógus munkájában a rutin és a reflektivitás egyensúlyban van, mert csak így tudunk lelkileg egészséges, kiegyensúlyozott gyermekeket és együttműködő szülőket „nevelni”.

Az intézmény által elért eredmények a 2016–2017nevelési évben

Ssz.	Eredmények	Adatok	
1.	Beiskolázási adatok:		
	Tanköteles korú gyermekek száma	124 Fő	100 %
	Közülük várhatóan a 2017-2018. tanévben az iskolai tanulmányaikat elkezdők száma, aránya	88 Fő	72 %
Várhatóan a 2017-2018. tanévben óvodában maradó tanköteles korúak száma, aránya	36 Fő	28 %	



2.	Intézmény / program specifikus eredmények: Amire büszkék vagyunk, amit fontosnak tartunk!	Felsorolás: -	
3.	Meeting Street School Screening Test (MSSST) Bemutató mérési iskolakezdés időszakában: Résztevők száma, eredmények: 88 gyermek (az elért eredmények % -át adtam meg intézményi szinten, mert a fő / % adatszolgáltatás nem ad számot az elért eredményekről!)		
	Motoros minták (MM)		79 %
	Vizuó- perceptuo- motoros (VPM)		81 %
	Nyelvi készség (NY)		76 %
	MSSST Total		78 %
	Játéktevékenység		89 %
4.	Körmeyzet megismerése		76 %
	Szocialitás - társas kapcsolatok kezelése		89 %
	Neveltségi szintmérés átlag eredményei (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok!): Normához, szabályhoz, szokáshoz való viszony (egészségügyi szokások, önkiszolgálás, viselkedési normák)		87 %
	Társas kapcsolatok (gyermek-felnőtt, gyermek-gyermek, gyermek-közösség kapcsolata)		89 %
	Tevékenységekhez való viszony (önként vállalt, kötelező jellegű, közösségért végzett)		82 %
5.	Partneri igények és elégedettségük		
	Pedagógusok elégedettsége		%
	Pedagógus társaikkal az önértékelések tilkrében		
	Intézményvezetővel a vezetői önértékelés tilkrében		
	Intézményi klímával az intézményi önértékelés tilkrében		
	Szülői elégedettségi mutatók az önértékelések tilkrében		%
6.	Pedagógusok önértékelése		
	Vezetői önértékelés		
	Intézményértékelés		
	Iskolák elégedettségi mutatói (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok!):		%
	Beszédképesség		
	Nagymozgás (testnevelés, sport)		
Kismozgás, finommozgás (kézügyesség, ábrázolás)			



Problémák felismerése és megoldása				
Matematikai készségek				
Játéktevékenység		8		
Könyvet megismerése				
Síb.				
Településünkön/kerületünkben óvoda szintű „versenyeken” részt vett gyermekek száma:				
Sportverseny	56 Fő	Díjazott 100 %		
Rajzverseny / pályázat	48 Fő	Díjazott 94 %		
Egyéb verseny	46 Fő	Díjazott 83 %		
Tehetséggondozó foglalkozásokon részt vett gyermekek száma: (Nem a szülői igényekre alapozva)				
<i>tehetséggondozó műhelyekben, tehetség pontokon, st. ellátott gyermekekről van itt szó!</i>				
Nyelvi	Fő	-		
Zenei	Fő	-		
Matematika-logika	Fő	-		
Vizuális - téri	Fő	-		
Testi – mozgásos	Fő	-		
Szociális – személyek közötti	Fő	-		
Felzárkóztató foglalkozásokon részt vett gyermekek száma:				
Logopédiai fejlesztés	68 Fő	19 %		
Gyógytestnevelés	68 Fő	19 %		
Fejlesztő pedagógia	14 Fő	4 %		
Gyógypedagógiai fejlesztés	20 Fő	6 %		
Óvodapszichológus foglalkozik vele	15 Fő	4 %		
Egyéb	Fő	%		
Speciális (PP) fejlesztésben vagy programban részt vett gyermekek száma/aránya a beírt gy.				
Nemzetiségi nevelés	92 Fő	26 %		
Zöld óvodai program	357 Fő	100 %		
Madárbarát óvoda	301 Fő	84 %		
Dohányzást megelőző óvodai projekt	Fő	%		



	Szív kincsesláda projekt	Fő	%	
	Biztonságos közlekedés program	144 Fő	40 %	
	Érzékenyítő program	90 Fő	25 %	
	Zenei fejlesztő program	14 Fő	2 %	
	Testi- mozgásos	34 Fő	9 %	
	Gyermekrendezvények és programok száma:			
	Múzeumlátogatások, múzeumpedagógia foglalkozások	Alkalom 5	Fő 103	
11.	Színházlátogatások, műsoros rendezvények	Alkalom 45	Fő 357	
	Élményszerző kirándulások	Alkalom 44	Fő 357	
	Fluktuáció – Gyermek			
	Más csoportba átvitt gyermekek száma	Fő: 3		
	Más tagóvodába / telephelyre átvitt gyermekek száma	Fő: 5		
12.	Más óvodába átvitt gyermekek száma	Fő: 10		
	Más óvodából hozzánk átiratkozott gyermekek száma	Fő: 10		
	Panasz esetek			
	Panasz esetek száma (óvodavezetőhöz érkezett kollégák munkájával kapcsolatban)	Száma: 5		
	A Fenntartóhoz érkezett: - végtelen -	Száma: 5	Aránya % 100	
	Eredményesen kezelt panaszok			
14.	Elismerések, kitüntetések:	Száma: -		



4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	
<i>Az intézmény belső kapcsolatrendszerének központiában 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.</i>	Forrás: PP, SZMSZ, Vezetési program, Munkaterv Adatszolgáltatás: Vezető megítélése (1-3): 2
Kulcsjellemezők: — <i>Az intézmény pedagógiai tevékenységével kapcsolatos feladatok és fejlesztések a munkatársak közötti szakmai együttműködés legfontosabb elemei.</i> — <i>A szakmai közösségek és az egyes pedagógusok részt vesznek a nevelő-oktató munka módszertani fejlesztésében, a belső tudásmegosztásban.</i> — <i>Az intézmény tervszerűen kialakított, hatékonyan működő kommunikációs rendszeri alakított ki.</i>	Elvárás: A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg. Az idei nevelési évben az első neveléstudületi értekezleten úgy döntöttünk, hogy a neveléstudület minden tagja valamelyik óvodaközi szakmai munkaközösség tevékeny tagja kell, hogy legyen, az egyenletes terhelés miatt illetve az együttgondolkodás hatékonyabbá tételé végett. Az új típusú teljesítményértékelés bevezetése és az óvoda összevonnásából adódó feladatok zökkenőmentessé tétele miatt négy óvodaközi munkaközösséget: 1. Önértékelő, BECS 2. Innováció 3. Fejlesztő 4. Tehetséggondozó és három óvodaközi munkacsoportot: 1. Gyógypedagógiai 2. Környezetvédelem 3. Gyermekvédelem hoztunk létre. A módszertani szakmai munkaközösségek tagjai havi egy alkalommal találkoztak keddenkénti napokon a Neszmélyi székhely óvodában.
Szempont: 4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?	



	<p>A munkaközösségek és a munkacsoportok delegált tagjai részt vettek a munkaközösségi feladatok megvalósítását segítő külső szakmai továbbképzéseken, mint pl. Környezeti szakmai centrum előadásai, konferenciákon és egyéb szakmai rendezvényeken.</p> <p>Célunk volt az elméleti és a gyakorlati ismeretek elmélyítése, egymástól való tanulás lehetőségének biztosítása, jó gyakorlati tapasztalatok gyűjtése.</p> <p>A munkatervben megjelölt feladatok a munkaközösségeknek sikertült megvalósítani, a kooperáció a 3 óvoda között létrejött.</p>
--	--

Erősségek:

- A munkaközösség vezetők aktív szerepvállalása a munkaközösségi csoportokban.
 - Munkaközösségi feladatok megosztása a munkaközösség tagjaival.
 - A székhely és telephely óvodák szakmai és működésbeli „specialitásának” a megjelenítése.
 - Törvényi változások figyelemmel kísérése.
 - Feladatterv szerinti haladás.
 - Kooperáció a telephelyek között.
 - Egyes kollégák felkészítése a minősítésre (minősítő vizsgák összeredménye: 90%)
 - A Fenntartó által szervezett szakmai programokon (Pedagógiai Napok, Érzékenyítő Program, Környezettudatos Óvoda) aktív részvétel.
 - A szakmai munka méltó elismerése.
 - Egyéni érdeklődés alapján választott továbbképzések támogatása.
 - A munkaközösség vezetőik tudatos felkészülése a munkaközösség foglalkozásokra, beszélgetésekre, vendég előadók meghívása.
 - A „Sajátos nevelési igényű gyermekek ellátását szolgáló szakmai centrum” sikeres elindítása (a nagy érdeklődésre való tekintettel a szakmai centrum előadásait a II félévtől már az Önkormányzat Bocskai úton lévő külön termében szerveztük).
- Fejlesztendő területek:**
- Informatikai tudásbővítés.
 - Projektgyűjtemény pontosabb kidolgozása (játékok tártítása minden projekthez, részletes játékszabályokkal).
 - Határidők pontosab betartása és betartatása.
 - A Munkaközösségi tagok nagyobb aktivitása, motiválása.
 - Nyitottság az új kollégák ötletei felé.



