

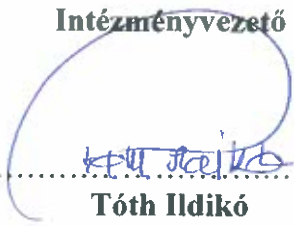


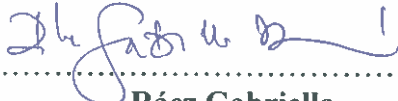

ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA

(1119 BUDAPEST, TÉTÉNYI ÚT 46 – 48.)



2018-2019

ÉVES BESZÁMOLÓ

Intézmény OM – azonosítója 034462	Intézményvezető  Tóth Ildikó aláírás
Legitimációs eljárás	
Nevelőtestület nevében  Egri Gyöngyi aláírás	Alkalmazotti közösség nevében  Tihanyi Károlyné aláírás
Szülői Szervezet nevében  Rác Gabriella aláírás	Fenntartó nevében aláírás
A dokumentum jellege: Nyilvános	
	

Az értékelés törvényi háttere:

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

Az **ÉVES BESZÁMOLÓ** az **ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA** 2018-2019-es nevelési évét értékeli. Óvodánk **egy** székhely és **három** telephely intézménnyel működik. A beszámoló tartalmaz a teljes intézményre vonatkozó megállapításokat, statisztikai adatokat illetve az egyes telephelyekre vonatkozó információkat is. A könnyebb eligazodás érdekében a következő rövidített intézményi megnevezéseket alkalmaztuk a beszámoló elkészítésekor:

ÉKO - ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA (1119 Budapest, Tétényi út 46-48.) **Székhely**

KEVE - ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA Keveháza Utcai Óvoda (1119 Budapest, Keveháza u. 4.) **Telephely**

PALI - ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA Újbudai Palánták Óvoda (1119 Budapest, Mérnök u. 42.) **Telephely**

ÚNO - ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA Újbudai Napraforgó Óvoda (1119 Budapest, Bikszádi u. 57-59.) **Telephely**



Éves Beszámoló tartalmazza:

1. Pedagógiai folyamatok	4
1.1 Pedagógiai folyamatok – Tervezés	4
1.2 Pedagógiai folyamatok – Megvalósítás	5
1.3 Pedagógiai folyamatok – Ellenőrzés	9
1.4 Pedagógiai folyamatok – Értékelés	10
1.5 Pedagógiai folyamatok – Korrekció	13
2. Személyiség-, és közösségfejlesztés	15
2.1. Személyiségfejlesztés	15
2.2. Közösségfejlesztés	17
3. Eredmények	18
4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	23
5. Az intézmény külső kapcsolatai	28
6. A pedagógiai munka feltételei	31
6.1. Tárgyi, infrastrukturális feltételek	31
6.2. Személyi feltételek	32
6.3. Szervezeti feltételek	35
7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés	36
8. A szervezet kultúráját jellemző további észrevételek, tapasztalatok, javaslatok	38
Mellékletek:	
Az óvoda kulcsfolyamatai	41
Környezetvédelem – Egészséges Szakmai Centrum működésének tapasztalatai	42
Óvodapszichológusi Beszámoló	47
Gyógypedagógusi Beszámoló	50
Fejlesztő pedagógusi Beszámoló	52
Jegyzőkönyv: Nevelőtestületi legitimáció és Szülői Szervezeti legitimáció	

A nevelőtestület által is elfogadott vezetői megítélés:

A terület eredményei: **3 kiemelkedő, 2 megfelelő, 1 fejlesztendő**

1. Pedagógiai folyamatok	Forrás: PP, SZMSZ, ÖP, Vezetési program Továbbképzési/beiskolázási terv, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: Melléklet: Az óvoda kulcsfolyamatai
	Vezető megítélése (1-3): 3
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>Az alapidokumentumaink továbbra is az intézményi célok, feladatok hosszú távú stratégiáját határozzák meg. Stratégiai tervünk konkrét, (Vezetői Pályázat tartalmazza 2015-2020) minden területre kiterjedő - a munkaterv ennek időarányos lebontásaként készül el minden nevelési évben.</p> <p>A köznevelés rendszerében központi elvárásként az óvodai területre kiemelt célként került megjelölésre a gyermekek erkölcsi, érzelmi, értékorientált közösségi nevelése, a nemzeti identitástudat alapozása, valamint az egészséges életmód egyes területei, így különösen az egészséges táplálkozással kapcsolatos szokások elsajátítása. Pedagógiai Programunkat mindezek hatására természetesen módosítanunk kellett, bár a módosítás nem volt jelentős mértékű, hiszen programunkban alapelveként mindezek megtalálhatóak voltak, ezért inkább csak némi finomításra volt szükség. Az idei munkaterv ezeket a kiemelt nevelési célokat, feladatokat az ONOAP módosítás kapcsán már tartalmazta, tehát ebben az esetben a tervezés dokumentumai a Pedagógiai Program módosítás után kerültek összhangba.</p> <p>Munkaközösségeinket a Pedagógiai Programban meghatározott célok elérésének megsegítésére hoztuk létre. A munkaközösségi célok, feladatok meghatározása a Pedagógiai Program hatékony megvalósítását hivatott segíteni.</p> <p>Az ÉKÓ Pedagógiai Programjában speciálisan megfogalmazott kiemelt célunk a Környezetvédelem - Egészségnevelés Szakmai Centrum (Zöld Centrum) működtetése. Tervezésünk, tevékenységeink szervezése a zöld szemlélet jegyében folyik mind a nevelési területek, mind a tanulási tevékenységek terén.</p> <p>A tervezés során kiemelt figyelemmel kezeljük a Szülői Szervezet éves értékeléssel kapcsolatos reflexióit. Ezeket szem előtt tartva a következő évre vonatkozóan a nevelőtestület meghatározza a szükséges módosításokat.</p> <p>Csoportos tervezésünk tanulási folyamatának projektjei az egységesen meghatározott óvodai projektekre épülnek, melyeket csoportonként más-más módon, a gyermekek érdeklődésének, életkori sajátosságainak, képességeinek megfelelően töltünk meg tartalommal.</p>	

A csoportos tervezésekben érvényesül az ONOAP által követelményként felállított egységesség (egységes naplók), a PP által megfogalmazott specialitások, valamint a csoportok különbözősége miatti sokféleségek. Az előző beszámoló visszajelzéseinek megfelelően kerültek tervezésre az ellenőrző látogatások, melynek célja volt a meglévő szakmai tudás felmérése, a kollégák számára reflektálás munkájuk pozitívumairól, eredményességéről, valamint az esetleges hiányosságok feltárása. A tervezés részét képezte a szintén előzetesen igényként felmerült intézményközi hospitálások, melyek célja az egyes épületek specialitásaival, jó gyakorlataival való ismerkedés volt, szakmailag kiváló kollégák tolmácsolásában. A Palánták telephelyen meglévő határon túli testvéróvodai kapcsolat tartalmát illetően is történtek lényeges kezdeményezések, miszerint mindkét fél részéről felmerült az igény a gyermekcsoportok közötti online kapcsolatfelvétellel.

Erősség:

- ⇒ Céltudatos tervezés,
- ⇒ a megvalósulás értékelése.

Fejlesztendő terület:

- ⇒ Munkaközösségek, szakmai műhely további hatékony intézményközi működtetése.
- ⇒ Kollégák motiválása a közös munkára, tapasztalat cserére.

Pedagógiai folyamatok - Megvalósítás

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

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

A pedagógiai folyamat megvalósításánál fokozottan szem előtt tartottuk a rendszerszemlélet elvét, illetve egyedi specifikumainkat; az egységességet és különbözőséget párhuzamosan valósítottuk meg. Az előző éves munkaterv teljesítése során szerzett tapasztalatokat, valamint a 2017/18-as beszámolóban megfogalmazott aktuálisan megjelölt feladatokat vettük sorra, ütemeztük azok megvalósítását.

Ehhez szükség volt egymás munkájának megismerésére, arra, hogy tisztában legyünk vele, intézményünkön belül milyen tartalmú, színvonalú pedagógiai tevékenység folyik. (Pl. a vegyes életkorú-, illetve a kiemelt figyelmet igénylő gyermekeinkre vonatkozó személyiség-, és közösségfejlesztés, a differenciált bánásmód, az egyéni fejlettségre épülő kompetencia alapú nevelés-, és fejlesztés, Montessori nevelés, projekteken megvalósuló néphagyományörzés drámapedagógiai módszerekkel kiegészítve).

A megvalósulás színterének leginkább a munkaközösségek, szakmai műhelyek működései nyújtottak lehetőséget.

Ezek zömében idén már az előzőekben megfogalmazott igényeknek megfelelően intézményközi együttműködésre épültek, hatékonyan segítve az egyes épületekben folyó nevelőmunkát éppúgy, mint egyénenként a pedagógusokat. Szép példái voltak ennek az őszi, téli nevelés nélküli munkanapok, amikor kollégáink egyrészt állandó munkaközösségeik munkájában vettek részt tevékenyen épületről épületre járva teljes szervezettséggel, másrészt a műhelymunkáknak köszönhetően bepillantást nyerhettek a telephelyeken folyó speciális pedagógiai munkákba, innovációkba. A nevelés nélküli munkanapok kihasználtsága ily módon nagyon hatékony volt, hiszen az elméleti tudásbővítésen túl lehetőséget nyújtottak az intenzív belső szakmai tapasztalatcserére.

Három specialitásokat bemutató hospitálás volt, valamint szerveztünk egy intézményközi bemutatót a gyermekvédelmi felelősök számára egy olyan csoportban, ahol valódi inkluzív nevelés valósul meg, mivel itt az átlagosnál magasabb számban vannak olyan gyerekek, akik fejlődésmenete az átlagostól eltérő (SNI, BTM, vagy más).

Az intézményközi gyakorlati bemutatókkal, a meglévő értékeink, módszertani tapasztalataink megosztásával, az intézményben folyó pedagógiai munka színvonalát kívántuk emelni.

Környezeti munkacsoportunk a korábbi évek folyamán Cili útja címmel innovatív papírgyűjtési projektet fejlesztett ki, mellyel ebben a nevelési évben az intézmény elnyerte az Ozone Zöld díj második helyezését.

Annak érdekében, hogy az egyes feladat ellátási helyek megismerhessék egymás életét, minden épületre kiterjedő havi programot hoztunk létre, ez azonban átláthatatlansága miatt nem működött, így a közös havi programot redukáltuk a mindenki számára releváns pontokra, melyek akár a kollégák, akár a más épületbe járó családok érdeklődésére számot tartóak lehetnek. (Székhely, Napraforgó épület évfordulós ünnepek; tanösvények; Márton-napi lámpás felvonulás; Szülők Akadémiája rendezvények; Adventi est; Keve-nap; stb.)

Az egységesítést egyre több területen sikerült megvalósítani. A csoportnaplók, a gyermekek fejlettségének mérőlapjai után idén intézményi szinten egységesen mértük partnereink elégedettségét – az adatok elemzése még folyamatban van, mindenesetre sikerkritériumként fogalmazódott meg, hogy az egyes feladat ellátási helyek százalékos eredményei minél inkább közelítsenek egymáshoz.

Erősségek:

- ⇒ Az intézményközi pedagógiai munka feltérképezése, összehangolása.
- ⇒ Kollégák értékelése, megerősítése, szükség szerint támogatása.

Fejlesztendő terület:

- ⇒ Az intézményközi módszertani, gyakorlati együttműködés továbbfejlesztése, erősítése. /Ez tovább segítené a szervezeti kultúra fejlődését, megerősödését./

<p style="text-align: center;">Fejlesztési javaslatok (2017-2018. Éves Beszámoló)</p>	<p style="text-align: center;">Célok és feladatok (2018-2019. Éves Munkaterv)</p>
<p>Pedagógiai folyamatok</p> <p>Tervezés Az összevonás következtében megnövekedett nevelőtestületi szakmai tudás megosztásának folytatása intézményközi bemutatókkal, programokkal. (6. oldal)</p> <p>Megvalósítás A felmerülő problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (pályázati, továbbképzési lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata lett az intézménynek. (9. oldal)</p> <p>Ellenőrzés Dokumentumok, szabályzatok felülvizsgálata. Szakmai párbeszéd erősítése. Szinten tartás. (10. Oldal)</p> <p>Értékelés Eredmények tudatosabb beépítése a tervezési fázisokba. Szinten tartás. (12. oldal)</p> <p>Korrekción Eredmények megtartása mellett, az új intézkedési tervek kidolgozásával az eredmények tovább erősítése. (17. oldal) Kiemelt hangsúlyt kell fektetni a nevelőtestületbe újként érkező kollégák körütekintő tájékoztatására, gyakorlatba való bevezetésére, visszavezetésbe. (17. oldal)</p>	<p>Nevelésnélküli munkanapok időpontjai és felhasználásuk, programjaik szervezése – Kommunikációs tréning (42. oldal) Intézményközi szakmai munkaközösségek szervezése (44. oldal) Intézményközi szakmai munkaközösségek munkatervei (87-97. oldal)</p> <p>Óvodapszichológus munkaterve – autogén tréning csoport szervezése (108. Oldal)</p> <p>Intézményközi szakmai munkaközösségek munkatervei (87-97. Oldal)</p> <p>Szabályozó dokumentumok (15. oldal) (21. oldal)</p> <p>(26-28. oldal)</p> <p>(28. oldal)</p>

<p style="text-align: center;">Fejlesztési javaslatok (2017-2018. Éves Beszámoló)</p>	<p style="text-align: center;">Célok és feladatok (2018-2019. Éves Munkaterv)</p>
<p>Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció A következő nevelési évben az intézményközi szakmai munkaközösségek szervezését tartjuk irányadónak. (27. oldal)</p>	<p>Intézményközi szakmai munkaközösségek szervezése (44. oldal) Intézményközi szakmai munkaközösségek munkatervei (87-97. oldal)</p>
<p>Intézmény külső kapcsolatai Aktivitás növelése a helyi közéleti részvételben.</p>	<p>Az óvoda egyéb szakmai kapcsolatai (54. oldal)</p>
<p>Pedagógiai munka feltételei Tárgyi, infrastrukturális feltételek Funkcionális körülmények alakítása. (34. oldal) Személyi feltételek -</p>	<p>Helyzetelemzés (57. oldal) Tervezett bővítések, felújítások és egyéb szakmai fejlesztések (58. oldal)</p>
<p>Szervezeti feltételek Partnerközpontú működés fenntartása.</p>	<p>A célok elérését támogató további kiemelt feladataink. (7o. oldal) Telephely szintű értekezletek (42.-45. oldal)</p>

Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés

<p>Szempont: 1.3. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?</p>	<p>Elvárás: Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.</p>
--	---

Az intézmény munkatervének továbbra is szerves részét képezi, az ellenőrzések milyensége, formája és gyakorisága. Az intézmény működtetése, igazgatási feladatai újfajta feladatmegosztást, leosztást tett szükségessé, hangsúlyosabban vesznek részt ebben a pedagógiai folyamatban a vezetőségi team tagjai, a függetlenített intézményvezető helyettes, a telephelyvezető-helyettesek (elsősorban és kiemelten) valamint a helyi és intézményközi szakmai munkaközösség-vezetők. *Egyébként nem lenne megoldható az „ellenőrzés” megvalósítása.*

Továbbra is úgy érezzük a vezetés tagjaival együtt, hogy az egyik legnehezebben megvalósítható, működtethető pedagógiai folyamat az összevont intézményi működés kapcsán az ellenőrzés.

Az ellenőrzést – mérést – értékelést írásban rögzített, tudatosan tervezett formában valósítjuk meg. A táblázatos formában rögzített ellenőrzési és értékelési program minden kolléga számára érthető és elérhető valamennyi telephelyen.

Az ellenőrzési rendszer formálásában, működtetésében nagy szerepet vállaltak az intézményközi-, és helyi szakmai teamek és munkaközösségek vezetői. Természetesen aktívan részt vettek ebben az óvodapedagógusok és a pedagógusok is. Meg kell szoknunk, hogy immár nem csak óvodapedagógusok alkotják nevelőközösségünket, hanem egyéb pedagógus végzettségű kollégák is, mint az óvodapszichológus, gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus. Szerencsések vagyunk, hogy kollégáink beilleszkedtek pedagógus közösségünkbe és magas színvonalon és korrekt együttműködéssel látják el feladataikat.

Ebben a nevelési évben is folyamatos volt a pedagógiai munka ellenőrzése mellett, a dokumentációk ellenőrzése is, összehangolva az ellenőrző látogatásokkal.

Továbbra is kiemelt figyelmet kaptak ebben a pedagógiai folyamatban a minősítésben résztvevő kollégáink.

Az ellenőrzés a munkaterv szerint betervezett módon, rögzített szempontok alapján történt. Ennek alapján előre tudható volt, melyek az adott időszak kiemelt feladatai, erre épült maga az ellenőrzés.

Csoportonként az intézményvezető, függetlenített intézményvezető-helyettes, telephelyvezető-helyettes, munkaközösség vezető általában 1-3 alkalommal tett ellenőrző látogatást. Az eredmények az ellenőrző lapokon kerültek rögzítésre.

2018. február 1-től vette át a függetlenített intézményvezetői feladatokat intézményünkben Egri Gyöngyi. A hatékonyabb megismerés és elfogadás érdekében személyes látogatásokkal kívánta megalapozni jó szakmai kapcsolatát az alkalmazotti közösség tagjaival.

Ebben a nevelési évben a székhely, a Napraforgó telephely, valamint a Palánták telephely munkatársait látogatta meg, és segítette szakmai, pedagógiai munkájukat meglátásaival, ötleteivel.

Erősségek:

- ⇒ Ellenőrzés hatékonysága és minősége.
- ⇒ Bevontak számának folyamatos emelkedése, a vezetői team teljes bevonásával és koordinálásával valósult meg.

Fejlesztendő terület:

- ⇒ Az intézményközi módszertani, gyakorlati együttműködés kiterjesztése erre a pedagógiai folyamatra is. Ez tovább segíthetné a szervezeti kultúránk fejlődését, megerősödését.

Pedagógiai folyamatok - *Értékelés*

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

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

A gyermeki fejlődést folyamatosan nyomon követjük, dokumentáljuk, elemezzük, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsoljuk, az eredményekre épülő fejlesztési tervet készítünk.

Az óvodapedagógusok a gyermekek eredményeiről eleget téve tájékoztatási kötelezettségüknek folyamatosan visszacsatolnak szüleiknek/gondviselőjüknek, (évente minimum 2 alkalommal) - a szülők szóbeli tájékoztatást kapnak a fejlődési napló tartalmáról, a gyermekükről. A tájékoztatást segíti a színes grafikonos ábrázolás is.

Visszacsatolást az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában a gyermekek is kapnak az óvó néniktől és az őket egyénileg fejlesztő segítő munkatársaktól is.

Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokásos formában rögzített megfigyelési, mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési/értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez.

Figyelembe vesszük a kapott adatokat, azokat a fejlesztés alapjául használjuk fel. Ebben a tevékenységben kiemelt koordinátori szerepet töltenek be telephelyenként a gyermekvédelmi megbízottak.

A felzárkóztatást és a tehetséggondozást az intézmény kiemelt területeként kezeli irányító munkájában, mivel igen magas létszámban látunk el SNI gyermekeket (**21 fő**) leginkább az ÉKÓ székelyen és a Napraforgó telephelyünkön. Emiatt különös figyelemmel értékeljük az elért eredményeket és úgy tervezzük meg a humán erőforrási igényeinket is. A gyermekeink ellátásában sokat segít a fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, óvodapszichológus, konduktor és az utazó logopédusaink.

A teljes ellátáshoz jelen nevelési évben **7 külső munkatársat** alkalmaztunk megbízási szerződéssel.

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása **természetes gyakorlata** az intézménynek. Továbbképzésekre járnak segítő szakembereink, Jó gyakorlatot dolgoztak ki.

Tehetséggondozás érdekében **nem** fakultációs programokat szerveztünk óvodánkban, hanem a nevelő – fejlesztő tevékenységeinkbe építettük be a differenciálást, mely fontos színtere a tehetségigéretnek megtalálásának és tehetségfejlesztésnek.

A fejlesztés eredményei, mely a gyermeki értékelés részét is képezi a Fejlődési Naplóban, valamint a nagycsoportos gyermekek egyéni naplójában kerülnek dokumentálásra.

Továbbra is szerepel a telephelyeken valamennyi csoport nevelési tervében, az egyéni képességek szerinti segítségnyújtás módja, amely kiterjed a tehetséggondozásra és a felzárkóztatásra egyaránt. **(Három szintre történő tervezés.)**

A kapott eredményeket a gyermekek fejlesztéséhez, iskolára való alkalmasság eléréséhez felhasználtuk, emellett az eredményekről a szülőket tájékoztattuk fogadó órák keretében.

Az egyéni fejlesztési tervek értékelése továbbá nyomon követhető a csoportnaplókban, a mérési eredményekben, a fogadóórák jegyzőkönyveiben, feljegyzéseiben. E dokumentumok részben tartalmazzák a szülő felé a visszacsatolást is, de a szülők folyamatos jelzést kapnak gyermekeikről a személyes beszélgetések, játszóházak, nyílt napok alkalmával is. A gyermekek mindig azonnali visszajelzést kapnak az adott tevékenységben, vagy gondozási, nevelési szituációban.

Óvodai projekthálónál, tapasztalatok leírásánál, reflexióknál egyéni fejlődésekre is utalunk. A mérések eredményeit beépítjük tervező munkánkba. Az egyéni fejlesztések során is használjuk a mért eredményeket.

Az ideai értékelést nem segítette az intézményünkben kialakult pedagógus hiány. Ennek ellenére a pedagógus értékelések folytatódtak ebben a nevelési évben is valamennyi telephelyünkön, csak kicsit visszafogottabb formában, valamint megtörtént az intézményvezetői ciklus negyedik évében esedékes vezetői önértékelés.

Ebben a nevelési évben tervezett 7 pedagógus önértékelésből a nevelési év végéig **mindössze 2** valósult meg, illetve zárult le. A tervezett önértékelésének elmaradásának kiemelt oka az intézményünket ebben a nevelési évben sújtó nagyszámú óvodapedagógus hiány. A nevelési évet szeptemberben 4 hiányzó kollégával kezdtük el és ez a szám a nevelési év végére 7 főre emelkedett.

Az **okok szerepel**, pálya elhagyás, nyugdíjba vonulás, nyelvvizsga megszerzésének hiánya, valamint családbővítés.

Elsődleges célunk a gyermekek zavartalan ellátása volt, így ebben az évben ez a feladatunk, tudatosan, de hátrányt szenvedett.

Reményeink szerint a következő évben pótolni tudjuk az elmaradt önértékeléseket, az önértékelések egyéni eredményeinek összegzését, valamint intézményi szintű elemzését.

Mesterprogramok megvalósítása a tervezettek szerint haladt intézményünkben. Intézményvezetőként a fejlesztő innovátori tevékenységre irányuló mesterprogramom első évi értékelését a fenntartó kijelölt képviselője elfogadta. Ugyancsak elfogadásra került a függetlenített helyettesünk értékelő beszámolója.

Az intézményvezetői önértékelés a 2018/2019-es nevelési év ismételt feladata volt, - meg is valósult.

A nevelőtestületi és a szülői kérdőív összesítő statisztikájának értékelési tartománya átlagban **4,7 - 5** között mozgott, ami nagyon jónak mondható. Ez a statisztikai adat nem változott az előző önértékeléshez képest, **erős pozitív** stagnálást mutat.

A vezetői önértékelés sikeresen zárult, elkészült az önfejlesztési terv az elkövetkező 2 évre, mely határidőre feltöltésre is került. A terv tartalmazza a célmeghatározásokat, a kompetencia területet, a sikerkritériumot és természetesen és a cél megvalósításához kapcsolódó határidőket egyaránt.

Sajnos továbbra is nehézséget okoz az internetes felület zavartalan alkalmazása, használata, s bár külső segítséget is kaptunk mégis akadályozta a tervezett pedagógus önértékelések megvalósítását! (Új kolléga feladatkiosztása ütközött akadályba, nem először a rendszer bevezetése óta.)

Intézményi önértékelés ebben a nevelési évben nem volt esedékes.

Erősségek:

⇒ Értékelés minősége.

Fejlesztendő terület:

⇒ Nem konkrétan fejlesztendő, hanem inkább megvalósítandó terület az önértékelések lebonyolítása. Ennek feltétele az üres álláshelyek betöltése, jelen mutatóink szerint esélyünk van sikeres nevelési év kezdéshez, hiánytalan pedagógus állománnyal.

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.

Az ellenőrzések alkalmával készült elemzések segítségével végeztük el a szükséges korrekciókat, és készítettük el az intézkedési terveket amennyiben szükségessé váltak. Azok bevalását szintén elemezzük. Ezt a munkát permanensen végezzük. Az ellenőrzés eredményeit a pedagógusok beépítik a mindennapi tervezőmunkájukba, mely nyomon követhető a csoportnaplókban. A pedagógus az ellenőrzés kapcsán megjelölt fejlesztendő területek esetében korrekciót végez. Fontosnak tartjuk a visszacsatolást, a reflektálást, az önreflexiót, vitakultúránk fejlesztését, az asszertív kommunikációs stílus napi gyakorlatát. Az elemzésekben a telephelyi rész-nevelőtestületek minden tagja részt vett. Egy-egy témát egy-egy munkacsoport dolgozott fel és tárt a rész-nevelőtestület többi tagja elé.

A korábban említett ellenőrzések, mérések, szakmai körök által, és a projektek végén megírt tapasztalatok által könnyebben, gördülékenyebben tudtuk megvalósítani a projekteket.

Erősségek:

- ⇒ PDCA alkalmazása.
- ⇒ Önellenőrzési kézikönyvek ismerete.
- ⇒ Minden szabályozó dokumentumunk megújult, megfelelnek a jogszabályoknak és egymással is koherenciában vannak.
- ⇒ Innovatív továbbképzési tapasztalatok alkalmazása.
- ⇒ A különböző ellenőrzési eredmények, információk beépítése a következő időszak pedagógiai folyamat terveibe.

Fejleszthető terület:

- ⇒ Kiemelt hangsúlyt kell fektetni a nevelőtestületbe újként érkező kollégák körültekintő tájékoztatására, gyakorlatba való bevezetésére. (Mivel a nevelőtestületre az eddig megszokott állandóság, stabil tagság az utóbbi 2-3 évben már nem jellemző, ezért hangsúlyos feladatunkká vált a tájékoztatás és a bevezetés.)
- ⇒ A dokumentum módosítások során elsődleges feladatnak kell kezelnünk ezen anyagok alapos megismerését, értelmezését és ennek megfelelő szakmai munkavégzés biztosítását. (Ebben a nevelési évben valamennyi alapdokumentumunk felülvizsgálata és korszerűsítése megtörtént, ezért ez kiemelten kezelt feladatunk.)

Szempon: 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 tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Ezt követően az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez.

Az előző nevelési év Munkatervének és Éves Beszámolójának áttekintése és értékelése alapján célunk az eddig elért eredmények megtartása, a hiányok pótlása, az új fejlesztési feladatok beépítése az idej nevelő munkába, és az azt értékelő anyagokba, a gyakorlatba.

NAGY EREDMÉNYNEK, FONTOS MÉRFÖLDKŐNEK tartjuk, hogy ebben a nevelési évben valósult meg először, hogy azonos mérő eszközökkel, azonos időben történt meg a **teljes körű elégedettség mérés** intézményünkben.

Az eredmények telephelyi összegzése majd intézményi összesítése is szervezett formában valósult meg az intézményi Önértékelést Támogató Munkacsoport tagjainak vezetésével.

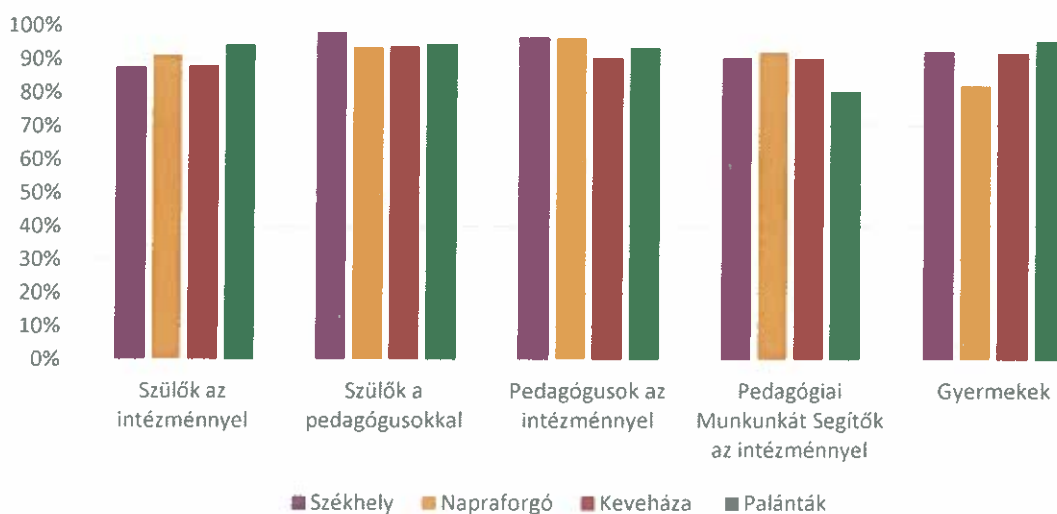
Az elemzések után készült értékelések alapján elkészültek a szükséges korrekciók, tervezésre kerültek a korrekciók végrehajtásának ütemezése a megfelelő ciklusok figyelembe vételével. (Éves-, három éves, illetve ötéves fejlesztési tervek formájában.)