- Módszertani megújulás, a régi berögzült eljárások helyett.
- Sokszor nem reális a kollégák önmagukról alkotott képe, hajlamosak túlértékelni magukat és másokat. A kritikai, segítő szándékú észrevételeket, javaslatokat nehezen fogadják el és dolgozzák fel.
- Munkaközösségi megbeszélések váltakozva legyenek a székhely- és a telephelyeken.

Fejlesztési javaslat a 2017/2018-as nevelési évrre:

- A Fejlesztő munkaközösség beolvasztása a „ Sajátos nevelési igényű gyermekek ellátását szolgáló TámPont”-ba.
- Az óvodánkban nevelkedő, eltérő fejlődésmentet, megakadó fejlődést mutató gyermekek együttnevelésének megsegítése érdekében közös tudás- és eszközbázis létrehozása, elérhetővé tétele, esetmegbeszélések szervezése.
- Tapasztalatsere a fejlesztőpedagógiai/ gyógypedagógiai feladatok mindennapi életbe való beépítéséről.
- Tehetséggondozó műhelyek felkutatása, meglátogatása, tapasztalatgyűjtés.
- A tehetséges gyerekek diagnosztizálása, a szülők tájékoztatása a tehetség területén, hatékony kommunikáció és együttműködés a szülő és a pedagógus között.
- Óvodák között „SAKKVERSENY” és „KI MIT TUD?”szervezése.

<p>Szempont: 4.2. Hogyan történik az információátadás az intézményben?</p>	<p>Elvárás: Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.</p>
	<p>Az óvodavezető kéthetente csütörtökönként tartott vezetői team értekezletet a telephelyvezető helyettes I kollégáknak 13 h-tól, két havonta szintén csütörtökönként a telephelyvezető helyettes I és II kollégák, valamint az óvodatitkárok részvételével.</p> <p>A telephely vezető helyettes I kollégák az óvodapedagógusoknak minden hónapban az első hétfőn a Kelenvölgyi Óvodában, kedden a Neszmélyi Óvodában és szerdán a Napsugár Óvodában tartottak értekezletet, megbeszélést 13 h-i kezdettel.</p> <p>A szűkebb dolgozói kört érintő információkat témától függően az óvodavezető vagy a függetlenített óvodavezető helyettes vagy a munkaközösség vezető beszélte meg az érintett alkalmazottakkal.</p> <p>A dajkáknak az értekezletet a témák,</p>



	<p>problémák, elvégzendő feladatok súlyossága alapján az óvodavezető, a függetlenített óvodavezető helyettes vagy a telephely vezető helyettes I kollégák tartották.</p> <p>Az óvodavezető és az óvodatitkárok között zökkenőmentesen működött/ működik az elektronikus kapcsolattartás, ők minden esetben tolmácsolták az óvodavezető kérését az érintett dolgozóknak.</p> <p>A telephely vezető helyettesek munkaköréjébe bekerült a webmailen érkező emailek napi szintű olvasása és kezelése, mert ez nem történt meg két telephely esetében problémamentesen.</p>
--	---

Erősségek:

- Vezető részéről az értekezletek pontos megtartása. a nevelés nélküli napon megtartott értekezletek időpontja sem tért el egy esetben sem a munkatervben foglaltak alapján
- Információ átadás a telephely vezetőknek a vezetői team értekezleteken.
- Időpontok pontos betartása.
- Az óvodavezető és az óvodatitkárok között zökkenőmentesen működött/ működik az elektronikus kapcsolattartás és „információáramlás.”

Fellesztési javaslat:

- A telephely vezetők pontosabb információ átadása a kollégáknak (hajlítások, fordítások nélkül)
- IKT eszközök használata az óvodában továbbképzés megszervezése a kollégáknak.
- Információ nyomon követése.

A szakmai feladatok ellátásához szükséges információk szinterei azok megfelelése

Ssz.	Az információ átadás szinterei	Belső kapcsolatok - Szöveges értékelés
1.	Nevelőtestületi tanácskozások (nevelés nélküli munkanap, nevelőtestületi értekezlet)	A 2015-ös nevelési év utolsó nevelői értekezletét egy Martin Luther King idézettel zártam, miszerint „ Van egy álmom,.....” Sajnos a 2016-2017-es nevelési évben sem sikerült megvalósítani az álmom, miszerint olyan óvodaközpontot fogok vezetni, ahol a fenntartói és szülői igényeknek is megfelelő 3 óvodából létező Kelenvölgy-Örmezei óvoda egy egységes szemléletet közvetítő, de mégis egyedi, kreatív és egy hajóban evező kollégákból áll,



	<p>ahonnét a gyermekék és a munkatársak is örömmel és közös élményekkel gazdagon lépnek ki, nap, mint nap.</p> <p>Van egy álmom, amelyben azt gondolom, hogy pár év elteltével olyan munkahelyi közösséget tudok összekovácsolni, ahol a kollégák felelősséget fognak érezni az új szervezeti kultúra és struktúra iránt, egymást segítik nemcsak telephelyi, hanem óvodaközponti szinten is és kiállnak egymásért, a vezetésért és az egész közösségéért.</p> <p>Az álmom bár nem valósult meg az idei évben én a nevelői értekezletek során minden esetben kihangsúlyoztam, hogy nem szoktam feladni az álmaimat, sőt élni szoktam azokat és erre biztattam a kollégáimat is. A beszámolómban és az értekezletek során is megköszöntem minden kollégának az éves munkáját, különösen a Kelenvölgyiseknek, mert tudom, hogy az emberek számára fontos, hogy érezzék, szükség van rájuk, munkájukra, ötleteikre, részesei annak a közösségnek, amelyben dolgoznak, ha „újak” is az adott intézményben. Sajnos a köszönet a családokban is már egyre inkább feledés homályába eső szó.</p> <p>Az idei évben a Kelenvölgyi Óvodában folyó fejleléntések következtében (és arra való reflektálás, intézkedési tervek készítése) kevés idő jutott arra, hogy leüljek beszélgetni a kollégákkal, mint az elmúlt évben, bár az is igaz, hogy a Kelenvölgy-Örmezei Óvoda kollégái sem minden esetben „törték magukat”, hogy segítsenek adott problémás helyzetet megoldani.</p> <p>Fontos az óvoda fejlődése szempontjából a felélősi rendszer és a különböző munkaközösségek: ideai évben BECS, Tehetségpandozó, Innováció és Fejlesztő munkaközösség, delegálása a közösségben, fontosságának elfogadatlása a minőségi munkavégzés folyamatában. Jó pár kollega ezt az ideai évben nem vette komolyan, ugyanakkor</p>
--	--



	<p>azt is tudom, hogy ennyi táppénz és ebből adódóan hiányzások és helyettesítések, még soha nem volt olyan sok, mint idén.</p> <p>A döntések előkészítésénél, az ellenőrzésnél, értékelésnél és végrehajtásnál fontos, hogy az óvodavezető „támasszkodjon” a nevelőtisztlet, a szakmai munkaközösségek, a minőségfejlesztést támogató csoportok, felelősök munkájára, az idei évben a munkamegosztás és ebből adódóan a felelősségvállalás sem volt egyenletes, nem minden vezető kollega vállalta fel a tetteit, a véleményét és annak következményeit.</p> <p>Minden értekezlet alkalmával kihangsúlyoztam, hogy a Kelenvölgy-Örmezei Óvodának egy óvodavezetője van, aki én vagyok. Ez az óvodavezetés egy felelősségteljes, sokrétű és rendkívül összetett munka, melyet állandó elemek és új feladatok egyaránt meghatároznak a fenntartónak és a társadalmi igényeknek köszönhetően.</p> <p>A kollégákhoz ezért az a kérésem, hogy ha kérek valamit, azt ne gondoljátok tovább, mert mindenért engem kér számon, mind a Fenntartó, mind a GAMESZ, mind a szülő, természetesen meghallgatom a javaslatokat, de számomra elfogadhatatlan, hogy kérek valamit és merőben más dolgok történnek a megvalósításukor, lásd Kamaracserdei közös kirándulás az idei évben, amikor kollega a nevelőtisztletti közös döntése és határozata meghozatala ellenére nem jött el kirándulni, mert úgy gondolta, hogy ő fáradt és erről nem tájékoztatta a vezetőt.</p> <p>A Fenntartó mindenért engem von felelősségre, ezért nekem a fenntartó felé elkötelezett vezetőként az a feladatom, hogy igényesen lássam el / lássuk el az óvodai feladatainkat, rugalmasan reagáljunk a mai folyamatosan változó világ kihívásaira.</p> <p>A beilleszkedési és magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek integrációja és megfelelő</p>
--	--