Az egyéni ellenőrzés/értékelés/önértékelés eredményeit vagy esetlegesen feltárt hiányosságait a pedagógusok beépítették az önfejlesztési terveikbe, valamint a mindennapi tervezőmunkájukba, mely nyomon követhető a csoportnaplókban. Továbbra is fontosnak tartjuk a visszacsatolást, a reflektálást, az önreflexiót, vitakultúránk fejlesztését, az asszertív kommunikációs stílus napi gyakorlatát.

Az átláthatóság és ellenőrzés hatékonysága érdekében intézményi szinten is tárolásra kerültek az önfejlesztési tervek annak érdekében, hogy a tervezett feladatok, korrekciók megvalósulása nyomon követhető legyen.

Típus	Székhely	Napraforgó	Keveháza	Palánták
Szülők az intézménnyel	88%	91%	88%	94%
Szülők a pedagógusokkal	98%	93%	94%	95%
Pedagógusok az intézménnyel	96%	96%	90%	93%
Pedagógiai Munkát Segítők az intézménnyel	90%	92%	90%	80%
Gyermekek	92%	82%	92%	95%

ÉKÓ - Elégedettség mérés



Erősségek:

- ✓ Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során (SZMSZ, PP, Házirend) megtörtént az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása, a megfigyelési, mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, a fejlesztések meghatározása.

Fejleszthető terület:

- ✓ Eredmények megtartása mellett, az új intézkedési tervek kidolgozásával az eredmények tovább erősítése.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés	Forrás: PP, Vezetési program, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: 2016. októberi statisztika és aktuális adatok
	Vezető megítélése (1-3) 3
Személyiségfejlesztés	
Szempon: 2.1. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?	Elvárás: A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek mindegyikénél rendelkeznek 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.
<p>A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek mindegyikénél rendelkeznek óvodapedagógusaink megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő munkájukban. A szükséges alapinformációkkal az intézmény vezetése is rendelkezik.</p> <p>A családlátogatást fontosnak tartják és gyakorolják, bár egyre több alkalommal szembesülnek azzal, hogy elutasítják a szülők eme kapcsolattartási forma alkalmazását. Egyéb közösségi programokra bevonják a családokat a hatékony együttműködés és megfelelő információáramlás érdekében és ez egyre inkább népszerű a szülők, családok körében. Az információ megosztás aktív és segítőszándékú a különböző szakemberek között. A gyermekek szociális helyzetéről leginkább a gyermekvédelmi felelőseink informáltak, azokat ők koordinálják telephelyenként. Ugyancsak ők tartják a kapcsolatot elsődlegesen az Újbudai Humán Szolgáltató Központ szakembereivel.</p>	

Elkészült a szociális koordinátor munkatárs munkaköri leírása, az első egyeztetés megtörtént a szolgáltató központ munkatársaival, de a mi intézményünkben még nagyon gyermekcipőben jár a szociális segítőszolgálat tevékenysége. (Érdemben még nem kapcsolódott be a munkába.)

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

A pedagógiai programban kiemelten megjelenik a gyermekvédelmi feladatok ellátása, a szociális hátrányok enyhítését segítő tevékenység.

SNI gyermekeink száma telephelyenként igen változó. Fejlesztésüket óvodapedagógusainkon túl gyógypedagógusunk, fejlesztőpedagógusunk, óvodapszichológusunk valamint az utazó gyógypedagógusok, konduktor és logopédusok végezték nagyon jó hatásfokkal és eredményesen.

Állandó kapcsolatban vagyunk a Gyermekjóléti Szolgálat munkatársaival, óvodapszichológusunkkal együttműködve segítjük az érintett családokat szociális gondjaik megoldásában tanácsadással, terápiás foglalkozásokkal.

Elvünk, hogy egyetlen gyermek sem maradhat ki semmilyen – az óvoda által szervezett programból – szociális, egészségügyi „mássága” miatt.

Erősségek:

- ⇒ Tehetségpont működtetése. (PALI)
- ⇒ Egyedi módszerek alkalmazása (családlátogatás, óvodás pszichodráma csoport működtetése)
- ⇒ A rendelkezésünkre álló szakemberek hatékony menedzselése szülői értekezlet, fogadóóra, honlap segítségével.

Fejlesztendő terület:

- ⇒ Segítségre szoruló családok napra kész információkkal való ellátása. Olyan lehetőségek föltárása, melyek a felmerülő problémák megoldásában segíthetnek.
- ⇒ A szociális segítőszolgálat tevékenységének és a szociális koordinátor munkatárs bemutatása a családjainknak.

Közösségfejlesztés

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

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

Az intézmény szervez közösségi programokat, melyben a szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben. (karácsonyi mézeskalácssütés, ruha zsibvásár, pünkösdi vásár, lámpás felvonulás, évszázó kerti partik.)

A programok sikeressége érdekében bevonják a gyermekeket, (életkoruknak megfelelően) a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti, nevelési és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Az intézményben a szülőknek lehetőségük van arra, hogy véleményt nyilvánítsanak, és változásokat kezdeményezzenek.

Visszajelzéseink szerint (kérdőív, szülői értekezlet, választmányi értekezlet) a részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással a gyermekek és a szülők egyaránt elégedettek.

Az intézményben a gyerekek szüleivel való kapcsolattartás formái megfelelőek, hatékonyan biztosítják a szülők számára, hogy hozzájussanak az intézménnyel és gyermekükkel kapcsolatos információkhoz.

Idézet Kovácsné Kelemen Anikó óvodapszichológusunk beszámolójából:

„ *Idén újításnak számított, hogy az óvodapedagógusok mentálhigiénéjének megtámogatása céljából 12 alkalmas autogén tréning relaxációs csoportot tartottam. A csoport 8 fős volt. A Tétényi oviból 3, a Palántákból és a Kevéből 2-2, a Napraforgóból 1 óvodapedagógus vett részt rajta. A csoport indítását megelőzte egy személyes, egyéni interjú mindegyik jelentkezővel. A csoportülések január végétől április végéig tartottak, hetenkénti találkozásokkal, másfél órás ülésekben, helyileg a Keve ovi tornatermében. Számomra nagyon pozitív tapasztalás volt, a résztvevők végig aktívan dolgoztak mind az üléseken, mind az otthoni gyakorlás során. Úgy érzem, a relaxációs technika elsajátítása mellett a csoport arra is alkalmat adott, hogy a négy telephely közötti kapcsolatok megerősödjének. Nagyon örültem, hogy mind a négy telephelyen támogatták a kollégák csoportba járását, lehetővé tették számukra a részvételt. A pozitív visszajelzések alapján a jövő nevelési évben is szeretnék autogén tréning csoportot indítani, a négy épület óvodapedagógusai számára.*”

Ez az autogén tréning relaxációs csoport nagyon sokat segített feldolgozni és „elviselni” az intézményünkben kialakult pedagógus hiányt a kollégáinknak. Nagyon segítette, hogy közösségünk a pluszterhelést jól viselte és nem adta fel a reményt a hétköznapok során. A nevelési évet szeptemberben 4 hiányzó kollégával kezdtük el és ez a szám a nevelési év végére 7 főre emelkedett.

KÖSZÖNET minden óvodapedagógus, pedagógus és nevelőmunkát segítő kollégánknak, hogy összefogással sikerült úgy megoldani az év közbeni alap-, és egyéb vállalt feladatainkat, hogy családjaink a lehető legkevésbé sérültek emiatt.

Kiemelkedő területek:

- ⇒ Közösségi programok szervezése nem sérült a nevelési év közben.
- ⇒ Hagyományápolás által a közösségi életre nevelést erősítettük közösen a családokkal.
- ⇒ Autogén tréning relaxációs csoport működtetése.

3. Eredmények	Forrás: PP, ÖP, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: Csoport és intézményi szinten nyilvántartott adatok
	Vezető megítélése (1-3): 2
Szempont: 3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?	<p>Elvárás: Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket:</p> <ul style="list-style-type: none"> • helyben szokásos megfigyelésen, vagy más alapon megszervezett mérések eredményei • esetleges sport, más versenyeredmények • elismerések • 6 éves kor után óvodában maradó mutatók, elégedettségmérés eredményei (szülő, óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítők) • neveltségi mutatók
<p>Az intézményünk pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége. Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan vizsgáljuk, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan jelen van minden napjainkban.</p> <p>Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők azonosítása.</p> <p>A szakmai munkaközösségek a kerületi munkaközösségekkel tartják a kapcsolatot. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy nem mindig a számszerűsíthető eredmények a legfontosabbak egy óvoda életében (- Hány gyermek vesz részt versenyen eredménnyel vagy eredmény nélkül, hány 6 éves gyermek kezdheti meg iskolai tanulmányait, s hányan maradnak még további egy évig az óvodában, hány kiemelt figyelmet igénylő gyermeket látunk el. -) sokkal inkább az, hogy jól érezzék magukat intézményünkben, és hogy képesek beilleszkedni és érvényesülni az első nagy társadalmi közösségükben, az óvodában.</p>	

Az intézmény által elért eredmények a 2018-2019-es nevelési évben

Ssz.	Eredmények	Adatok		Rövid, szöveges magyarázat, kifejtés
		Fő	%	
	Beiskolázási adatok: Tanköteles korú gyermekek száma	Fő 222	% 100	Némileg csökkent a szám az előző évhez képest.
	Közülük várhatóan a 2019-2020. tanévben az iskolai tanulmányaikat elkezdők száma, aránya	Fő 143	% 64	4%-al csökkent az előző évhez képest.
	Várhatóan a 2019-2020. tanévben, óvodában maradó tanköteles korúak száma, aránya	Fő 79	% 34	Emelkedett az előző évhez képest 3%-al.
1.	<p>Minden évben célunk minél több tanköteles korú gyermek felkészítése az iskolakezdésre, de be kell látnunk, hogy ehhez nem elég az akarat. Gyermekeink felkészültsége, hozott tudás anyaga, specifikumai ezt nem teszik számunkra minden esetben lehetővé.</p> <p>Magas számban vannak jelen tanköteles korú gyermekeink között az iskola alkalmassági vizsgálatra, azok kontroll vizsgálatára, BTM felülvizsgálatra, valamint a SNI felülvizsgálatra kijelölt gyermekeink. Ezekben az esetekben szinte biztos a további egy óvodai év javaslata. Komoly társadalmi és törvényi változásokra, változtatásokra lenne szükség ahhoz, hogy több hat éves gyermeket tudjunk bizalommal az iskolákba küldeni a jövőben.</p>			
2.	<p>Intézmény / program specifikus eredmények: Amire büszkék vagyunk, amit fontosnak tartunk!</p>	<p>Zöld Óvodai tevékenységek: madárbarát program, szelektív gyűjtés, papírgyűjtés, kertgondozás, környezettudatos szemlélet, egészséges életmód-, életvitel. Intézményünkben feladattípusú kultúra alakult ki, melyet a „zöld” vezetés kiválóan koordinál. (Zöld Óvoda pályázatok)</p> <p>Továbbra is kiemelten kezeljük a telephelyi szintű hagyományos programokat, azok színvonalas megtartását:</p> <p>PALI: Pünkösdi vásár, Palántává fogadás-, avatás, Fog Prevenációs Program, Ovi Galériák,</p> <p>ÚNÓ: Szotyai bál, Tanösvények, Terepversenyek,</p> <p>KEVE: Keve - Nap, Csoportnapok, Jó gyakorlat,</p> <p>ÉKÓ: Kerti-party, Biciklis-nap,</p>		

DIFER - Bemeneti mérési adatok az iskolakezdés időszakában: Résztevők száma, eredmények				
3.	Írásmozgás-koordináció	Fő	%	
	Beszédhanghallás	Fő	%	
	Relációszőkincs	Fő	%	
	Elemi számolási készség	Fő	%	
	Tapasztalati következtetés	Fő	%	
	Tapasztalati összefüggés	Fő	%	
	Szocialitás - társas kapcsolatok kezelése	Fő	%	
Neveltségi szintmérés átlag eredményei (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok!):				
4.	Normához, szabályhoz, szokáshoz való viszony (egészségügyi szokások, önkiszolgálás, viselkedési normák)	Fő 556	% 93	teljes gyermekközösség
	Társas kapcsolatok (gyermek-felnőtt, gyermek-gyermek, gyermek-közösség kapcsolata)	Fő 556	% 91	teljes gyermekközösség
	Tevékenységekhez való viszony (önként vállalt, kötelező jellegű, közösségért végzett)	Fő 224	% 98	tanköteles korúak
5.	Rajzelemzés	-	-	
6.	Egyéb gyermekmegismeréssel kapcsolatos mérés:			
7.	Partneri igények és elégedettségük			
	Pedagógusok elégedettsége	93%		
	Az önértékelésben érintett pedagógusokkal való elégedettség			
	Pedagógus szerint az önértékelések tükrében	94%		
	Intézményi klímával az intézményi önértékelés tükrében			
	Szülői elégedettségi mutatók az önértékelések tükrében	98%		
	Pedagógusok önértékelése	90%		
	Vezetői értékelés az önértékelés során	95%		
Intézményértékelés	95%			
8.	Iskolák elégedettségi mutatói (ha vannak erre vonatkozó mérési adatok!):			
	Beszédképesség			
	Nagymozgás (testnevelés, sport)			

	Kismozgás, finommozgás (kézügyesség, ábrázolás)			
	Problémák felismerése és megoldása			
	Matematikai készségek			
	Játéktevékenység			
	Környezet megismerése			
	Stb.			
	Kerületünkben, kerületen kívül óvoda szintű „versenyeken” részt vett gyermekek:			
9.	Sportverseny	Fő 55	Díjazott %	Nincs helyezés a részvétel a fontos.
	Rajzverseny / pályázat	Fő 33	Díjazott 71 %	Föld Napja Program
	Egyéb verseny Biztonságos Közlekedés Kupa	Fő 10	Díjazott %	Nincs helyezés a részvétel a fontos.
	Tehetséggondozó foglalkozásokon részt vett gyermekek száma: (Nem a szülői igényekre alapozott foglalkozásokon, hanem a kifejezetten tehetséggondozó műhelyekben, tehetség pontokon, st. ellátott gyermekekről van itt szó!)			
10.	Nyelvi	Fő	-	
	Zenei	Fő	-	Tehetséggondozás.
	Néptánc	16		
	Matematika-logika	Fő	-	Tehetséggondozás.
	Vizuális - téri	Fő	-	
	Testi – mozgásos (FITT MOZGÁS)	Fő 15	-	Tehetséggondozás.
	Szociális – személyek közötti PSZICHO DRÁMA CSOPORT	Fő 15	-	
	Felzárkóztató (alapellátásban) foglalkozásokon részt vett gyermekek száma:			
11.	Logopédiai fejlesztés	Fő	%	Nem kaptam meg, minden telephelyről a beszámolókat, így nem készült összesítő adat intézményünkre.
	Gyógytestnevelés	Fő	%	
	Fejlesztő pedagógia	Fő 21	% 3	
	Gyógypedagógiai fejlesztés	Fő 17	% 3	
	Ovodapszichológus foglalkozik vele ESETSZÁM	Fő 76	% 13	
12.	Speciális (PP) fejlesztésben vagy programban részt vett gyermekek száma/aránya a beírt gyermekek vonatkozásában:			

	Nemzetiségi nevelés	Fő	%	
	Zöld óvodai program	Fő 556	% 100	
	Madárbarát óvoda	Fő 556	% 100	
	Dohányzást megelőző óvodai projekt	Fő	%	
	Szív kincsesláda projekt	Fő	%	
	Biztonságos Közlekedés Program	Fő 556	% 100	
	„Fogadd el, fogadj el” érzékenyítő program	Fő 556	% 100	
	Zenei fejlesztő program (Érzékenyítő program Hang Drummal és kutyával)	Fő 25	% 5	
	Kerékpáros Nap	Fő 110	% 19	
	Gyermekrendezvények és programok száma:			
	Múzeumlátogatások, múzeumpedagógia foglalkozások	Alkalom 15	Fő 435	
13.	Színházlátogatások, műsoros rendezvények	Alkalom 85	Fő 550	
	Élményszerző kirándulások	Alkalom 97	Fő 556	
	Fluktuáció – Gyermek			
	Más csoportba átvitt gyermekek száma	Fő: 1		
	Más telephelyre átvitt gyermekek száma	Fő: 0		
14.	Más óvodába átvitt gyermekek száma	Fő: 7		
	Más óvodából hozzánk átiratkozott gyermekek száma	Fő: 11		
	Panasz esetek			
	Panasz esetek száma	Száma: 2		
15.	Eredményesen kezelt panaszok	Száma 2	Aránya 100 %	
16.	Elismerések, kitüntetések:	Száma: 1		Ujbudai Gyermekéiért cím
Külső szakmai ellenőrzés/minősítés eredményei intézményünkben				
A 2018/2019-es nevelési évben pedagógusminősítésben részt vett kollégák száma és eredménye telephelyenként:				
Észak – Kelenföldi Óvoda székhely				
1 fő minősítés óvodapedagógus 100% MEGFELELT - 2020.01.01.-től Pedagógus II. besorolás				

Észak – Kelenföldi Óvoda Keveháza Utcai Óvoda telephely

1 fő gyakornoki minősítő vizsga törlésre került nyelvvizsga hiánya miatt.

Észak – Kelenföldi Óvoda Újbudai Napraforgó Óvoda telephely

Ebben a nevelési évben nem volt minősítés a telephelyen.

Észak – Kelenföldi Óvoda Újbudai Palánták Óvoda telephely

1 fő minősítés óvodapedagógus **99% MEGFELELT** - 2020.01.01.-től Pedagógus II. besorolás

A Pedagógus II. kategória eléréséhez szükséges minősítésre a pedagógus kollégák saját döntésben jelentkeznek, ebbe az intézményvezetésnek nincs beleszólása. A portfólió elkészítése és védele során azonban valamennyi telephelyünkön biztosítjuk a szükséges feltételeket és a személyes szakmai segítséget. Ennek függvényében a minősítés sikeressége vagy sikertelensége nem az intézményi feltételeken múlik. Sikertelenség esetén mentor kijelöléséről és az intézkedési terv kidolgozásáról gondoskodunk a sikeres minősítés eléréséhez.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció	Forrás: PP, SZMSZ, Vezetési program, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: -
	Vezető megítélése (1-3): 3
Szempon: 4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?	Elvárás: A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembe vételével határozzák meg.
<p>Ennek a nevelési évnek is kiemelt feladata volt, a felkészülés a szakmai ellenőrzésekre, a pedagógusok előmeneteli rendszerének alapját képező minősítési rendszer működtetése. Ebben kiemelt szerepet kapott az előd intézmények szakmai munkaközösségeinek, szakmai teamjeinek kialakított hagyományainak beépítése az új közösségek szervezése során.</p> <p>Hangsúlyos szerepet kaptak ebben a nevelési évben a tervezésben és a megvalósításban egyaránt az intézményközi munkaközösségek és azok programjai, amelyek az átszervezett óvodai rendszer működését hívatott segíteni továbbra is.</p>	

Szakmai munkaközösségek

Szakmai munkaközösség neve	Foglalkozás gyakorisága	Tagok száma	Eredmények
ZÖLDKÖR	havi 1 alkalom	10 fő	Sikeres bemutatók, projekt tervek.
FÓKUSZ	két havonta	12 fő	Egységes dokumentáció bevezetése.
SPIRÁL	két havonta	10 fő	Sikeres bemutatók,
DALÁRDA	két havonta	15 fő	Intézményközi tudásmegosztás.
MONTESSORI	két havonta	10 fő	Sikeres bemutatók, projekt tervek.
GYERMEKVÉDELEM	két havonta	6 fő	Sikeres konzultációk.

Szakmai munkacsoportok

Szakmai munkacsoport neve	Foglalkozás gyakorisága	Tagok száma	Eredmények
Esetmegbeszélő kör	havi 1 alkalom	10 fő esetenként bővült	Intézményközi tudásmegosztás.
Környezettudatos nevelési team	havi 1 alkalom	7 fő	Sikeres programszervezések.

Sajnos a személyi feltételek – az óvodapedagógusok év közbeni nagyszámú hiánya (4-8 fő) – nagyban nehezítette a célok megvalósítását, főleg az érintett telephelyek részvétele szempontjából.

Az őszi nevelés nélküli munkanapon tartott első alkalmon még mindenki, később részben vettek részt az érintett telephelyekről.

A tavaszi időszakban ritkábban találkoztunk a tervezettnél, ami szintén a hiányos személyi feltételek következménye.

Munkaközösségünk minden tagja tevékenyen vett részt a kitűzött célok, feladatok sikeres végrehajtásában.

Bár a munkaközösségeink, szakmai munkacsoportjaink FÉKEZETT ÜZEMMÓDBAN működtek éppen ezért kiemelten dicséretes, a különböző telephelyekről érkező kollégák együttműködésre kész, összehangolt, elemző, értékelő munkája.

Fejlesztési javaslat:

⇒ Továbbra is az intézményközi szakmai munkaközösségek szervezését tartjuk irányadónak.

Köszönet a TELJES NEVELŐTESTÜLETNEK a színvonalas munkáért melyet a kerületi, intézményközi, valamint a telephelyi munkaközösségekben végeztek ebben a nevelési évben.

Összegezve elmondható, hogy a szakmai munkaközösségek, teamek és a beszélgető – kör ismét sikeres szakmai évet zártak, amelyet a nevelési évet záró értekezleten elhangzott beszámolók is alátámasztottak.

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

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

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert alakítottunk ki. Intézményünk él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel. Munkatársaink számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek; havonta egy alkalommal telephelyenként, évente kétszer az egész óvoda. A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

Ssz.	Az információ átadás szinterei	Belső kapcsolatok - Szöveges értékelés
1.	Nevelőtestületi tanácskozások (nevelés nélküli munkanap, nevelőtestületi értekezlet)	<p>A nevelés nélküli munkanapokon a teljes és esetenként a rész kollektíva horizontális tudásmegosztása került hangsúlyos helyre, illetve, ha valamely fejlesztendő területen nem rendelkezünk megfelelő tudással, külső szakértők segítettek a fejlődésünket. (HUMUSZ Ház) Erősség, hogy szakmai értekezleteink a pedagógusok fejlesztését, továbbképzését támogatják, mely által még magasabb színvonalon végezhetik munkájukat továbbra is. Lehetőséget teremt a nevelés nélküli munkanap a csapatépítésre, az esetleges gondok, észrevételek megbeszélésére, hibák kiküszöbölésére, megoldására.</p> <p>Ebben a nevelési évben a törvényi lehetőség szerinti öt nevelés nélküli munkanap segítette „épülésünket”, ebből kettőt a telephelyek önállóan szerveztek.</p>

		Óvodapedagógusi (telephelyi) értekezletek háromhetente vannak, így biztosítva, hogy mindkét műszak dolgozója részt vehessen rajtuk. A megbeszéléseket a telephelyre jellemző demokratikus javaslati és döntéshozatali eljárás jellemzi, melyre a dolgozók felkészülten érkeznek, így növelve az értekezletek hatékonyságát. Az intézményközi egyéb megbeszélések a munkatervben rögzített formában zajlottak.
2.	Vezetőségi értekezletek, fórumok	Ebben az évben is leginkább az aktuális feladatoktól függően szerveződtek ezek az értekezletek, hatékonyságuk minden esetben megfelelő volt.
	Szakmai munkaközösségek	
3.	- Intézményen/ (telephelyeken) átívelő	A telephelyeken átívelő, intézményközi munkaközösségekről továbbra is csak pozitív tapasztalatunk van. A kollégák egymást segítik, tiszteletben tartva az egyes telephelyek sajátosságait, illetve eltérő tapasztalatait, közösen dolgoznak a kitűzött célok eléréseért.
4.	- óvodaszintű	Telephely szintű munkaközösségeinkben az oldott hangulatú együtt munkálkodás, fejlődés és az új dolgokra való nyitottság maradt továbbra is a jellemző. Az új tartalmakról a következő nevelési év elején döntenek a rész-nevelőtestületek.
5.	Szakmai munkacsoportok (belső értékelés, gyermekvédelem, portfólió műhely, esetmegbeszélő stb.)	Ezek a munkacsoportok elsősorban a nevelés nélküli munkanapok programjában kaptak helyet idén is. Működésük megfelelő volt.
6.	Munkaértekezletek az éves munkaterv szerint (dajkai, pedagógiai asszisztensi)	A munkaértekezletek szakmaiságot tükröztek, hatékonyság és együttműködés jellemezte azokat.
7.	Alkalomszerű, szükség szerinti munkaértekezletek	A kollektíva rugalmasságának köszönhetően, nem jelentett problémát az esetenkénti sürgősen összehívott megbeszélések hatékony lebonyolítása sem.
8.	Munkatársi értekezletek a teljes dolgozói kör bevonásával	A munkatársi értekezletek a nagy létszám ellenére is sikeresen és eredményesen zárultak, a kollektívára jellemző fegyelmezett magatartás hatékonyan segítette ezt idén is.
9.	Érdekképviselési értekezletek, megbeszélések	Nem voltak ilyen jellegű értekezletek, megbeszélések ebben a nevelési évben sem.
10.	Hospitálás, szakmai tapasztalatcsere	Az idei évben a kötelező gyakornoki mentorálás, a minősítési eljárásokkal összefüggésben lévő, bemutatókkal kapcsolatos, munkaközösségi foglalkozást segítő, illetve az új kollégák próba ideje alatti hospitálás volt a jellemző.

		<p>Egyéb hospitálás és szakmai tapasztalatcsere a ÉKÓ színhelyen és a Palánták telephelyen volt a kerületi szakmai bemutatók alkalmával, valamint a Napraforgó telephelyen a Madarak és Fák napja intézményközi programunkon. A Keveháza telephelyen Föld napi terepverseny került megszervezésre.</p> <p>Újként lépett be a repertoárba a pedagógus önértékelésekkel és teljesítmény értékeléssel kapcsolatos látogatások. Mivel valamennyi program kedvezően befolyásolta a kapcsolatépítést az intézményben ezen programok számának bővítését tervezzük a következő nevelési évben.</p>
11.	Elektronikus kapcsolattartás (E-mail, közösségi oldal, One- Drive munkafelület használata, stb.)	<p>Az elektronikus kapcsolattartás mind a kollektíván belül, mind a szülők felé napi rendszerességgel hatékonyan megvalósul, mivel a telephelyek pedagógusai hangsúlyt fektettek az informatikai kompetenciák fejlesztésére. Ez teljes mértékben jellemző már valamennyi telephelyünkre. (GDPR)</p>
12.	Faliújság	<p>A faliújságot minden csoport naprakészen karban tartja, óvodai szintű faliújságai vannak a telephelyeknek, az alapítványoknak, a zöld programoknak, valamint külön az óvodapedagógusok számára is. Ezeknek egy személyi felelőse gondoskodik a rendszeres információáramlásról. (GDPR)</p>
13.	Flottás telefonvonal használat	<p>A flottás telefonvonal 2016. áprilistól került bevezetésre a vezetői team tagjai között. 2019. Májusában kértük a megszüntetését, mivel a kollégák saját előfizetéseiket veszik csak igénybe, így felesleges kiadássá vált. Felszámoltuk.</p>
14.	Egyéb intézményi gyakorlat bemutatása	<p>Intézményünkben teljes az internet kapcsolat és a wi-fi lefedés. Valamennyi csoport rendelkezik pendrive segédeszközzel, amelyet információgyűjtésre és tárolásra is alkalmaznak az óvodapedagógusok, valamint természetesen a nevelőmunka tervezéséhez is, ezen adják le, majd később tárolják a Csoportnapló, Fejlődési Napló tervezési elemeit.</p>

Elmondhatjuk, hogy intézményünkben az információátadás hagyományos és korszerű formáinak alkalmazása is immár megszokott forma.

A hagyományos szóbeli tájékoztatások, értekezletek, megbeszélések mellett, a korszerű IKT eszközök által biztosított formákat is naponta alkalmazzuk szakmai, illetve egyéb kapcsolattartási formáink között.

Erősségek:

- ⇒ Eszköz feltételek biztosítottak.
- ⇒ Konkrét, hatékony információkezelés,
- ⇒ Szakmai összhang és párbeszéd megléte.
- ⇒ Minden szabályozó dokumentumunk megújult, megfelelnek a jogszabályoknak és egymással is koherenciában vannak.
- ⇒ Innovatív továbbképzési tapasztalatok alkalmazása.

Fejleszthető terület:

- ⇒ Eszköz feltételek további szélesítése. (ÉKÓ székhely WI-FI lefedettség)
- ⇒ Motiváltság erősítése.