		<p>ellátása napi szinten óriási megoldandó feladatokat zúdít a pedagógusok nyakába, ezzel a helyzettel jó pár kolléga az év folyamán nem tudott mit kezdeni, ezért ezeknek a gyerekeknek a megfelelő ellátása az óvodapedagógusok intenzívebb fejlesztését kívánja ezen a területen.</p> <p>Új feladat a tehetséges gyerekek „felismerése” és fejlesztése, ami a „gyermekek személyiségének fejlesztése” pedagóguskompetencia fejlesztését teszi szükségessé óvodánkban is.</p> <p>Az idei év nehézségei ellenére sem adom/adjuk föl, mert van egy álmodom,....</p>
2.	<p>Vezetőségi értekezletek, fórumok</p>	<p>Az óvodavezető kéthetente csütörtökönként tartott értekezletet a vezetői teamnek, a munkatervben foglaltak alapján, tervezésűen. ahol az elkövetkező két hét fenntartói és vezetői elvárásait, intézményi szintű feladatokat és problémákat, programokat egyeztetjük, beszéljük meg.</p> <p>Vezetői értekezletek céljai:</p> <ul style="list-style-type: none">- A kiegyensúlyozott és nyugodt működési feltételek folyamatos biztosítása.- A pedagógiai és szervezési feladatok intézményi szintű koordinálása.
3.	<p>- intézményeken (tagintézmény, telephely) áttvélő</p>	<p>A Kelenvölgy-Örmezei Óvodában 2016 szeptemberében 4 óvodaközi munkaközösség jött létre: BECS, Fejlesztő, Tehetséggondozó és Innováció.</p> <p>A munkaközösségek célja volt az elméleti és gyakorlati ismeretek elmélyítése, egymástól való tanulás lehetőségének biztosítása, jó gyakorlati tapasztalatok gyűjtése.</p> <p>A munkatervben megjelölt feladatokat sikerült megvalósítanunk,</p> <p>BECS koordinálta és elkészítette az intézmény 1 éves és 5 éves önértékelési tervét, segítséget nyújtott a minősítési rendszer gyakorlati alkalmazásában, tudatosan támogatta a pedagógusok felkészítését.</p> <p>Fejlesztő munkaközösség tájékoztató</p>



		<p>előadásokat, eszmegbeszéléseket szervezett az intézményben nevelkedő, eltérő fejlődésmentű gyermekekkel kapcsolatban.</p> <p>A tapasztalateserék rendszerek voltak az együttneveléstől, a fejlesztőpedagógiai-gyógypedagógiai feladatok óvodai életben való beépítéséről, az autizmus specifikus tudás- és eszközbázis bővítéséről.</p> <p>Tehetségondozó munkaközösség céljait csak részben sikerült megvalósítani, a gyakorlatban jó próbálkozások születtek, amelyek sajnos izoláltan működtek, a pedagógusok nagyobb részének javasoltam a módszertani megújulást, módszertani kultúrájuk gazdagítását. Év végi értékelésben kiemelten, hogy fontos a kreatív, pozitív látásmód, a megfelelő differenciálás (hely, eszköz, idő), a családok nagyobb mértékű bevonása.</p> <p>Az idei évben ugyanakkor elindult délutáni szakkör keretében a SAKK.</p> <p>Jövőre tervezzük az óvodák közötti „Ki mit tud? „ megszervezését.</p> <p>Nevelés nélküli napon „Okoskocka” továbbképzést szerveztünk a pedagógusoknak dr. Kelemen Lajos vezetésével. A képzés során elsajátított tudás gyermekeknek való átadására 7 db kislehetet vásároltam Jungheusz Rajmundá képviselő út támogatásával 300.000 Ft értékben.</p> <p>Innováció: A munkatervben meghatározott feladatokat részben teljesítették. A projektterv gyakorlati alkalmazásában előadást szerveztünk a pedagógusoknak Horváth Györgyi vezetésével. Az éves munkatervben célként megjelölt projektgyűjtemény összeállítása még folyamatban van.</p> <p>A munkaközösség feladatainak koordinálását nehezítette, hogy év közben dolgozó távozása miatt vezetőváltás történt a munkaközösség életében.</p> <p>Pozitívumként kiemelném, hogy a munkaközösségek munkájában a kooperáció az intézmények között megalósult.</p>
4.	- óvodasszintű	Telephely szintű munkaközösség nem működött intézményünkben.
5.	Szakmai munkacsoportok (belső értékelés, gyermekvédelem, portfolió műhely, eszmegbeszélő, stb.)	A magatartás- és beilleszkedési zavarral küzdő, sajátos nevelési igényű gyermekek kompetációs nevelése mindhárom óvodában eredményesen zajlott. Külső szakemberek bevonásával a gyermekek



	<p>fejlődésének nyomon követése segítette a pedagógusok munkáját.</p> <p>A szülők a törvényben előírtaknak megfelelően folyamatosan tájékoztatást kaptak gyermekük helyzetéről, fejlődéséről.</p> <p>Az Újbudai Humán Szolgáltató Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálat munkatársaival együttműködtek a kollegák egész évben.</p> <p>A gyógypedagógiai munkacsoportnak köszönhetően hatékonyabb volt a szülő-pedagógus kapcsolat az idei évben, ami a gyerekek sikeresebb fejlesztését eredményezte.</p> <p>A gyógypedagógiai munkaközösség megalósult tevékenységei:</p> <ul style="list-style-type: none">- Heti team megbeszélések (gyógypedagógusok, asszisztensek óvodapedagógusok között). Igény szerinti konzultáció az óvoda munkatársaival.- Intézményenként átvélő, együttnevelést segítő szakmai centrum működtetése Újbudai Ovis TánPont néven.- Akkreditált továbbképzéseken való részvétel.- INPP program koordinálása(ütemterv szerint). <p>A környezet megismerésére nevelés munkacsoport éves eredményei:</p> <ul style="list-style-type: none">- Készülődés a Mihály napi projektre és az Állatok világnapjára.- Mérőeszköz kidolgozása a gyermekek környezettudatos magatartásának mérésére.- Részvétel a Természettudományi Múzeum óvodásoknak szóló foglalkozásán.- Madártani Egyesület meghívása.- Telephelyenként óriás plakát készítése madarakkal. fákkal, különböző technikákkal.- Minden óvodában szelektív szemetesek vásárlása és a szelektív hulladékgyűjtés bevezetése a 16 csoportban. <p>Gyermekvédelmi szakmai munkacsoport megalósult feladatai a 2016-2017-es nevelési évben:</p> <ul style="list-style-type: none">- Az etnikai kisebbséghez tartozó gyerekek kultúrájának megismerése.- A Kossuth Otthonból és az Anyaotthonból érkező gyermekek
--	---



		<p>gondozóinak megismerése, szorosabb kapcsolat kialakítása az Otthon vezetőivel.</p> <ul style="list-style-type: none">- Prevenció, a gyermekek hátrányos helyzetének csökkentése.- A családok tiszteletben tartása, a családi nevelés erősítése a rászoruló gyerekek körében.- Szoros kapcsolat kialakítása a látens módon segítséget kérő családokkal.- Problémamegoldó képesség fejlesztése – Pedagógiai esetmegbeszélő kör működtetése.- Tanulási nehézséggel, magatartási és beilleszkedési zavarral küzdő gyermekek feltérképezése, vizsgálatuk kezdeményezése.- Konzultáció az óvodavezetővel az egyes gyermekekről, segítségnyújtás lehetőségei, ruhagyűjtés a rászoruló családoknak.- Igény szerint részvétel családlátogatáson.
6.	Munkaértékeletek az éves munkaterv szerint (dajkai, pedagógiai asszisztensi)	<p>A 2016-2017-es nevelési évben 6 alkalommal előre megtervezett időpontban valósult meg a dajkai és a pedagógiai asszisztensi értekeltek. A munkaköri feladatok ellátása során minőségi változás történt, a dajkák és a pedagógiai – gyógypedagógiai asszisztensek a szervezett találkozásokat követően eredményesebben végezték a munkájukat és jobban segítettek egymás munkáját (pl. Neszmélyis kollégák eseti helyettesítést vállaltak a Kelenvölgyi Óvodában).</p>
7.	Alkalomszerű, szükség szerinti munkaértékeletek	-
8.	Munkatársi értekeletek a teljes dolgozói kör bevonásával	Két alkalommal történt (novemberben és májusban) a Kelenvölgyi telephely óvodában történt szülői feljelentések miatt.
9.	Érdeklékviseleti értekeletek, megbeszélések	-
10.	Hospitálás, szakmai tapasztalatcsere	Bemutatókra ebben a nevelési évben négyyszer került sor, minden esetben önként vállalták a kollégák.
11.	Elektronikus kapcsolattartás (E-mail, közösségi oldal, Online- Drive munkafelület használata, stb.)	Az idei évben készült el a Fenntartó közreműködésével és támogatásával óvodaközpontunk honlapja. A 16 csoportból 8 csoportnak van külön zárt facebook oldala.



12.	Faliújság	Intézményi információs tábla, csoportos faliújság és zöld faliújság naprakész információkat szolgáltatott a szülőknek mind3 intézményben.
13.	Flottás telefonvonal használat	A 2015-ös nevelési évben vásároltam flottás telefonokat költségvetésből, ami által nagymértékben csökkentek intézményünkben a telefonköltségek. A telephely vezetők, az óvodavezető és a függetlenített helyettes rendelkezik flottás telefonkészülékkel.
14.	Egyéb intézményi gyakorlat bemutatása	Egyéni vezetői beszélgetések a dolgozókkal, közösségi oldalak használata, online fórumok.
15.		Köremail a munkacsoportok tagjai között.
16.		Zöld fal „üzenőfal” bevezetése a zöld híreknek, mind az intézményekben, mind a honlapon.