5. Az intézmény külső kapcsolatai	Forrás: PP, SZMSZ, ÖP, Vezetési program, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: -
	Vezető megítélése (1-3): 3
<p>A külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával történik. A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.</p> <p>Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.(SZMSZ, PP)</p> <p>Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel. Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.</p> <p>Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek.</p> <p>Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú). Szülőkkal, fenntartóval napi szintű a kapcsolattartás, a bölcsődével, iskolával, az aktualitás szerinti a tájékoztatás - szóbeli, digitális, illetve papíralapon.</p> <p>A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgáljuk, visszacsatoljuk és fejlesztjük amennyiben indokolt és szükséges.</p> <p>Ebben a nevelési évben a vezetői team a felülvizsgált és beazonosított kulcsfontosságú partnereivel zavartalanul tudott együttműködni, továbbra is az óvoda Pedagógiai Programjában és az intézmény éves munkatervében rögzített kapcsolatrendszer szerint.</p>	

Meghatározásra kerültek az adott év kapcsolattartás formái, feladatai és felelősei. Kiemelt partnereinkkel a kapcsolat napi szintű. (Szülők, Fenntartó, Gamesz, Társ Intézmények).

Idén kiemelten a MÁK ellenőrzés kapcsán került több belső szabályzatunk, utasításunk felülvizsgálatra.

A partnerek az intézmény eredményeiről a helyben szokásos módon kapnak értesítést, írásban, (a kihelyezett hirdeteményekben, plakátokon) digitális formában az intézmény honlapjain, szóban a vezető, illetve az óvónők fogadóóráján, vagy egyéb személyes kapcsolatteremtéskor.

A partnereink véleményüket folyamatosan megoszthatják velünk szóban, a fent említett fórumokon, illetve írásban akár papír alapon, akár digitális formában. Szervezett módon véleményüket kérjük minden évben a partner elégedettségi mérések alkalmával.

Továbbra is működtetjük a Zöld Irodát, - amit nem szükséges, azt nem nyomtatjuk ki. Külső partnereinkkel lehetőség szerint a digitális úton való kapcsolattartást szorgalmazzuk és működtetjük, azonban a papír alapú tájékoztatást is alkalmazzuk.

Működésünkről, programjainkról, eredményeinkről partnereink - a szóbeli és papíralapú tájékoztatókon túl – honlapunkon is folyamatosan informálódhatnak.

Az intézmény külső kapcsolatai részeként *egyedállón a kerületben és úttörőként* az óvodánk külhoni magyar óvodával 16 éve tart fenn szakmai kapcsolatot.

Óvodapedagógusaink mindig is fontosnak tartották, hogy megismerkedjenek más óvodák pedagógiai munkájával, szervezeti kultúrájával, részt vegyenek horizontális tudásmegosztásban az óvodai nevelőmunka minden területén. Hazánk szinte valamennyi tájegységén jártunk már, s a hasznosítható tudást beépítettük mindennapjainkba. Ennek a fajta makro környezeti ismerkedésnek a kiterjesztéseként jutottunk el a határon túlra. Párkányba 2003-ban.

A párkányi Bartók Béla úti Micimackó Óvoda azóta testvéróvodánk lett. Minden évben találkozik egymással a két alkalmazotti közösség – egyik évben Párkányban, a másik évben Kelenföldön.

Ezen alkalmakkor bepillantást nyerhetünk egymás óvodai életébe, közvetlen tapasztalatokat gyűjtünk a határon túli magyarok mindennapjairól, a kulturális és nyelvi hagyományok őrzéséről és átörökítéséről; ismerkedünk a szlovákiai köznevelési rendszerrel.

Ebben a nevelési évben mi látogattunk el Párkányba, jövő tavasszal mi fogadjuk őket intézményünkben. Terveink szerint bemutatjuk valamennyi telephelyünket, az ott folyó hagyományörző programjainkat és a specifikumokat egyaránt.

Szempon: 5.1. **Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?**

Elvárás: Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú). A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

Ssz.	Az információ átadás szinterei	Külső kapcsolatok - Szöveges értékelés
Szóbeli		
1.	- Egyéni beszélgetések	A kommunikáció mindkét irányban jó.
2.	- Értekezletek, megbeszélések	Színvonalasak, tartalmasak, az adott témának megfelelőek. Csoportszintű nevelőtársi értekezletet évente minimum 3 alkalommal tartunk.
3.	- Online- fórumok	Szülők és a kollégák között megfelelően működik.
4.	- Egyéb	Online – fórumok működnek a telephelyek rész-nevelőtestületei között is, ennek intézményközi kibővítése ebben a nevelési évben megtörtént.
Írásbeli		
5.	- Hirdetőtábla	Óvodai: szülők számára fontos információkat tartalmazó szórólapok, valamint óvodai események, programok kihelyezése időben megtörténik. Alapítványi: faliújságon aktuális eseményekről való információ átadás működik.
6.	- Csoport faliújság	Időrendi sorrendben írjuk ki a csoportokat érintő programokat és információkat, mellyel elégedettek a szülők. Részletes információkkal napi szinten frissítjük a faliújságokat.
7.	- Meghívó	A különböző programokra a gyermekekkel készítünk papír alapú meghívókat. Egyéb esetekben az e-mail formában küldött környezetbarát formát alkalmazzuk inkább.
8.	- Közösségi oldal	A csoportban készült videókat, képeket a szülők egymás közt zárt csoportrendszerben feltöltik.
9.	- Levél	A szülők egymás közti kommunikációja email levelezéssel megfelelően szolgálja az információátadást.

6. A pedagógiai munka feltételei	Forrás: PP, MIP, SZMSZ, Vezetési program, Továbbképzési/beiskolázási terv, Munkaterv
	Adatszolgáltatás: -
	Vezető megítélése (1-3): 3
<i>Tárgyi, infrastrukturális feltételek</i>	
Szempon: 6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?	Elvárás: Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.
<p>Az intézmény rendelkezik a Pedagógiai Program megvalósításához szükséges alapvető tárgyi feltételekkel.</p> <p>A csoportszobai és udvari tárgyi eszközök megfelelnek a 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet mellékletét képező kötelező eszköz-, és felszerelési jegyzéknek; azonban az alkalmazott eszközök és felszerelések szinten tartása érdekében folyamatos karbantartás és pótlás nélkülözhetetlen a gyermekek testi épsége és a korszerű óvodai nevelés érdekében.</p> <p>Az épületek kora igényli a folyamatos karbantartást, felújítást. A felújítás üteme azonban változó intézményünk esetében.</p> <p>Az épületek belső képe – különösen a foglalkoztatók, az előterek és a lépcsőházak - harmóniát, nyugalmat árasztanak, ami elsősorban az óvodapedagógusok igényes, ízléses dekorációinak és a <i>szülők aktív segítő munkájának</i> is köszönhető.</p> <p>A fejlesztésekhez szükséges pénzeszközöket az óvodai költségvetés mellett a fenntartótól kapott eszközbeszerzési keretből, illetve pályázati pénzekből finanszírozzuk.</p> <p><i>A nagyobb beszerzésekről minden esetben a nevelőtestület tagjaival közösen döntöttünk az intézményünkben.</i></p> <p><u>Jelenleg zajló felújítások, karbantartások:</u></p> <p>ÉKO - székhely</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Intézményvezetői iroda kialakítása. <p>KEVE – telephely</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Elektromos étkezési lift beszerelése. 	

- Udvar felújítása (Második ütem).

PALI – telephely

- Teljes elektromos hálózat felújítása

ÚNO – telephely

- Kerítéskorszerűsítés.

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

Rendszeresen felmérjük a szükségleteket, így reális képpel rendelkezünk a nevelő munka humánereforrás intézményi szükségletéről. A humánereforrásban bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében és folyamatosan jelezzük a fenntartó számára.

A szinte már állandóvá vált pedagógus hiány nagyon megnehezíti a gyermekek zavartalan ellátását és a feladatok minőségi megvalósítását a mi telephelyeinken is.

Ebben a nevelési évben három telephelyünkön is nehezítette a több hónapos pedagógus hiány a zavartalan működésünket. A hiány **4-8 fő** között váltakozott. A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kiemelt hangsúlyt kap.

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

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

Az Ötéves Továbbképzési Tervben (2016-2021) az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével alakítottuk ki a pedagógus-továbbképzési programunkat.

A vezetői team tagjai felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira. Részletesen kidolgozták a vezetők irányításának, ellenőrzésének feladatai.

Az intézmény vezetői teamjének kiemelt feladata az is, hogy rendszeresen felmérje az alkalmazottak képességeit, a folyamatos ellenőrzések reális képet biztosítanak a nevelők kompetenciáiról.

A továbbképzések rendje ezekhez az igényekhez is idomul, illetve az intézmény alapidokumentumaiban meghatározott elvekhez kötött.

Szakirányú és Akkreditált képzések, Bemutatók, Konferenciák, Pályázatok

A fővárosi-, és kerületi szakmai programokon és rendezvényeken a nevelőtestület tagjai aktívan részt vettek és szép számban képviselték óvodánkat a már megszokott módon ebben a nevelési évben is.

A 2018/2019-es nevelési évben is részt veszünk az **Újbuda Környezettudatos Óvodája** vetélkedőn, **valamennyi telephelyünkkel**, mivel tökéletesen beleillik a közösségünk által meghatározott **ZÖLD FELADATOKBA**. Az előző nevelési évben a székhelyünk végzett az első helyen.

A projekt keretében újabb két kollégánk végezte el „**A környezeti nevelés megvalósítása terepi körülmények között a Duna-Ipoly Nemzeti Park Igazgatóság lehetőségeit felhasználva**” 60 órás akkreditált pedagógus továbbképzést.

Idén első alkalommal került megrendezésre „A fenntarthatóság pedagógiai gyakorlata az újbudai önkormányzati fenntartású óvodákban” - Óvodai környezeti nevelés Újbudán fővárosi konferencia

A konferencia célja az önkormányzati fenntartású óvodák környezeti nevelés - fejlesztésének bemutatása volt.

A konferencia célközönsége a fővárosi önkormányzatok szakemberei, képviselői, gyakorló óvodapedagógusok és óvodavezetők, óvodapedagógus képzéssel foglalkozó felsőoktatási szakemberek (oktatók), környezeti neveléssel és környezetvédelemmel foglalkozó civil és szakmai szervezetek képviselői voltak.

Két szakmai előadással képviseltettük Óvodánkat és a Környezet és egészségnevelési Szakmai Centrumunkat a konferencián:

⇒ Az intézmények közötti együttműködés, a fejlesztések motiválása, a Környezet és egészségnevelési Szakmai Centrum bemutatása.

Előadó: **Tóth Ildikó intézményvezető, Észak-Kelenföldi Óvoda**

⇒ A környezet és egészségnevelési Szakmai Centrum tevékenységének bemutatása: kerületi feladatok ellátása, szakmai tevékenység a környezeti nevelés eszközeivel (az egyéni fejlesztés, differenciálás az SNI szükségletek figyelembe vétele).

Előadó: **Ötvösné Kocsis Sarolta - Szakmai Centrumvezető**



Egyúttal itt került bemutatásra a Centrum emblémája is:

A 2018/2019-es nevelési évben is részt vettünk a **tavaszi kerületi pedagógiai napok** rendezvény sorozatában, **ÉKÓ** – székhely (valamennyi óvodapedagógussal) tartott sikeres gyakorlati bemutatót az érdeklődő kollégák számára.

ZÖLD ÓVODA – PÁLYÁZAT

Az Észak – Kelenföldi Óvoda székhelye és telephelyei **elkötelezettek a Zöld Óvoda programja mellett**. Ez idáig a következő címeket nyertük el:

- Észak – Kelenföldi Óvoda székhely – negyedik alkalommal nyerte el a címet, immár „Örökös Zöld Óvoda”
- Keveháza Utcai Óvoda telephely – második alkalommal nyerte el a címet,
- Újbudai Napraforgó Óvoda telephely – negyedik alkalommal nyerte el a címet, immár „Örökös Zöld Óvoda”
- Újbudai Palánták Óvoda telephely – harmadik alkalommal nyerte el a címet.

Jelenleg a harmadik alkalommal pályázik a Keveháza telephely Zöld Óvoda és a Palánták telephely az Örökös Zöld Óvoda cím elnyerésére.

Belső továbbképzések - Szakmai Munkaközösségek

Belső szakmai továbbképzésünket az három intézményközi-, illetve két telephelyi munkaközösség maradéktalanul megvalósította.

Célunk volt a humán erőforrás szakmai fejlesztése valamennyi munkaközösség keretében, valamint az akkreditált képzéseken szerzett ismeretek átadása, és a szervezeti kultúra fejlesztése a nevelési év során.

Valamennyi szakmai munkaközösség tevékenysége a nevelési év során megfelelő volt, kitűzött céljaikat és feladataikat sikeresen megvalósították, ezzel is segítve a pedagógusaink szakmai fejlődését. A két szakmai vezető tervező-, szervező-, és irányító munkája nagyban segítette a nevelési év zavartalan szakmai munkáját.

Dajkák belső képzése

A munkatervben tervezett programok megvalósultak.

Szervezeti feltételek

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

Elvárás: Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.
Az intézmények munkatársai a továbbképzések tapasztalatait megosztják egymással, belső továbbképzési konzultációs programokat szerveznek.

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

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

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.

Elsősorban az intézményen belüli jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat osztják meg egymás között.

A szervezetfejlesztésben az egyénre és a struktúrára ható módszereket egyaránt alkalmazta a vezetői team. Az egyénre vonatkozó az alkalmazottak fejlődését célozza (az eredmény közvetve nyilvánul meg a szervezet teljesítményében), míg a struktúrára ható pedig a munka tartalmára is kihat a dolgozók közötti viszony újraértelmezése közben.

Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
ÉKÓ	80	85	88	89	
KEVE	76	77	85	94	
PALI	100	85	90	94	
ÚNÓ	75	85	96	98	
Intézményi szintű	82,75	84	89	94	

Örömmel tölt el minket az a tény, hogy évről – évre **emelkedik** a százalékos mutató és így a negyedik évre immár meghaladtuk a **90%-os** határt is.

**Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás –
Intézményi szintű ÖSSZESÍTETT mérési eredmények**

Ssz.	Pedagógusok és a munkájukat segítő alkalmazottak elégedettség adatai és azokból következő fejlesztések	0,1,2,3	Fejlesztési javaslat
1.	A telephelyen „uralkodó” légkör	2,5	
2.	Az óvodában (intézményi szinten) „uralkodó” légkör	3	
3.	Munkakörülmények	2,6	
4.	Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a vezetés tagjaival	3	
5.	Kapcsolat (és kapcsolati lehetőség) a nevelőtestület tagjaival intézményi szinten	3	
6.	Információáramlás intézményi szinten	2,5	
7.	Információáramlás székhely/ telephelyi szinten	2,75	
8.	Részvételünk a szabályozó dokumentumok készítésében	3	
9.	Munkaközösségi foglalkozások, értekezletek hatékonysága	3	
	Átlag pont / %	94	

A nevelési év kiemelt feladata volt, a **Keveháza Utcai Óvoda telephely** rész alkalmazotti közösségének „csapatépítő” programba való bevonása. Ez két szervezett program keretében szakemberek bevonásával meg is történt, s melynek jótékony hatása meg is mutatkozott ebben a nevelési évben.

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

Szempont: Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?	Elvárás: A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók. A humán erőforrás képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények
---	---

ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

A nevelést, tanítást segítő eszközök és a nevelés tanítási módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.

Intézmény Pedagógiai Programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott Óvodai nevelés országos alapprogramban foglaltakkal. Programunk a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési/tanulási feladatait, céljait, valamint tartalmazza az intézmény sajátos nevelési feladatait, céljait.

2019 tavaszán megtörtént valamennyi alapdokumentumunk felül vizsgálata intézményünkben, így a Pedagógiai programé is. A vizsgálatot szakértők segítségével egy intézményközi szakmai team végezte, bevonva a teljes nevelőközösséget az elemző-, értékelő tevékenységbe.

Az elkészült szakértői vélemények szerint a felülvizsgálatok az aktuális jogszabályi és fenntartói elvárások mentén megtörténtek, melynek eredményeként a szükséges tartalmi változások beépítésre kerültek.

Ütemezve, 2019. március 15-ig elkészült a 2019/2020-as nevelési évre szóló Beiskolázási Terv, amely természetesen szinkronban van az intézmény 2016-2021 időszakára vonatkozó ötéves továbbképzési tervvel.

Elmondhatjuk, hogy ennek a nevelési évnél egyik kiemelt feladata lett az Észak – Kelenföldi Óvoda alapdokumentumainak felülvizsgálata és módosításának elkészítése.

Ezt a feladatot maradéktalanul végrehajtotta alkalmazotti közösségünk.

Az intézményvezetői pályázatban megfogalmazott vezetési koncepció, a kiemelt feladatok az elkövetkező öt évre, ugyancsak konkrét stratégiai célokat és feladatokat fogalmazott meg, amely a Munkaterv része lett.

A rövid távú célok, feladatok (2015-2016) – **TELJES MÉRTÉKBEN**,
a középtávú célok, feladatok (2015-2018) – **TELJES MÉRTÉKBEN**,
a hosszú távú célok, feladatok (2015-2020) – **RÉSZARÁNYOSAN** az ütemezésnek megfelelően **MEGVALÓSULTAK**.

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

Vezető megítélése (1-3):
3

A KLIMA teszt vizsgálat ebben a nevelési évben június 4-én került leadásra. A teszt vizsgálat eredményét váratoan szeptemberben ismeri meg az intézmény alkalmazotti közössége.

Az előző nevelési évben a KLIMA teszt vizsgálat mérőeszközében 120 pozitív állítás szerepelt a szervezeti légkörrel kapcsolatban. A mérés eredményei először telephelyenként kerültek összesítésre, majd az Észak – Kelenföldi Óvoda összesítése is elkészült. A telephelyek közötti különbségeket a jelölésszámok mentén vizsgálták, melyből a következő rangsort alakították ki a szervezeti légkörrel való elégedettség szempontjából:

1. Palánták telephely,
2. Tétényi székhely,
3. Napraforgó telephely,
4. Keveháza telephely

Inkább érdekességként kezeljük az adatokat, mivel változatlanul úgy érezzük, hogy nem minden kolléga számára egyértelmű a jelölés, vagy nem jelölés helyessége vagy fontossága.

A vezetői feladatellátás kérdőívét egyrészt kitöltöttem, mint intézményvezető egy személyben, valamint kitöltötték a fenntartó munkatársai is több személy, mindkét esetben egy 1-7-ig terjedő skálán értékeltünk.

Az értékelés során általában hasonló értékelések születtek, de mégis voltak kiugró eltérések (egy pontos különbség) aminek oka az is, hogy egy személy értékelt 4-5 másik személy ellenében, így az eltérés mindig is mérhetően eltérő lesz.

Összegzés:

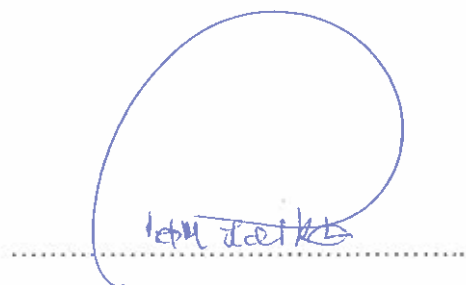
Az Észak – Kelenföldi Óvoda szervezeti légkör mérése a dimenziók menti százalékos eredményeket tekintve továbbra sem mutat kiugró problémákat a szervezetben.

A vezetői feladatellátás mérés tekintetében átlagosan 0,23 volt a vezetői és a fenntartói válaszok közti különbség. Látható tehát, hogy egyértelműen mutatkozik a vezetői és a fenntartói értékelésben.

2018-2019 nevelési év legemlékezetesebb szakmai élményei	
ÉKÓ	A tavaszi kerületi szakmai bemutatók sikeres lebonyolítása. „45 évesek lettünk” Márton napi lámpásos felvonulással való megünneplése. Családokkal közösen szervezett kiállítások magas szintű megvalósulása. „Zsibvásár” a fenntarthatóság jegyében, a karitásztámogatására.
KEVE	Márton napi lámpás felvonulás. Montessori pedagógia bemutatása (intézményközi szakmai bemutató) Föld napi terepverseny. (Jó gyakorlat) Zöld programok megvalósítása. (Madáretetőkészítés, Madáretető készítés, Kukakultúra) Az óvoda udvarának felújításának első üteme megvalósult.
PALI	A párkányi MICIMACKÓ Óvoda munkatársaival, kedves barátainkkal eltöltött szakmai nap.
ÚNÓ	Fonózás – intézményközi bemutató. Farsang farka – intézményközi helyzetdráma bemutató. Madarak és Fák Napja – intézményközi tanösvény és kiállítás. Csapatépítő nevelési évet záró fagyfaltozás.
<i>Leginkább tanulságos az volt... (... amit többé nem ismételnénk meg!)</i>	
ÉKÓ	Óvodapedagógus hiány miatt egy csoportunk 4 hónapig egy óvónénivel működött.
KEVE	Óvodapedagógus hiány miatt két csoportunk teljes nevelési év alatt egy óvónénivel működött. Óvodapedagógus hiány miatt egy csoportunk 6 hónapig egy óvónénivel működött.
PALI	Óvodapedagógus hiány miatt egy csoportunk novembertől, újabb 2 csoportunk januártól nevelési év végéig egy óvónénivel működött.
ÚNÓ	Óvodapedagógus hiány miatt egy csoportunk teljes nevelési év alatt egy óvónénivel működött. Egy csoportunk pedig 6 hónapig egy óvónénivel működött.
<i>A következő nevelési évre tett három kívánságunk a munkánkkal kapcsolatosan:</i>	
ÉKÓ	1) Megmaradjon a tornatermünk. 2) Kialakításra kerülhessen nevelői szoba, öltöző. 3) Bővüljenek az udvari játékaink.
KEVE	1) Árnyékolástechnika modernizálása. (REDŐNY) 2) Valamennyi csoportban legyen 2 óvodapedagógus. 3) Minden csoportban legyen pedagógiai asszisztens.
PALI	1) Valamennyi csoportban legyen 2 óvodapedagógus. 2) Valamennyi csoportban legyen 2 óvodapedagógus. 3) Valamennyi csoportban legyen 2 óvodapedagógus.
ÚNÓ	1) Valamennyi csoportban legyen 2 óvodapedagógus. 2) Minden csoportban ahol kiemelt figyelmet igénylő gyermekeket nevelünk (SNI) legyen pedagógiai asszisztens. 3) Adminisztrációs feladatok csökkentése.

Köszönöm a teljes alkalmazotti közösségnek.

Kelt: Budapest, 2019. Június 14.



Tóth Ildikó
intézményvezető



ÓVODA KULCSFOLYAMATAI ÉSZAK – KELENFÖLDI ÓVODA ÖSSZESEN (intézményi átlag: 97%) Vezető megítélése (1-3): 3

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	95,5
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	96,75
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	91,75
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	97,25
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	98,5
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	97,5
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	93,5
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	94,25
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	95,25
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	88,25
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	99,25
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	nem releváns
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	98

Szöveges értékelés, elemzés: Ez volt a másik táblázat, amelynek esetében szintén úgy gondoltuk, hogy az összesítő táblázat mellett a telephelyenkénti értékelésnek is helye van az Éves Beszámolóban. Összintézményi szinten a szülői igényekre alapozott szolgáltatások kulcsfolyamat nem értékelhető ennek oka, hogy ezen a területen nincs értékelhető adat. (Nincsenek fakultációs programok intézményeinkben)

BUDAPEST FŐVÁROS XI. KERÜLET ÚJBUDA

Környezetvédelem - Egészségnevelés

Szakmai Centrum



2018-2019

1.) Hogyan sikerült megvalósítani a Szakmai Centrum 2018/2019. nevelési évre kitűzött feladatait, céljait?

Az óvodák továbbra is fenntartották a környezettudatos szemléletmódot nevelési gyakorlatukban és az óvodák mindennapi életében, és ezzel egyre inkább közelítenek a „Zöld Óvodai” szinthez.

A szakmai munkaközösség vezetők valamint a zöld koordinátorok hatékony feladatvállalása, felkészültsége egy-egy foglalkozásra, pontos és precíz feladatellátást tett lehetővé a nevelési év során valamennyi intézményben.

Idén már voltak próbálkozások a székhely és telephelyek szakmai és működésbeli „specialitásainak” megjelenítésére, ezt a későbbiekben még erősíteniünk szükséges.

A szakmai információáramlás folyamatosan biztosított volt a közvetlen munkatársak, a munkaközösség, a munkacsoport valamint a zöld teamek között, így a programok információi időben eljutottak az érintettekhez.

2.) Kiket vontak be a Szakmai Centrum munkájába (intézményi belső és kerületi, fővárosi, egyéb külső résztvevők)?

Valamennyi munkaközösség-vezetőt, koordinátort sikerült a programokba bevonni. Dr. Havas Péter több előadást is tartott. Labancz Györgyi az Agostyáni Ökofalu vezetője, létrehozója szintén tartott előadást. A Humuszház is képviseltette magát szakmai műhelyünkben. Újbuda Önkormányzat részéről dr. Berezvay Zoltán és Gallerné Szondi Szilvia tartott műhelyprogramot.

Az idén tavasszal, került első alkalommal megszervezésre az Óvodai Környezeti Nevelés Újbudán - fővárosi konferencia, amely a fenntarthatóság pedagógiai gyakorlata az újbudai önkormányzati fenntartású óvodákban címet viselte.

A Szakmai Centrum a konferencián is képviseltette magát, a program szervezésében valamint előadások megtartásában egyaránt aktívan részt vett, Tóth Ildikó intézményvezető, valamint Ötvösné Kocsis Sarolta Centrum-vezető.

Téma	Célcsoport	Résztvevők
Előadó: Dr. Berezvai Zoltán Előadás: Az óvodai helyzetértékelés - tapasztalatok összegzése, problémák, hiányosságok feltárása, megoldási javaslatok együttes megbeszélése	környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (23fő)	Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa, Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők, Szakmai Centrum vezetője

<p>Előadás: Gallerné Szondi Szilvia</p> <p>Előadás: ÓNOAP: A környezettudatos neveléshez kapcsolódó változások.</p>	<p>környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (23fő)</p>	<p>Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa, Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők</p> <p>Szakmai Centrum vezetője</p>
<p>Előadó: HUMUSZ Szövetség</p> <p>Előadás: Hatékony hulladékgazdálkodás az óvoda környezetterhelésének csökkentésére.</p>	<p>környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (23fő)</p>	<p>Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa, Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők</p>
<p>Előadó: Labancz Györgyi</p> <p>Előadás: Agostyáni Ökofalu</p>	<p>környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (28fő)</p>	<p>Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa, Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők, Szakmai Centrum vezetője</p>
<p>Előadó: Dr. Havas Péter</p> <p>Előadás: Hogyan tartsunk értekezletet?</p>	<p>környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (28fő)</p>	<p>Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők Szakmai Centrum vezetője</p>
<p>Előadó: Magyar Természetvédők Szövetsége</p> <p>Előadás: Ajtónkon kopogtat a klímaváltozás - mit tehetünk a kedvezőtlen hatások tompítására és a kedvező hatások kihasználására.</p>	<p>környezeti munkaközösség vezetők (8 fő), környezeti koordinátorok (28fő)</p>	<p>Humánszolgálati Igazgatóság munkatársa Környezetvédelmi Osztály munkatársa, óvodai szakértők, Szakmai Centrum vezetője</p>

3.) Értekezletek, programok és résztvevők száma a 2018/2019. nevelési évi programokon.

- ✓ 8 műhelyfoglalkozás,
- ✓ 4 munkaközösségi megbeszélés,
- ✓ 1 csapatépítő program Sas-hegyen,
- ✓ 1 Konferencia

A résztvevők száma az óvodai munkaerőhiány miatt sajnos nem érték el a maximum létszámot.

Helyszín	Téma	Célcsoport	Résztvevők
Észak-Kelenföldi Óvoda székhelye, telephelyei	A kiírt környezettudatos óvoda pályázattal kapcsolatosan felmerült kérdések megbeszélése	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő) Szakmai Centrum Vezetője
Észak-Kelenföldi Óvoda Újbudai Napraforgó Óvoda telephely	A Föld napi rendezvény megszervezése	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő) Szakmai Centrum Vezetője ÉKÓ intézményvezető, Gyurcsó Gyuláné ÚPI vezetője
Észak-Kelenföldi Óvoda Újbudai Napraforgó Óvoda telephely	Mit látunk a zöld szemüvegen keresztül? (kollektív szemléletformálás eredményei)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő) Szakmai Centrum Vezetője
Észak-Kelenföldi Óvoda Újbudai Napraforgó Óvoda telephely	Az Uniós pályázat támogatása, segítése.	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő) Szakmai Centrum Vezetője
Észak-Kelenföldi Óvoda Újbudai Napraforgó Óvoda telephely	Ötletbörze a következő nevelési évre	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő)	Környezeti Munkaközösség Vezetők (8fő) Szakmai Centrum Vezetője

4.) Mutassa be röviden a legsikeresebbnek ítélt szakmai programjukat, elért céljukat!