5. Az intézmény külső kapcsolatai	
	Forrás: pp, SZMSZ, ÖP, vezetési program, Munkaterv
	Adatszolgáltatás:-
	Vezető megfélése (1-3): 2
<p>Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. A partnerekkel kialakított kapcsolattrendszeren 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 közönség (szakmai szervezet, település) életében is.</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>Elvárás: Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).</p> <p>A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.</p> <p>A Kelenvölgy-Őrmezei Óvoda partnereit intézményünk Pedagógiai Programjával és éves munkatervével összhangban jelöltük ki, mint Újbuda Német Önkormányzata, Újbuda Tv és Újság, Kamaraterdei Tanösvény, Madártani Intézet, Montágh Általános Iskola, BLISS Alapítvány, Autisták Országos Szövetsége, Természettudományi Múzeum, Szabó Ervin könyvtár.</p>
<p>Szempont: 5.1. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?</p>	



Erősségek:

- Partnerinkkel való kapcsolatot az együttműködésre való nyitottság jellemezte.
- Közösen tervezett, szakmai programok megvalósítása, pl. Érzékenyítő napok.
- Szülőkkel szervezett közös programjaink jól sikerültek, pl.: Mihály napi vásár, Márton nap, Karácsonyi barkács délután, nyílt napok, közös kirándulások, Napsugár Óvodában közös udvarfelújítás.

Fejlesztendő területek:

- Szülők intenzívebb bevonása az óvodai csoportok életébe (felújítás, udvar rendbe rakása, közös kirándulás, sportnap) különösen a Kelenvölgyi telephely óvodában, hogy realisabb képet kapjanak a óvodában folyó szakmai munkáról és ne csak a múlt példáit tudják az új kollégáknak felhánytorgatni.
- A környező iskolákkal szorosabb kapcsolattartás.
- Szülői Klub létrehozása, az azonos problémával küzdő gyerekek szüleivel beszélgető kör megszervezése az óvodapszichológus segítségével.

Ssz.	Az információ átadás szinterei	Külső kapcsolatok - Szöveges értékelés
Szóbeli		
1.	- Egyéni beszélgetések	Iskolaigazgatókkal, elsős tanító nénikkel, Pedagógiai Szakszolgálat dolgozóival, Óvodaorvossal, Védőnőikkel, Ortopéd orvossal, Kulturális intézmények igazgatóival, Múzeumpedagógusokkal.
2.	- Értekezletek, megbeszélések	Az óvodai beszoktatásról és az iskolaérettségről szakemberek bevonásával szülői fórum 2X, a játékbá ágyazott tanulásról 1X, a helyes táplálkozásról 2X.
3.	- Egyéb	-
Írásbeli		
4.	- Hirdetőtábla	Igen.
5.	- Csoport falújság	Igen.
6.	- Meghívó	Igen.
7.	- Közösségi oldal	Igen.
8.	- Levél	Igen.
9.	- Egyéb	Igen.



6. A pedagógiai munka feltételei	Forrás: PP, MPP, SZMSZ, Vezetési program, Továbbképzési / beiskolázási terv, Munkaterv Adatszolgáltatás:- Vezető megítélése (1-3): 3
<i>Az intézmény működésének minőségét nagymértékben meghatározza a rendelkezésre álló tárgyi és humán infrastruktúra, ezért különösen fontos az adatosságok között annak számbavétele, hogy az intézmény a rendelkezésre álló lehetőségeit hogyan használja ki. Az intézmény a nevelés, tanulási-tanítási folyamat tárgyi környezetét a pedagógiai céljainak megfelelően alakította ki. Az intézményi szervezefejlesztés célja az együttműködő, motiváló szakmai környezet kialakítása.</i>	
Kulcsjellemzők: <ul style="list-style-type: none">— Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és adaptívkenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.— Az intézmény tudatos szervezefejlesztést végez a minőségi nevelő-oktató munka optimális feltételeinek megteremtése érdekében.— Megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe. A munkatársak feladói, illetve hatásköre egyértelműen meghatározásra került, és annak alapján történt meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.— Az intézmény ösztönzi és támogatja az egyéni, a csoportos és a szervezeti szintű tanulási lehetőségek kihasználását, a képzésekben való részvételt.	
Tárgyi, infrastrukturális feltételek	
Szempont: 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. Ebben a nevelési évben is leadtuk az igényünket a Fenntartó felé, hogy melyek azok az eszközök, amelyek elavultak, elhasználódtak, pótlásra szorulnak. Igyekeztem az idei évben is a három telephely és székhely óvoda közötti különbségeket csökkenteni. Ez a Fenntartó és GAMESZ jóvoltából 99.99 % - ban sikerült is, a Napsugár óvodában felújították a gondnoki lakást, így megújult környezetben tudjuk a következő nevelési évben tartani az értekezleteinket, szintén a Napsugár Óvodában sikerült az összes vaságyat és székeket lecserélnem, az óvoda hőszigetelése jelenleg is folyik.



A Neszmélyi székhely óvodában tájalószekrényeket tudtam vásárolni, az összes csoportban új terítőket kaptak a gyerekek és a Kelevölgyi telephely óvodában jelenleg folyamatban van a konyhasziget kialakítása. és ígéretet kaptunk redőnyök felszerelésre.

Erösségek:

- A Pedagógiai Programnak és a 20/2012 (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 2. sz. mellékletének megfelelő eszközbeszerzés.
- Alapítványok működése (kivéve! Kelenvölgyi Óvoda, ugyanakkor a Neszmélyi Óvoda Alapítványával az idei évben 500.000 Ft-ot nyertünk eszközbeszerzésre).
- Tárgyi eszközök bővítése pályázati forrásokból.
- Papírgyűjtésből befolyt összegből fejlesztési eszközök és udvari játékok vásárlása.
- Az idei évben költségvetésből és eszközbeszerzésből beszerzett tárgyi eszközök:

Laptop 3 db: 297. 000 Ft

Tájaló 4 db: 200.000 Ft

Feketetők: 277. 290 Ft

Gyerekasztalok: 144.585 Ft

Székek: 270.402 Ft

Vezető irodába bútor: 39.980 Ft

Okoskocoka: 300.000 Ft (képviselői felajánlásból)

Szelektív kukák: 251.120 Ft

Szakirodalom: 98.000 Ft

Vizuális eszközök (papír trószter) 16 (csoportonként) x 30.000 Ft = 480.000 Ft + Kb 45.000 Ft

Környezeti neveléshez eszközök: 150.000 Ft

Fejlesztendő területek:

- A Neszmélyi székhely Óvodában a csoportszobák esztétikusabbá tétele, babaszobák kialakítása.
- A Neszmélyi kisóvodában az udvar felújítása.
- Informatikai eszközök bővítése, laptopok vásárlása óvodapedagógus kollégák napi munkájának megtervezéséhez.
- WIFI kialakítása az intézményekben.
- A Napsugár telephely óvodában a logopédiai szoba felújítása.
- A Kelenvölgyi telephely óvodában a gondnoki lakás átalakítása és felújítása.
- A Neszmélyi székhely óvodában a fejlesztő szoba felújítása, új gyerekbútorok vásárlása.

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 humánerőforrás szükségletéről.

A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat



	<p>idejében jelzi a fenntartó számára.</p> <p>A 2016-2017-es nevelési évben a minden napi eredményes munkavégést nagyban nehezítette a Kelenvölgyi Telephely Óvodában bekövetkezett óriási fluktuáció, 3 óvodapedagógus és kettő dajka ment el közös megegyezéssel vagy áthelyezéssel az év folyamán az intézményből, akiknek a pótlása igen nehéz volt év közben, így a kollégáknak sokat kellett helyettesíteniük. Sajnos az óvodát elhagyó kollégák a szülőket is manipulálták, így távozásuk folyamatos szülői elégedetlenséget szült a vezetőség és az új kollégák irányába.</p> <p>A 168 óra c. újságban és a Lánchíd rádióban is jelent meg óvodánkról cikk, riport, amelyek alaptalan vádakra épültek, ugyanakkor a Kelenvölgy-Órmezei Óvoda hírnevét csorbították.</p> <p>A következő nevelési évben különösen figyelmet kell fordítanom a megfelelő, az óvodánkhoz lojális és a pedagógiai programunkkal azonosulni tudó kollégák kiválasztására.</p> <p>Országos szinten egyre több a pedagógus diplomát megszerző, ugyanakkor a pályát el sem kezdő, illetve 1-2 év után az óvodapedagógusi pályát, hivatást elhagyó kollégák száma, ami intézményi szinten nehezen megoldható feladatokat ró a kollégákra és a vezetőre, mert nincs lehetőség a megfelelő szaktudással és gyermekszeretettel rendelkező kollégák kiválasztására – örülünk, ha jelentkezik valaki – illetve a betegségek miatt és a szabad státuszok be töltetlensége miatt a kollégák állandó hosszúsásra kényszerülnek.</p>
<p>Erősségek:</p> <ul style="list-style-type: none">- 5 óvodapedagógus vett részt autizmussal kapcsolatos továbbképzésen.- A Fenntartó által szervezett érzékenyítő képzésen intézményi szinten 4 kolléga vett részt.- Az idei nevelési évben egy pedagógiai asszisztens elvégezte a gyógypedagógiai főiskolát ugyanakkor nyelvviszsga hiányában nem kapta meg a diplomáját, egy dajka néni pedagógiai asszisztens OKI-s képesítést szerzett és egy óvodapedagógus jár fejlesztőpedagógia szakvizsgát adó továbbképzésre.- Egy óvodapedagógus a Neteducatától nyert (vezető „nyerte”, de odaajándékozta az óvodapedagógusnak) továbbképzést végezte el.- „Vezetők és változások” 60 órás továbbképzésen vett részt a 3 telephely vezető I kolléga	