A legsikeresebbnek a Labancz Györgyi által tartott **Ökofaluról** szóló előadása volt. Több kolléga jelezte, hogy tervei között van a falu felkeresése, akár csapatépítő programként is. Szeretnék, ha kollégáik is közvetlen tapasztalatot szereznének a program és a falu működéséről.

5.) Soroljon fel néhány – a Szakmai Centrum munkáját hátráltató – akadályozó vagy zavaró tényezőt!

Ebben a nevelési évben néhány esetben a zöld programok szervezésénél, megvalósításánál is komoly gondot okozott a területünkben fennálló jelentős a pedagógushiány. Mivel prioritást élvez a gyermekek ellátása ezért természetesen figyelembe vettük az óvodák jelzéseit. Ennek ellenére a programokon valamennyi óvoda tudta magát képviseltetni, létszámban azonban nem értük el az előző évi látogatottságot. Reményeink szerint ez már a következő nevelési évtől változni fog.

6.) Jövőre vonatkozó javaslatok, tervek a Szakmai Centrum munkájával kapcsolatban.

A fenntartó munkatársaival, a szakértőkkel, a szakmai centrum vezetőjével (képviselve a zöld koordinátorok javaslatait, észrevételeit) szükséges lenne átgondolni az Újbuda Környezettudatos Óvoda pályázat következő kiírásának lehetséges módosításait.

Beszámoló a 2018/2019-es nevelési évről

Kovácsné Kelemen Anikó - óvodapszichológus

Az idei évet az előző évek tapasztalatai alapján terveztem meg. Az előző nevelési év végén a pedagógusokkal és szülőkkel való konzultációk során már körvonalazódni látszott, hogy ebben a nevelési évben mely nagycsoportos gyermekek fognak a látóterembe kerülni. Ezért az első hetekben ezeket a gyermekeket figyeltem meg a csoportokban, és ezzel párhuzamosan az óvodapedagógusokkal és szülőkkel egyeztetve megindult a csoportok szervezése. Mivel az előző nevelési évben is nagy népszerűségnek örvendtek a kiscsoportos foglalkozások mind a szülők, mind az óvodapedagógusok körében, ebben az évben is 2-2 csoportot indítottam párhuzamosan, intézményenként.

A Palánták óvodában idén harmadszorra tartottunk Baldóczy Katalin óvodapedagógus kolléganőmmel gyermekpszichodráma csoportot. A drámacsoport mellett indítottam egy személyiség-, és szociális készségfejlesztő csoportot is.

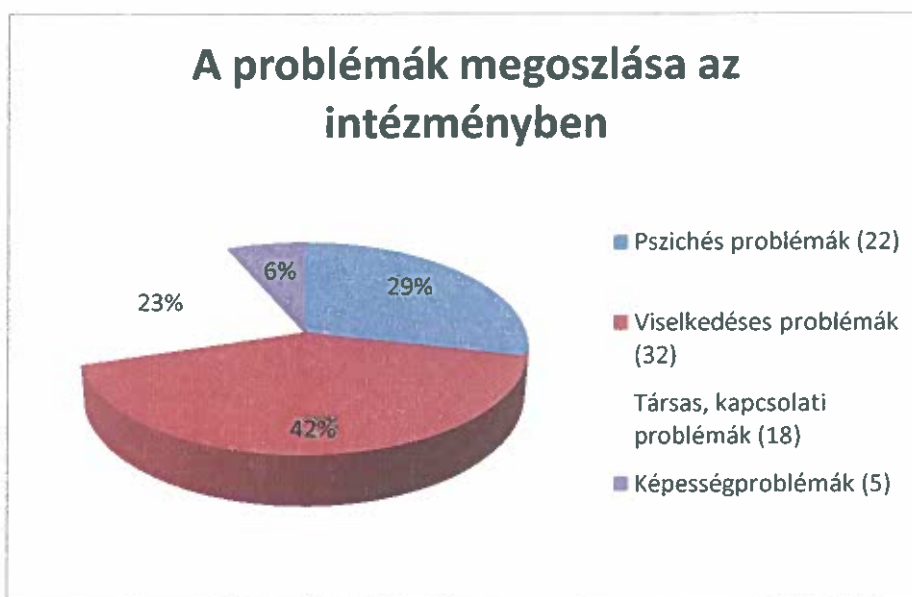
A Napraforgó és a Keveháza óvodában 2-2, a Tétényi óvodában 1 személyiség-, és szociális készségfejlesztő csoportot tartottam. A Tétényi óvodában azért nem volt két csoport, mert párhuzamosan több gyermekkel foglalkoztam egyénileg (az ő esetükben az egyéni folyamatot tartottam hasznosabbnak). A tavalyihoz hasonlóan idén is volt anya-gyermek konzultáció, ami nagyon hasznosnak bizonyult.

Az előző évekhez hasonlóan az egyéni foglalkozások idén is két részre oszlottak. Általában 1-3 egyéni foglalkozást ajánlottam meg azoknak a szülőknek, akikkel nevelési tanácsadás keretében találkoztam, és úgy ítéltam meg, hogy a velük folytatott munka hasznos kiegészítése lesz, ha a gyermeket közelebbről is megismerem egy kicsit. Azokkal a gyerekekkel, akiknél úgy ítéltam meg, hogy további munka szükséges, általában 10 alkalommal találkoztam egyéni foglalkozás keretében, vagy beintegráltam egy csoportos folyamatba.

A következő diagramon az esetszám telephelyenkénti megoszlása látható. A legtöbb esetem a két nagyobb óvodából, a Palántákból és a Kevéből került ki, az előző évekhez hasonlóan.



Az alábbi diagramon a problématerületek szerepelnek. Ezt annyival szeretném kiegészíteni, hogy több gyerek érintett akár több problématerületen is. Többségben mégis a viselkedésproblémák vannak, ide tartozik a szokás- és szabályrendszer elsajátításának nehézségei, a magatartásproblémák. Tapasztalataim szerint ezektől sosem függetlenek a pszichés problémák. Ide tartoznak az érzelmi, indulati élet zavarai, szorongás. Sok gyermek küzd társas, kapcsolati nehézséggel, ide tartoznak a beilleszkedési problémák, az interakció nehézségei. Kisebb számmal kerültek a látóterembe képességproblémákkal küzdő gyermekek, velük akkor foglalkoztam egyéni illetve csoportos folyamatban, ha képességbeli elmaradásukhoz egyéb nehézségek társultak (kapcsolati, viselkedéses, pszichés).



A következő ábrán a tevékenységek intézményen belüli megoszlása látható. A tavalyihoz képest idén kevesebb egyéni foglalkozást tartottam, ennek oka, hogy próbáltam növelni a csoportos foglalkozásoknál a létszámot, így több gyermeket tudtam ellátni csoportos folyamatban.

Az idei évben is tartottam szülői fórumokat, részt vettem szülői értekezleteken az alábbi témákban: iskolaérettség, beszoktatás, digitális eszközök, testvérféltékenység, szabályok a közösségben, kötődés – elengedés, önállóság, szocializáció, konfliktuskezelés.

Idén újításnak számított, hogy az óvodapedagógusok mentálhigiénéjének megtámogatása céljából 12 alkalmas autogén tréning relaxációs csoportot tartottam. A csoport 8 fős volt. A Tétényi oviból 3, a Palántákból és a Kevéből 2-2, a Napraforgóból 1 óvodapedagógus vett részt rajta. A csoport indítását megelőzte egy személyes, egyéni interjú mindegyik jelentkezővel. A csoportülések január végétől április végéig tartottak, hetenkénti találkozásokkal, másfél órás ülésekben, helyileg a Keve ovi tornatermében. Számomra nagyon pozitív tapasztalás volt, a résztvevők végig aktívan dolgoztak mind az üléseken, mind az otthoni gyakorlás során. Úgy érzem, a relaxációs technika elsajátítása mellett a csoport arra is alkalmat adott, hogy a négy telephely közötti kapcsolatok megerősödjenek. Nagyon örültem, hogy mind a négy telephelyen támogatták a kollégák csoportba járását, lehetővé tették számukra a részvételt.

A pozitív visszajelzések alapján a jövő nevelési évben is szeretnék autogén tréning csoportot indítani, a négy épület óvodapedagógusai számára.



Hétfőnként idén is részt vettem az óvodapszichológusi teamen, ahol a koordinátorral és a kerület többi óvodapszichológusával esetszbeszéléseket, módszertani blokkokat tartottunk. A szupervíziós esetszbeszélések, módszertani eszmecserék továbbra is sokat segítenek a munkámban. Az óvodapszichológusi team működési keretein belül ebben a nevelési évben részt vettünk a Nyugi Ovi képzésén, a szemléletet a szülőkkel és az óvodapedagógusokkal való munkában is tudom hasznosítani, de igény szerint a későbbiekben akár a módszer bevezetésében is szívesen részt vennék.

A vezetőm jóváhagyásával a következő nevelési évtől félállásban leszek az intézményben, a Palánták és Keve óvodában fogom továbbra is ellátni óvodapszichológusi feladataimat. A Tétényi és Napraforgó óvodában új kolléga folytatja a munkát, szeptemberben segítem majd az ő munkáját, és nyitottan várom a közös együttműködést.

Beszámoló a 2018/2019-es nevelési évről

Tőkés-Gecse Barbara Krisztina – gyógypedagógus

Sajátos nevelési igényű gyermekek ellátása

Az óvoda ellátott sajátos nevelési igényű gyermekeket ebben a nevelési évben is. (továbbiakban SNI- s gyermekek). Ellátott intézményeim ebben az évben változatlanul az Észak- Kelenföldi Óvoda székhely és az Újbudai Napraforgó Óvoda telephely. A gyógypedagógiai fejlesztést alkalmazott gyógypedagógusként heti 26 kontaktórában végeztem. Emellett a létszámnövekedés miatt, 2 másik utazó gyógypedagógus segítette az óvoda munkáját.

A Szakértői Bizottság által kiállított Szakértői Véleményekben meghatározott fejlesztési területek, illetve megfigyelések, felmérések alapján félévente fejlesztési tervet készítettem.

Az év elején újonnan érkező SNI-s kicsik beszoktatási idejét megfigyeléssel és aktív részvétellel is igyekeztem segíteni. Az év elején fogadóórák alkalmával ismerkedtem meg a szülőkkel, igényeikkel, illetve tájékoztattam Őket az óvodában történő gyógypedagógiai fejlesztés menetéről. A szülők kivétel nélkül együttműködésükről biztosítottak, így az intézményi fejlesztést szakszerűen ki tudtuk terjeszteni az otthoni körülmények közé is. (pl. fülhallgató használat, napirendi kártya használata).

Rendszeresen konzultáltam az óvodapedagógusokkal, fejlesztőkollegákkal, utazó gyógypedagógusokkal, vezetőséggel, akik részéről mindig nyitottságot tapasztaltam. Fontos volt számomra, hogy én is biztosítsak időt a munkatársaimra, bármilyen segítségre van szükségük.

Az egész évre szánt fejlesztési céljaimat sikerült elérnem. A következő nevelési évben helyettesítő kollegának adom át a munkát. A fejlesztőszobát, fejlesztőeszközöket már bemutattam. A munkába állását követően az ehhez szükséges dokumentációkat, gyakorlati ismereteket, tudnivalókat teljes körűen biztosítom a kolléga számára, hogy ezzel is segítsem a munkáját, a kollégákkal történő kommunikációját.

Statisztikai adatok

SNI- s gyermekek óvodánként 2018/2019-es nevelési év végén:

- Újbudai Napraforgó Óvoda telephely: 6 fő (ebből 5 főt láttam el)
- Észak-Kelenföldi Óvoda székhely: 11 fő (ebből 9 főt láttam el)

Ebből szeptembertől iskolába megy:

- Újbudai Napraforgó Óvoda telephely: 0 fő
- Észak-Kelenföldi Óvoda székhely: 4 fő

Szakemberekkel való együttműködés:

Mind a két óvodában dolgoznak külsős, utazó és alkalmazásban álló segítő szakemberek. Az eddigi gyakorlatot követve, idén is sikeres volt az együttműködésünk.

Észak-Kelenföldi Óvoda székhely, Újbudai Napraforgó Óvoda telephely:

SNI logopédus, konduktor, gyógytornász, fejlesztőpedagógus, pszichológus, gyógypedagógus

Soron kívüli felülvizsgálatra lett küldve:

- Észak-Kelenföldi Óvoda székhely: 1 fő (diagnózismódosítás, fejlesztési terület, integráció felülvizsgálatának céljából)
- Újbudai Napraforgó Óvoda telephely: 2 fő (diagnózismódosítás, fejlesztési terület, integráció felülvizsgálatának céljából)

Szakértői Bizottságtól helyszíni megfigyelésre kijöttek:

- Újbudai Napraforgó Óvoda telephely: 2 fő
- Észak-Kelenföldi Óvoda székhely: 1 fő

Összegzés:

Ebben az évben is sikerült jó kapcsolatot fenntartani a már megismert kicsikkel és hasonlóan jó kapcsolat alakult ki az újonnan érkezőkkel is. Több esetben felmerült az integráció megvalósíthatósága idén, mely miatt a Szakértői Bizottsággal aktív kapcsolatot ápolunk. Sajnos a várt eredmény többnyire minket igazolt. Igyekeztem a fogadóórákon túl is, mindig a szülők rendelkezésére állni, az így kialakult jó viszonynak köszönhetően jól együtt tudunk működni a fent említett kényelmetlen helyzetekben is.

Az óvodai munkám ellátásában sokat segítette a tanulási lehetőség, melyet a munkahelyem biztosított, illetve a mindig segítőkész, nyitott vezetőség és munkatársak jelenléte.

Beszámoló a 2018/2019-es nevelési évről

Süveges Péter Józsefné – fejlesztő pedagógus

A nevelési év kezdetén szeptemberben összeültünk gyógypedagógus, logopédus és pszichológus kollégáimmal, hogy összeállítsuk a 4 óvoda terembeosztását, mivel alkalmazkodnunk kellett egymáshoz, a gyermekekhez illetve külsős szakemberekhez (gyógytornász, logopédus, konduktor).

Időközben beérkeztek a Szakszolgálattól, Szakértői Bizottságtól az eredmények, ezeket összevetettük gyógypedagógus kollégámmal, ki kivel tud érdemben foglalkozni. Az én területem a BTM státuszt kapott gyermekek fejlesztése a szolgálatok által előírt heti óraszámban. Ezen kívül az idei nevelési évben több státusz nélküli gyermeknek is előírta a Szakszolgálat a fejlesztőpedagógusi megsegítést.

Október végére alakult ki 90% készültséggel, hogy mikor, hol és kikkel foglalkozom az év során.