- a függetlenített óvodavezető helyettes és az óvodavezető a Fenntartó támogatásával.
- **Sindelar** továbbképzésen 2 óvodapedagógus , „ **Okoskocka**” képzésen 35 kolléga (Nevelés nélküli nap keretében került sor a továbbképzésre) és **Zöld óvi** képzésen 4 kolléganő vett részt.

Fejlesztendő területek:

- A Kelenvölgyi telephelyen az új óvodapedagógusoknak a 7 évenkénti kötelező továbbképzésének a teljesítése.
- Mentálhigiénés képzésen és zeneterápiás , valamint drámapedagógiai képzésen való pedagógusképzés intézményi szinten.
- A „Sajátos Nevelési Igénnyű Gyerekek Ellátását Segítő Gyógypedagógiai Központ” működését segítő, ezért az SNI-s gyerekek ellátását szolgáló képzések prioritást élvezzenek a jövőben.
- Kollégák kérésére népiánc és IKT eszközök továbbképzés szervezése.

Szervezeti feltételek

<p>Szempont: 6.3. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezetejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?</p>	<p>Elvárás: Az intézmény munkatársai gyűjtik és megszítják a jó tanúlásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.</p> <p>Az intézmények munkatársai a továbbképzések tapasztalatait megszítják egymással, belső továbbképzési konzultációs programokat szerveznek.</p> <p>Ebben a nevelési évben kerületi bemutatót tartottak kollégáim a „HUMOR” témakörben melynek visszhangja nagyon pozitív volt.</p> <p>A projekt módszer bevezetésével és alkalmazásával nyitottabbá váltak egymással a pedagógusok.</p> <p>A továbbképzések tapasztalatait megszították egymással a kollégák.</p> <p>A 2016-2017-es nevelési évben bemutatót, bevált pedagógiai gyakorlatot tartó kollégák:</p> <ul style="list-style-type: none">- Horváth Viktória – Humor témában tartott bemutató foglalkozást a kerületi óvodapedagógusoknak.- Horváth Györgyi a projekt módszerről osztotta meg tudását az érdeklődő kollégáknak.- Ludányi Lajosné a környezet védelme-újrahasznosítás témában tartott előadást a Kelenvölgy-Örmezei Óvoda dolgozóinak.- Kövér Artúr a komposztalásról osztotta meg tudását a kollégákkal.
---	--



- Szabó Éva- Nóra az ADHD- ról beszélt gyakorlati példákkal és megoldási javaslatokkal a nevelőtestületnek.

Erősségek:

- Konfliktuskezelés továbbképzés megvalósulása intézményi szinten.
- Megoldások keresése probléma esetén.
- Humor megjelenése a mindennapos tevékenységek során.

Fejlesztendő területek:

- Új módszerek megismerése.
- Önértékelés során a kritikai észrevételek segítő szándékú elfogadása.
- A minősítések eredményeinek beépítése a mindennapi munkába.

Szervezetfejlesztési eljárások:

- Dajkaklub telephelyek között.
- Csapatépítő tréning 2X évente kirándulással.

Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás – Intézményi szintű mérési eredmények			
Sz.	Pedagógusok és a munkájukat segítő alkalmazottak elégedettség adatai és azokból következő fejlesztések	0,1,2,3.	Fejlesztési javaslat
1.	A székhely/ telephelyen „uralkodó” légkör	69 %	
2.	Az óvodában (intézményi szinten) „uralkodó” légkör	58 %	Nyílt kommunikáció, együttgondolkodás.
3.	Munkakörülmények	75 %	
4.	Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a vezetés tagjaival	63 %	
5.	Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a nevelőtestület tagjaival intézményi szinten	78 %	
6.	Információáramlás intézményi szinten	58 %	
7.	Információáramlás székhely/ telephelyi szinten	66 %	Emaillek elolvasása, a telephely vezetők részéről az információk pontos átadása a kollégáknak.
8.	Részvételünk a szabályozó dokumentumok készítésében	64 %	
9.	Munkaközösségi foglalkozások, értekezletek hatékonysága	68 %	
	Átlag pont / %	66 %	



<p>7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés</p>	<p>Forrás: PP, Vezetési program, Munkaterv, Továbbképzési terv</p> <p>Adatszolgáltatás: -</p> <p>Vezető megítélése (1-3): 2</p>
<p><i>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.</i></p>	
<p>Kulcsjellemzők:</p>	
<p>— <i>Az intézmény a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, rendeletek, Óvodai nevelés országos alapprogram) összehangban fogalmazza meg.</i></p> <p>— <i>Folyamatos az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén.</i></p> <p>— <i>A tervek és megvalósításuk összehangjának, eredményességének vizsgálata az intézményi gyakorlati része.</i></p>	
<p>Szempont: Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?</p>	<p>Elvárás: A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, öt éves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.</p> <p>A humán erőforrás képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra építve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.</p>
<p>A nevelést, tanítást segítő eszközök és a nevelés tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összehangban történik.</p>	
<p>Az éves munkatervben megfogalmazott célokat sikerült megvalósítani.:</p> <ul style="list-style-type: none">- A Kelenvölgy-Őrmezei óvoda eddigi gyakorlatának továbbfejlesztése, értékmegőrzés.- Inkluzív (befogadó) pedagógiai szemlélet.- Játék megerősítése, a szabad játék kitüntetett szerepe.- Kompetenciafejlesztés. támogató	



	<p>differenciált nevelés.</p> <ul style="list-style-type: none">- Érzelmi, erkölcsi és közösségi nevelés.- Tevékenységekben megalósuló, projekt módszerre épülő tanulás.- Egészséges életmód igénye és közvetítése.- Környezettudatos magatartásformálás. <p>A továbbképzési terv szerint haladtunk.</p> <p>Különböző pedagógiai szemléleteket</p> <p>(egészséges életmódra nevelés, környezettudatos szemlélet, német nyelvi érzékenyítés) beépítettük nevelési gyakorlatunkba.</p> <p>Az idei évben 1 kolléga Pedagógus II és egy gyakornokunk lépett Pedagógus I fokozatba. 2 gyakornokunk minősítése a következő nevelési évben lesz.</p> <p>A pedagógus továbbképzések kiválasztásánál előtérbe helyeztük a Pedagógiai Programunk főbb irányelveit</p> <p>(integráció, érzékenyítés, német)</p> <p>A telephelyek szellemiségét tükröző tanfolyamokat preferáltuk.</p> <p>A 2015-2016-os nevelési évben az óvodaközpontok egy fő óvodapszichológusi státuszt kaptak. Óvodánk pszichológusa 1 hetet a Neszmélyi székhely és telephelyen, egy hetet a Napsugár telephelyen és egy hetet a Kelenvölgyi telephelyen töltött, így jobban meg tudta ismerni a kollégákat és a gyerekeket is.</p> <p>Pszichológusunk szülői fórumot szervezett, rendszeresen tartott fogadó órát szülőknek és a kollégáknak.</p> <p>A Kelenvölgyi szülőknek köszönhetően a vezetőség havi szinten találkozott valamilyen téma okán a szülőkkel szülői fórum keretében a Kelenvölgyi óvodában.</p>
<p><u>Erősségek:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- megszerzett tapasztalatok tudatos beépítése a nevelőmunkánkba.- A belső továbbképzésen megszerzett ismeretek alkalmazása a gyakorlatban.- Kiemelt feladatunk volt a környezettudatos szemlélet kialakítása, a madárbarát, ill. a zöld óvoda cím elérése.- Óvodásainkat a madarak- és állatok védelmére, természet közelebbi életmódra, környezettudatos magatartásra próbáltuk nevelni.- Pedagógiai tevékenységrendszerünkben a tárgyi környezet biztosításával is segítettük gyermekeink eredményes nevelését.- Integráló óvodaként fontos volt számunkra, hogy a gyermekek és szüleik érezzék az	



összinte odafordulást, a nyitottságot, az empátiát, bizalmat, tiszteletet a különbözőségünk teljes mértékű elfogadásával.

- Európai Unió tagként fontos a gyermeknek érzékenyítése már óvodás korban az idegen nyelvek iránt, ezért kiemelt hangsúlyt fektettünk a német nyelvel való ismerkedésre már kiscsoporttól., a német nyelvi érzékenyítést bevezettük a Napsugár Óvoda Csibe csoportjában is.

Fejlesztendő terület:

- Különböző innovatív pedagógiai törekvések beépítése a nevelési gyakorlatban mind3 intézményben.
- A munkatársak szakmai tudásának fejlesztése a PP- nek megfelelően.
- Együttműködés igénye és kooperatív technikák alkalmazása a nevelés folyamán.



8. A SZERVEZETT KULTÚRÁT JELELMZŐ TOVÁBBI ESZREVÉTELEK, TAPASZTALATOK, JAVASLATOK	Vezető megítélése (1-3): 2
<p>A legemlékezetesebb szakmai élményünk:</p> <ul style="list-style-type: none">- „Okoskocka” továbbképzés, Martonvásárra közös kirándulás, az óvodaműzeum megtekintése és közös programok, Kutyaterápiás továbbképzés, Őszi szakmai bemutatók „HUMOR” témában, Biztonságos óvoda II helyezés. <p>A következő nevelési évre tett három kívánságunk:</p> <ul style="list-style-type: none">- Pozitív hozzáállás és rugalmasság az új dolgokhoz, módszerekhez, kollégákhoz.- Hatékonyabb információáramlás, konfliktus- és problémakezelés.- Több célfeladatra és kereset kiegészítésre adható jutalomkeret, eszmei keret. <p>Vezetői hitvallás: „Amíg nem adod fel, addig legyőzhetetlen vagy!”</p>	

Kelt: Budapest, 2017.06.27.



Kazinczi Eszter

Kazinczi Eszter
óvodavezető aláírása

Melléklet: Az óvoda kulcsfolyamatai

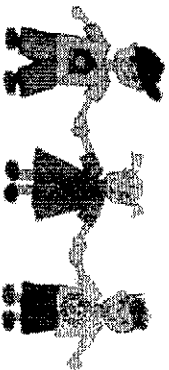
Csatolni szükséges:

- Jegyzőkönyv: Nevelőtestületi legitimáció
- Jegyzőkönyv: Szülői legitimáció



AZ ÓVODA KULCSFOLYAMATAI

Az alábbi kulcsfolyamatokról egyenként döntse el a következőket:							
Ssz.	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	88
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	83
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	88
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	61
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	85
6.	Gyermekek fejlettségállapotának nyomon követése, értékelése	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
7.	Partneriek 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	31
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	79
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	80
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	67
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	82
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	83
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	90
	Átlag %						77



KELENVÖLGY – ŐRMEZEI ÓVODA
Kindergarten in Kelenvölgy – Őrmező
1112 Budapest., Neszmélyi út 22-24.
tel.: 06/1-310- 3415
e-mail: info@kelenvolgyiormezeiovi.ujbuda.hu

Ikt.sz.: 196/94-2017

JEGYZŐKÖNYV

Nevelésnélküli munkanap

Kelenvölgy-Őrmezei Óvoda évet záró értekezlet

Helye: Kelenvölgy-Őrmezei Óvoda

Újbudai Napsugár Óvoda telephelye

1112. Budapest Menyecske u. 2.

Ideje: 2017. június 19.

Résztevők: dr. Molnár László alpolgármester

Győrffyné Molnár Ilona Humánszolgálati igazgató

Kazinczi Eszter intézményvezető

Alkalmazotti közösség lásd jelenléti ív

Téma:

- Győrffyné Molnár Ilona humánszolgálati igazgató asszony és dr. Molnár László alpolgármester úr év értékelése, beszéde
- Telephelyvezetők, munkaközösség vezetők éves értékelése.
- Vezető értékelése. Javaslatok. Határozatok
- Játék.
- Ebéd- közösen készített

K.E.: köszönti és bemutatja a megjelent vendégeket, üdvözli az alkalmazotti közösséget. Felkéri Jakus Endrénét a jegyzőkönyv elkészítésére. Egy rövid történettel indítja a megbeszélést. /Soha ne add fel!/

Kéri dr Molnár László alpolgármester urat, hogy mondja el az elmúlt időszakról a véleményét, gondolatait.

dr.M.L.: Mióta betöltöttem ezt a posztot egyetlen intézmény értekezletén sem vettem még részt, nem örülök és nem is szokásom. Most úgy érzem, hogy az elmúlt időszak eseményei miatt muszáj megtennem.

A sajtóban megjelent cikk, valamint a múlt héten elhangzott rádióriport után úgy érzem ez egy háború a szülők és az intézmény között. Mindenki mindenkire panaszkodik. Higgycék el engem is elkésértett. A Kelenvölgyi óvoda az egyik legkisebb a kerületben. Mit is lehet csinálni egy ilyen helyzetben? Hivatalosan lezárult a nevelési év, mindenki pihenje ki magát, gondolkodjon el mit csinált jól vagy rosszul. Az intézmény egyszemélyes felelőse Kazinczi Eszter, mindent rajta kérnek számon. Az önkormányzat bízik Eszterben, hisz abban, hogy meg tudja

oldani ezt a helyzetet. Ugyanakkor az egyszemélyi felelősség azt is jelenti, hogy mindenki felelős önmagáért. Beszélgetéseimkor többször elhangzott a szülők szájából, hogy a pedagógusok félnek. Hiszem azt, hogy 2017-ben egy óvodapedagógusnak nincs mitől félnie. Senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés a véleménye miatt. Tudják, hogy az óvodában most záródott le egy munkaügyi per, ezért az Önkormányzatnak semmi olyan készítése nincs, ami idáig vezetne.

Hiszük, hogy mindenki szakmájának megfelelő képviselője, tudásának legjobbját adja. A szülő egy különös teremtmény. Mindenkinek van gyereke, senki nem szereti, ha lekezelően bánnak vele. Próbáljanak a szülő fejével is gondolkodni, a szülő nem feltétlen ellenség. Pedagógiai vitában egy pedagógusnak meg kell tudnia védenie magát. Talán értik mit akartam elmondani. Segíteni kell a kelenvölgyis kollégáknak megoldani ezt a helyzetet, hiszen a Kelenvölgyi Óvoda egy intézmény. Mindenki próbáljon meg úgy dolgozni, hogy a magas szintű pedagógiai munka kerüljön előtérbe. Próbáljanak nyugalmat teremteni.

Senki ne féljen a helyzetet helyben megoldani, a problémájával az intézményvezetőhöz fordulni.

K.E.: köszönöm, ha valakinek hozzászólni valója van, vagy kérdése most teheti meg.

T.R.: nem tudom és nem is akarom magamban tartani. Nem gondolom, hogy félek, vagy közülnök bárki félne, legalábbis a többség nem. Úgy vélem, hogy nem az óvodával, a dolgozókkal van a probléma, bár most valahogy úgy jön le, mintha mindenért mi lennénk a hibásak. A szülők viselkedése a probléma. Nem új keletű ez a probléma, a szülők egymást hergelik, nekik a vezetéssel van problémájuk. Engem nagyon bánt, ahogy beszélnek rólunk, róluk, azt nem értem, ha annyira rossz ez az óvoda miért nem mennek el. Van még sok intézmény a kerületben, meg egy csomó magán óvoda. El lehet oda menni.

Sz. I.: de miért most jön elő?

F.B.A.: én vagyok az egyik legfrissebb dolgozó, most a cikk szerint ítélnék meg engem is? Bánt, hiszen azt gondolhatják az a cikk rólam is szól.

T.R.: van olyan szülő, aki nem is szól hozzám, úgy hozza - viszi a gyereket.

H.GY.: Nagyon el vagyok keseredve. Névtelen levélben tett állítások, miszerint erkölcstelen vagyok, szakmaiatlannak ítélnék meg pl. képviselő, holott nem is ismernek. Nyilatkozna munkámról úgy, hogy közben engem senki nem kérdezett meg, mi az igazság, van-e valóság alapja. Mindig a gyerekek érdekeit tartottam szem előtt, mindig az igazat mondom, ez néha biztos fáj. Akit megbántottam attól elnézést kérek. Az Önkormányzat felkérte Esztert, hogy ne legyen függetlenített vezető, nem is áll szándékomban újból megpályázni. Békét szeretnék, visszamegyek csoportba óvónőnek. Mindenki láthatta a cikket,

hiszen kiraktuk, hallhattátok a riportot is, ahol elég érdekes dolgok hangzottak el. Pl, hogy az előző asszisztens tartott foglalkozást a csoportban – ez teljesen ellenkezik a törvénnyel, hogy baráti viszonyban álltak óvodavezetővel, pedagógussal. Ezt én egyáltalán nem tartom helyesnek, lehet ez a probléma, hogy nem barátnak tekintem őket. Mindenesetre köszönöm az együtt dolgozást mindenkinek, és azt kérem, csak előre nézzünk.

dr. M.L.: csak nagyon röviden pár szót. Ez az általános feszültség nem tudom, mitől van. Nem tudok mit csinálni. Feszített, felgyorsult világban élünk, nyugodt időszak nem igen van. Ha most ilyen a helyzet, mi lesz, ha szeptember-október hónapban elindulnak a választási előkészületek. Ettől függetlenül a politikát behozni az óvodában nem lehet. Azzal a szülővel többet nem szeretnék tárgyalni. Az óvodában kell megoldani ezt a helyzetet. A pedagógusoknak meg kell tudni magyarázni, meggyőzéssel a szülőt. Ha nem megy a vezetőnek kell. Van egy elhatározás a fejemben, miszerint szeptember-október hónapban leülünk az SZMK-s szülőikkel és közösen megbeszéljük, hogy milyen elvárásaink vannak nekünk és nekik, amihéz aztán szigorúan ragaszkodunk.

T.R.: ők egy olyan rendszert imádnak, amiben nem folyt pedagógiai munka, azt imádják, akikkel barátok voltak. Hogy fordulhatott elő, hogy az SNL-s gyermek most lett elküldve megfelelő helyre, hogy eddig nem kapta meg a megfelelő fejlesztést? Nem jut az eszükbe, hogy az áthelyezések esetleg személyes kérésre lettek, nem vezetői kényre - kedvre? Baráti viszonyt ápolnak az előző vezetőikkel, persze, hogy azok „jobbak”.

Sz.G.: mindezek ellenére, mosolyogva, munkánkat maximálisan ellátva „húzzuk az igát”, helyettesítünk.

T.R.: a kollégák nem bírják ezeket a megaláztatásokat, és sorra elmennek. Az nem jut eszükbe, hogy lassan nem lesz, aki ellátja a gyermeküket?

K.Cs.: nem szabad egy kalap alá venni a szülőket. Csak egy szülő van, aki folyamatosan lázít, szervezkedik. A legtöbb szülő nem is tud az akciókról, csak utólag értesül. Szerintem ez a szülő a harc kedvéért harcol. Biztos neki is van némi igazsága. A szülők többsége hálás, soha nem lesz olyan, hogy egy vagy két szülő ne háborogna. Nekem nincs, nem volt gondom velük.

M.L.: nagyjából azt gondolom, amit Cilla is elmondott. Javaslatom, hogy a legközelebbi problémánál össze kell hívni a nevelőtestületi ülést, ott kell megtárgyalni és az ott született határozatot be kell tartatni. A nevelőtestület összetartása – erő. A kiscsoportos beszoktatáskor a szülőt is elkezdeni nevelni. Minden pedagógus egységesen kezelje a problémákat. Nem kell félni – csak kemény szakmai vétségért lehet közalkalmazottat elküldeni. A Szülői Szervezet ősi megválasztásakor nem egy ilyen megosztó személységet kell megválasztani. 50+1 % szükséges, ahhoz, hogy valakit megválasszanak elnöknek, de ez az egész intézmény szüleine vonatkozik, nem csak telephelyre.

A jogszabályban világosan benne foglaltatik mi az ő kompetenciájuk, másba beleszólásuk nincs.

K.E.: kérdés lenne esetleg az imént elhangzottakhoz? Nincs, akkor megköszönöm vendégeinknek, hogy eljöttek és segítettek tisztázni néhány dolgot.

SZÜNET

K.E.: Szeretném megköszönni mindenkinnek az éves munkáját, különösen a Kelenvölgyiseknek. Az emberek számára fontos, hogy érezzék, szükség van rájuk, munkájukra, ötleteikre, részesei annak a közösségnek, amelyben dolgoznak, ha „újak” is az adott intézményben.

Sajnos az idei évben a Kelenvölgyi Óvodában folyó feljelentések következtében (és arra való reflektálás, intézkedési tervek készítése) kevés idő jutott, hogy leüljék beszélgetni a kollégákkal, mint az elmúlt évben, bár az is igaz, hogy az itt jelen lévő kollégák nem törték magukat, hogy segítsenek adott problémás helyzetet megoldani. Fontos az óvoda fejlődése szempontjából a felelősi rendszer és a különböző munkaközösségek: idei évben BECS, Tehetséggondozó, Innováció és Fejlesztő munkaközösség, delegálása a közösségben, fontosságának elfogadtatása a minőségi munkavégzés folyamatában. Jó pár kolléga ezt az idei évben nem vette komolyan, ugyanakkor azt is tudom, hogy ennyi táppénz és ebből adódóan hiányzások és helyettesítések, még soha nem volt olyan sok, mint idén.

A döntések előkészítésénél, az ellenőrzésnél, értékelésnél és végrehajtásnál fontos, hogy az óvodavezető „támaszkodjon” a nevelőtestület, a szakmai munkaközösségek, a minőségfejlesztést támogató csoportok, felelősök munkájára.

Összegzés:

Szeretném mindenki számára nyomatékosítani, hogy a Kelenvölgy-Órmezei Óvodának egy óvodavezetője van, aki én vagyok.

Ez az óvodavezetés egy felelősségteljes, sokrétű és rendkívül összetett munka, melyet állandó elemek és új feladatok egyaránt meghatároznak a fenntartónak és a társadalmi igényeknek köszönhetően.

Az a kéréssem, hogy ha kérek valamit, azt ne gondoljátok tovább, mert ez az én feladatom, természetesen meghallgatom a javaslatokat, de számomra elfogadhatatlan, hogy kérek valamit és merőben más dolgok történnek a megvalósításakor, lásd Kamaraerdei közös kirándulás.

Aki a fent említettekkel nem ért egyet, most jelezheti, felállhat, ha nem tud beállni a sorba és nem adom föl, mert van egy álmom,....

Kéréseim a nyárra nézve:

- Egységes nyári napirend intézményenként. Elvárásaim: gyülekezni és reggelizni jó idő esetén kint az udvaron. 11 h-kor megkérnék mindenkit, hogy az UV sugárzás miatt jöjjön be, a gyerekeket fürdessétek le, lehet nekik vetíteni, olvasni
 - A nyár is élmény legyen a gyerekeknek (nem ő tehet róla, hogy nyárin is óvodába kell járnia) és ne gyermekmegőrző legyen.
- Mindenkit foglalkoztató téma a jutalom! Kevés pozitívabb csengésű szó van egy munkahelyen, mint a jutalom. Munkabérnek minősülő juttatás. Célja a munkavállaló teljesítményének utólagos elismerése, amelyről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt.
- Év elején említettem, hogy aki a munkakörjében leírt feladatokat elvégzi, azért a munkabér jár.
- Jutalom a plusz feladatok elvégzéséért adható, mint:
- Nevelés nélküli napon tovább bent maradok, pakolni, segíteni.
 - Óvodai rendezvények után elrámolok, segíték, aktívan részt veszek.
 - Intézményi dokumentumok elkészítésében részt veszek munkaidőn kívül.
 - Kollégánők munkáját segítem munkaidőn kívül.

Sajnos az idei évben nem kaptam minden kolléga jutalmat, egyrészt, mert sokkal kevesebb pénzem volt jutalomra (össz. 2,8 millió), talán karácsonyra több lesz. A jutalom elosztása az idei évben a telephely vezetőik feladata volt.

Akik kaptak és nem kaptak most jutalmat, megkérem, hogy tartsanak önvizsgálatot, hogy milyen plusz munkákat vállaltak, amiért pl. nem kaptak pótlékot és a munkájukkal mennyire öregbítették az intézmény hírnevét.

Gondolatok arra is, hogy jutalom az is:

- mindenki ingyen étkezik az óvodában, havonta megspórol 12.000 Ft-ot, évi szinten 144.000 Ft-ot
- a közös kirándulás, plusz szabad napok.

Fontos információ!

A telephely vezető kollégák I és II. csak egy évre kapták a kinevezésüket, ezért lehet pályázni ismételten vagy kihívásként, újként ezekre a pozíciókra.

A függetlenített helyettes pozícióra is várom a belső és külső pályázókat!

A telephely vezetők személyét a következő nevelés nélküli napon 2017. augusztus 28-án fogjuk megszavazni. Az alkalmazotti közösség véleményez, de dönteni én fogok, hogy kivel szeretnék együtt dolgozni.

Ennyit szerettem volna mondani. Van valakinek hozzáfűzni valója?

Most meghallgatjuk a telephelyvezetők beszámolóját.

Gy.K.: Indoklás arra, hogy miért a telephely vezető helyettes II. számol be
A vezetői szerep és az óvodai szerep párhuzamai
A nevelési év közös programjai
Fluktuáció a telephely óvodában
A Napsugár Óvodában végzett túlmunkáik számadatokkal alátámasztva
Név szerinti megemlítve a nevelési évben kimagasló, dicséretes eredményeket
elért kollégákat (minden dolgozó)
Javaslatok a következő nevelési évre
Köszönetnyilvánítás a rengeteg munkáért
Befejező gondolatok

H.V.: Aradiné Mácsai Szilviától örökölttem meg ezt a tisztséget februártól.
Sejtettem, hogy nem lesz könnyű, de azért mertem elvállalni, mert tudtam,
hogy olyan emberek vesznek körül, akikre számíthatok és segítenek.
Sok változás történt az elmúlt 1 évben, megéltünk rossz napokat, jó napokat,
voltak örömteli változások és szomorú változások. Ezek nem feltétlenül
jelentenek rosszat, lehet most volt itt az ideje.
Én szerettem ezt az óvodát, szerettem az itt dolgozó embereket. Mind
különbözőek vagyunk és időnként akadnak összetűzések, viták de amíg a jó
szándék vezérel minket addig ezek a problémák megoldhatók.
A jövő tanévre nézve csak annyit kérnék, illetve javasolnék, hogy bárki kerül is
intézményünkbe, azt nyitott szívvel és jó szándékkal fogadjuk, segítségünk
egy részének.
Köszönöm minden dolgozónak az éves munkáját, erőt felül teljesített
mindenki.
Kívánok mindenkinek kellemes, pihentető, napsütéses nyarat!

K.Cs.: beszámolómn néhány pontba szedve:
Fluktuáció, ill. több munkakörben is egyidejűleg és hónapokon át fennálló
emberhiány problémákra.
A nevelési év egyéb nehézségei.
Megoldási javaslatok a jövőre nézve.
A munkatársak emberfeletti, áldozatkész munkájának köszönete.

K.E.: Köszönöm a beszámolókat. Kérem, kézfeltartással jelezze a nevelőtestület,
hogy a 2016/17-es nevelési év beszámolóját elfogadjátok-e!
A nevelőtestület 108/2017. számú határozatával a beszámolót elfogadta.

Kérem az alkalmazotti közösséget, hogy kézfeltartással jelezze, hogy a 2016/17. nevelési év beszámolójával egyet érti!

Az alkalmazotti közösség 109/2017. számú határozatával a beszámolót elfogadta.

A 2017.03.03.-án tartott nevelési értekezletünkön határozatot hoztunk a további egy évre óvodai nevelésben maradókról.


A Nevelőtestület 2017/2 határozatszámmal döntést hozott ezen gyermekekről. (lásd melléklet)

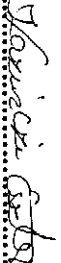
Befejezésül néhány játékot játszunk, ha van kedvetek.

1. Ritmusjáték
2. Reklámkészítés
3. Információtorzulás

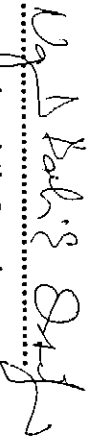
K.E.: Köszönöm a részvételeket. Mindenkinnek tartalmas nyarat kívánok, tőtődjetek fel. Készen van a finom ebéd, fogyasszatok, jó étvágyat hozzá.

Budapest, 2017. június 19.


.....
Jakus Endréné


.....
Kazinczi Eszter
intézményvezető

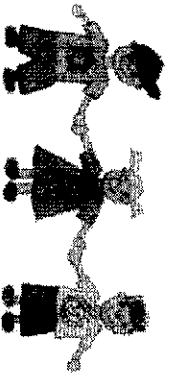



.....
Nagyné Babik Orsolya
hitelesítő

Jelenléti iv
Tanévzáró értékellet
2017.06.19.

	név	alíírás
1	HORVÁTH ZSÓTT	Székely Zsolt
2	MÁJOR ESZTER	Morcs
3	BIZUÁS MARIÁ	Buzás Mária
4	Antony Sylvia Mária	Antony Sylvia Mária
5	TÖLGYÉSI JÚLIA	Tölgyesi Júlia
6	SZARVCS GABRIELLA	Babcs Gabucella
7	PÉTER CSILLA	Péter Csilla
8	SIMON ANNÁ	Simon Anna
9	SIMAI CSABÁNÉ	Simai Csabi
10	FARKAS-BÉNY ABIGÉL	Farkas-Béni Abigél
11	Bóni Györgyi	Bóni Györgyi
12	DR. KISTASI CSILLA	J. Kistasi Csilla
13	MÓDIFÉ ANDREA	Módiné Andrea
14	HORVÁTH VIKTORIA	Horváth Viktória
15	LAGYVÉ BABIL ORSOLYA	Lagvé Babil Orsolya
16	SZABÓ ÉVA KÖZÉ	Szabó Éva
17	CSORRÓCS GÁBOR	Csorócs Gábor
18	CSORRÓCS KISS ÉVA	Csorócs Kiss Éva
19	LACZKÓ ZSÓFIA	Laczkó Zsófia
20	GÜNTÉR RITA	Güntér Rita
21	HARDUS ÁRON	Hardus Áron
22	SÖVEJT MÁRIA	Sövejt Mária
23	TENGELENYÉ TÁTRA I FUDIT	Tengeleányi Tátra I. Fudit
24	MÁZÉ SZENIÁLV GYÖRT	Mázé Szénialv Györtl
25	Ludányi Lajosné	Ludányi Lajosné
26	ZIGERVÉ MÁRCSÓ OKÉLVÁ	Zigervé Márcsói Okélvá
27	ESZÉKI KATA	Eszéki Kata
28	GYÖNERVÖZ KRISTINA	Gyönervöz Krisztina
29	DALYASZÉNÉ VINCEZE ERIKA	Daljaszéné Vincze Erika
30	MÁRKOVÉ ANATYR ÁGNES	Márkóiné Anatóly Ágnes
31	ÉPESZ ÁGNÉ ANNA	Épesz Ágnes
32	SZARVCS ORIGITA	Szárvcsh Origi
33	Dredusné Csabák Ágnes	Dredusné Csabák Ágnes
34	VARGA JUDIT	Varg Judit
35	SZARVCS LÁSZLÓNÉ	Szárvcsh László
36	HELMLE ZOLTÁNNÉ	Helmle Zoltán
37	SZÓTTA KÖZSÉZ	Szóttá Közséz
38	LAHBERTUS-KUBRITZKI TÍNER	Lahbertus-Kubritzki Tíner

39	DJENESLE' ZALAZS REIN		Reinhold Zaldos K.
40	OPAVSEKI SKLIVIA		Opavski, Sklivo
41	Lejca Jozef ud		Lejca J
42	Stilgyni Enila		Stilgyni Enila
43	LANTOS MAGOLNA		Factor Magdolna
44	TOTH KINGA		Tha Kinga
45	HORVATH GYÖRGY		Horvath György
46	TARD SÜLIAUNA		Tard Süliuna
47	FRATI RESÖLÉ		Frati Resöle
48	csereb Baldui		csereb Baldui
49	Fakus Endre		Fakus Endre
50	Polakowski Oltob György		Polakowski Oltob György
51	SZABO BALAZS		Szabo Balazs
52	Kazinczi Ester		Kazinczi Ester
53	MUSTYAK RENDATA		Mustyak Rendata
54	ZALOTA CAROLINA		Zalota Carolina
55	PELI ERZSEBET		Peli Erzsébet
56	ERBZ BALAZS		Erbz Balazs
57	PELLNER LOUZA		Pellner Louza
58	STAROS PAI		Staros Pai
59	TEUGÉNYÉ K. KAINIRIA		Teugényé K. Kainiria
60	Kövek Andre		Kövek Andre
61	PETKOVICS ATTILAJE		Petkovics Attilaje
62	PELLNITZBOHOR DLENA		Pellnitzbohór Dlena
63	Bekési Peter		Bekési Peter
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			



KELENVÖLGY – ŐRMEZEI ÓVODA
Kindergarten in Kelenvölgy - Őrmező
1112 Budapest, Neszmélyi út 22-24.
tel. 06/1-310-3415
e-mail: info@kelenvolgyiormezeiovi.ujbuda.hu

Iktatószám: 191/94-2017

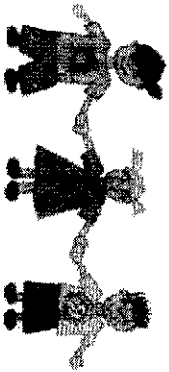
Határozatszám: 108/2017

HATÁROZAT

A Kelenvölgy - Őrmezei Óvoda nevelőtestülete a 108/2017. számú határozatával elfogadta a 2016/2017 éves beszámolót.

Budapest, 2017-06-19.

Horváth Györgyi
nevelőtestület nevében



KELENVÖLGY – ŐRMEZEI ÓVODA
Kindergarten in Kelenvölgy - Órmező
1112 Budapest, Neszmélyi út 22-24.
tel. 06/1-310- 3415
e-mail. info@kelenvolgyiormezeiovi.ujbuda.hu

Iktatószám: 192/94-2017

Határozatszám: 109/2017

HATÁROZAT

A Kelenvölgy - Órmezei Óvoda alkalmazotti közössége a **109/2017. számú határozatával kijelenti, hogy a 2016/2017 éves beszámolót megismerte, az abban foglaltakkal egyetért.**

Budapest, 2017-06-19.



Jakus Endréné

alkalmazotti közösség nevében

Nyilatkozat

Alulírott Illés Bernadett, SZK elnök a Szülői Közösség nevében nyilatkozom, hogy a 2016/2017 éves beszámolóit megismertük, támogatjuk.
Köszönjük az óvodavezetőnek a részletes, mindenre kiterjedő értékelést. A sok hiányzás és fluktuáció ellenére sikerült nyugodt, biztonságos légkört teremteni gyermekünknek. Külön köszönet a helyettesítő óvodapedagógusoknak, technikai dolgozóknak és az óvoda vezetőségének.

Budapest, 2017.06.19.


Illés Bernadett
SZK nevében