Közben az óvónőkkel egyeztetve felmerültek olyan gyermekek is, akik valamilyen részterületen elmaradást mutatnak. Őket saját módszeremmel mértem fel.

Telephely	Óvónői javaslatra, saját módszerrel felmérve	Logopédus javaslatára felmérve	Gyógypedagógus javaslatára felmérve	Fővárosi Pedagógiai Szakszolgálat előírása	1.sz. Szakértői Bizottság előírása	Összes
Székhely	10	-	-	6	-	16
Napraforgó	8	-	-	1	-	9
Palánták	4	-	-	6	-	10
Keveháza	3	-	-	8	-	11
II. félévben csatlakoztak	-	-	-	-	-	0
Összes	25	-	-	21	-	46

A nevelés év során a 21 gyermeket el tudtam látni.

Óra/hét megoszlása telephelyenként:

Székhely	Napraforgó	Keveháza	Palánták	Intézmény összesen
8	2	10	8	28

BTMN gyermekek száma: 11 fő

21 gyermekből:

- ⇒ 16 iskolát kezd,
- ⇒ 0 gyermek Szakszolgálati javaslatra óvodában marad,
- ⇒ 5 gyermek életkorát tekintve még nem iskolaköteles.

Az újként bekerült gyermekek megismerésére szeptemberben került sor. A 4 óvodában az érintett gyermekek óvónőivel átbeszéltük a tapasztalatokat, melyik gyermeknél mit tapasztalnak, mire figyeljek, amikor foglalkozom velük.

Októberben kezdtem el a fejlesztést. Idén is gondot okozott a mozgásfejlesztés a reggeli időpontokban, nem sikerült az átszervezés. Néhány alkalom kínálkozott a tornaterem igénybe vételére, ezeket azonnal ki is használtam.

Munkámat a 4 óvodában végeztem. Egyéni és csoportos fejlesztési órákat tartottam az előírásnak megfelelően, illetve a gyermekek megismerése után 2-3 fős csoportokat kialakítva.

A szülőkkel fogadóóra keretében tartottam a kapcsolatot, ha szükség volt rá, egy szülővel, több alkalommal. Javaslatot tettem a gyermek érdekében különböző vizsgálatokon való részvételre. Eredményesnek ítélem meg az együttműködést.

A csoportos óvónőkkel napi szinten beszéltünk az érintett gyermekekről, elmondták tapasztalataikat, illetve ha változást láttak.

A többi telephelyen az előző évhez képest jobban meg tudtuk szervezni a foglalkozások helyszínét.

Elkísértem egy csoportot májusban egy szülővel kirándulásra. Segítettem a gyermekek öltöztetésében, felügyeletében.

Év közben felkérést kaptam a Napraforgó telephely részéről egy szülői értekezlet megtartására, melynek fő mottója Iskolakezdés zökkenőmentesen. Sikeresnek ítélem meg annak ellenére, hogy nagyon kevés szülő volt jelen.

Év végén részt vettem az óvoda nagyszabású szülő+gyermek+ pedagógus délutánján, a büfében segédkeztem.

A Palánták óvoda ebben a nevelési évben is részletes havi óvodai programtáblázattal segítette munkámat.

A jövőt tekintve továbbra is szükségét érzem a Keveháza Óvodában egy fejlesztő szoba létrehozásának, jelenleg az orvosi szobában tartom a foglalkozásokat, ami kevésbé alkalmas a fejlesztésre.

Továbbra is fontosnak tartom az önképzést, a lehetőséget szeretném megragadni, amennyiben lesz rá mód.

Nagyon köszönöm a vezetőnek, a helyetteseknek és az óvoda összes dolgozójának az év során nyújtott segítséget.



JEGYZŐKÖNYV

Időpontja: 2019. Június 14.

Esemény: Nevelési évet záró Nevelőtestületi/Alkalmazotti értekezlet

Témák:

- ✚ 2018/2019-es nevelési év tervezett és végrehajtott feladatainak megbeszélése, értékelése. Telephelyvezető-helyettesek beszámolóinak meghallgatása és elfogadása. Az Éves Beszámoló megvitatása és elfogadása.
- ✚ A 2018/2019-es nevelési évben, óvodában maradó tanköteles korú gyermekek esetében a nevelőtestületi határozat meghozása.
- ✚ HUMUSZ előadás.
- ✚ Egyéb.

Jelen vannak:

Az intézmény vezetője és az alkalmazotti közösség tagjai:

Ághné Czap Edit
Antonyák Bernadett
Balázsovics Ildikó
Baldóci Katalin Csilla
Barta Éva
Bánkútiné Makay Csilla
Benkó Melinda Annamária
Beta Melinda
Bóbics Veronika
Brótya Krisztina
Burony József
Czomba Attiláné Juhász Krisztina
Csécsi Jánosné
Csontos Attiláné
Danajlovits Szilvia
Egri Gyöngyi
Erdősi Gabriella
Fejes Imréné
Feketéné Báthori Edit
Fekete Klára
Ficzere Hernics Éva
Fintorné Forgony Mária
Fodor Andrea

Gaál Erika Éva
Gál Csilla
Gögsőné Zsámboki Beatrix
Gombásné Malmos Ágnes
Grósz Brigitta
Homa Edina Zsuzsanna
Huszárné Unicsovics Zsuzsanna
Iszlai Rozália
Kalmár Sándorné
Kárpáti Imréné
Kovács-Juhász Viktória
Kovácsné Kelemen Anikó
Kovácsné Gémei Annamária
Kozma Gáborné
Kneszlné Schafer Ágnes
Krafcsik Éva
Krassói Beáta Szilvia
Lázár Szilárd Attiláné
Ligetiné Nemes Györgyi
Lóvész Etelka
Majorosné Seres Orsolya
Marton Csilla
Matics Ágnes
Mertlik Ildikó
Mihucz Andrea
Mojzes Zsoltné
Molnárné Szőke-Nagy Edit
Nagy Ibolya
Orvos Apollónia Tünde
Ötvösné Kocsis Sarolta
Pécsinger Klaudia Ibolya
Prekopné Havlik Anna Nikoletta
Sallai Mária
Somogyiné Szűcs Tünde
Sörös Emília
Szabóné Tumpek Anikó
Szalmáné Vajda Mónika
Szarvady Szilvia
Szekacsek Gyöngyi
Szilasi Teréz
Szollát Klára
Takács Tímea
Takácsné Veres Viktória
Tamás Ildikó
Tihanyi Károlyné
Tóth Ildikó
Tóth Krisztina
Tóth Szilvia Andrea

Tóthné Tóth Zsuzsanna Rita
Tölgyszéki Papp Edit
Turiné Vajda Éva
Uvacsek Anikó
Varga – Csécsi Annamária
Vargáné Orosz Szilvia
Vidiczkiné Árpási Melinda
Vighné Dán Irén Ildikó

Ráczi Gabriella – Észak – Kelenföldi Óvoda Szülői Szervezetének elnöke
(Jelenléti ív csatolva)

Jegyzőkönyvvezető:

Ághné Czap Edit – óvodapedagógus

Hitelesítők:

Ráczi Gabriella – Észak – Kelenföldi Óvoda Szülői Szervezetének elnöke

Vighné Dán Irén Ildikó – óvodapedagógus

Tóth Ildikó intézményvezető köszöntötte a megjelent résztvevőket, majd megállapította, hogy a nevelőtestület **53** tagjából jelen van **41** fő, ebből véleménynyilvánításra jogosult **41** fő, ezért a nevelőtestület határozatképes. Egyúttal felkérte Ághné Czap Edit óvodapedagógust a jegyzőkönyvvezetésre, valamint Ráczi Gabriella – Észak – Kelenföldi Óvoda Szülői Szervezetének elnökét és Vighné Dán Irén Ildikó óvodapedagógust a jegyzőkönyv hitelesítésre.

Tóth Ildikó intézményvezető, röviden tájékoztatta a megjelenteket a mai értekezlet napirendi pontjairól.

Hozzászólások:

- ✓ Tóth Ildikó - intézményvezető: Meghallgatva a telephelyvezető-helyettesek beszámolóit, jómagam is szeretnék köszönetet mondani az intézményközi és a telephelyi közös munkáért, a színvonalas együttműködésért, a türelmes hozzá állásért, amit valamennyien tanúsítottatok ebben a nevelési évben is. A beszámolók is megerősítettek abban, hogy a munkatervben tervezett feladatainkat határidőre teljesítettük. Köszönöm mindenkinek az elmúlt évben nyújtott magas színvonalú nevelőmunkát és az együttműködést. Köszönöm, hogy mindenki helyt állt a saját területén, hogy mindig szem előtt tartottátok egymás segítése mellett, az intézményi és a telephelyi feladatok maradéktalan megvalósítását. A beszámolók már tartalmazták azokat az adatokat, észrevételeket, javaslatokat, melyeket a munkaközösség-vezetők, valamint a nevelőmunkát segítő pedagógus kollégáink készítettek el. (fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus, óvodapszichológus, szakmai centrumvezető) Csak így érhattük el, hogy hogy valamennyi telephelyünkön zavartalanul folyt a nevelőmunka, hogy megvalósultak az intézményi és helyi és programok, annak ellenére, hogy egész évben igen magas arányú hiányzásokkal küzdöttünk. Köszönöm továbbá, hogy két telephelyünkön **1-1** kollégánk sikeres minősítéssel zárhatta ezt az évet, hogy **két** telephelyünk kerületi szintű bemutatóval „öregbítette” intézményünk hírnevét, hogy **hat** kollégánk jelentkezett a következő évi minősítési programba. Külön szeretném megköszönni mindenkinek, hogy mindebből intézményünk gyermekei és szülei keveset éreztek meg, őket a megszokott óvodai légkör fogadta, a már megszokott programokkal, hagyományokkal. Azt is el kell mondanom, hogy ez

a nevelési év szintűgy küzdelmes volt számunkra, most leginkább a pedagógus hiány miatt. Éppen ezért kívánok mindenkinek jó pihenést és feltöltődést a nyárra.

- ✓ Tóth Ildikó: Mivel nincs több észrevétel és hozzászólás, tájékoztatom a nevelőtestület megjelent tagjait, hogy néhány aktuális esetben véleményezési jogát gyakorolnia
- ✓ Határoznunk szükséges arról, hogy a 2018/2019-es nevelési évben az intézményvezető illetve a szakértői bizottság véleménye alapján felmentett tanköteles korú gyermekek óvodai nevelését a 2019/2020-as nevelési évben a nevelőtestület továbbra is vállalja.

Az Észak – Kelenföldi Óvoda székhelyén és telephelyein további egy évig óvodai nevelésben részesülő tanköteles korú gyermekek, melynek további óvodai nevelését támogatja a nevelőtestület:

Észak – Kelenföldi Óvoda székhely:

- 1) Bezeredy Zoé - intézményvezetői felmentéssel,
- 2) Csizmadia Bence - intézményvezetői felmentéssel,
- 3) Farkas Gergő - intézményvezetői felmentéssel,
- 4) Fehér Milán - intézményvezetői felmentéssel,
- 5) Gyöngyösi Attila Krisztofer - szakértői véleménnyel,
- 6) Khol Bence - intézményvezetői felmentéssel,
- 7) Kocsis Noémi - intézményvezetői felmentéssel,
- 8) Kovács Zsombor - szakértői véleménnyel,
- 9) Lajtai Ármin László - szakértői véleménnyel,
- 10) Leicher János Róbert - szakértői véleménnyel,
- 11) Mándoky Izabella - intézményvezetői felmentéssel,
- 12) Szabó Levente - szakértői véleménnyel,
- 13) Szakács Benedek - szakértői véleménnyel,
- 14) Restás Dominik - szakértői véleménnyel,
- 15) Roik Barbara - intézményvezetői felmentéssel,
- 16) Todics Márko - szakértői véleménnyel,
- 17) Zelenák Zalán Viktor - intézményvezetői felmentéssel,
- 18) Zelenák Zétény László - intézményvezetői felmentéssel,

Újbudai Napraforgó Óvoda telephely:

- 19) Antal-Futó Balázs Péter - intézményvezetői felmentéssel,
- 20) Babák Lili - szakértői véleménnyel,
- 21) Bagi Zsófia Zsanna – intézményvezetői felmentéssel,
- 22) Horváth Tiána – szakértői véleménnyel,
- 23) Horváth Zsombor Barnabás – intézményvezetői felmentéssel,
- 24) Latyák Lóránd - intézményvezetői felmentéssel,
- 25) Ludvig Bence – szakértői véleménnyel,
- 26) Magyar Balázs – szakértői véleménnyel,
- 27) Mezey-Nagy Péter - intézményvezetői felmentéssel,
- 28) Mészáros Adél – szakértői véleménnyel,
- 29) Mészáros Zsigmond - intézményvezetői felmentéssel,
- 30) Pápai Berzsián - intézményvezetői felmentéssel
- 31) Petro Kristóf Bence – szakértői véleménnyel,
- 32) Prekop Zalán Gábor - intézményvezetői felmentéssel,
- 33) Seres Dániel – intézményvezetői felmentéssel,
- 34) Simon Bence Balázs - szakértői véleménnyel,

- 35) Szadai Lilla – szakértői véleménnyel,
- 36) Szele Lara – intézményvezetői felmentéssel,
- 37) Tóth Marcell – szakértői véleménnyel,
- 38) Varsányi Marcell – szakértői véleménnyel,
- 39) Varga Zsombor Dániel - szakértői véleménnyel,

Keveháza Utcai Óvoda – telephely:

- 40) Dormán Kevin Miklós – intézményvezetői felmentéssel,
- 41) Galanics László – intézményvezetői felmentéssel,
- 42) Hajdu Blanka – intézményvezetői felmentéssel,
- 43) Helmle Zsófia Dóra – intézményvezetői felmentéssel,
- 44) Koplányi Tatjana Auróra – szakértői véleménnyel,
- 45) Kovács Patrik – szakértői véleménnyel,
- 46) Kun Erzsébet Luca – intézményvezetői felmentéssel,
- 47) Morvai Martin – szakértői véleménnyel,
- 48) Medve Dominik István – szakértői véleménnyel,
- 49) Papp Anissza Éva – szakértői véleménnyel,
- 50) Polgár Mollí – szakértői véleménnyel,
- 51) Sipos György – szakértői véleménnyel,
- 52) Szarka Fruzsina – intézményvezetői felmentéssel,
- 53) Thörész Regina Cintia – intézményvezetői felmentéssel,
- 54) Tóth Gellért – szakértői véleménnyel,
- 55) Varga Bálint Noel – szakértői véleménnyel,
- 56) Vartapetján-Szabó Leonárd – szakértői véleménnyel,
- 57) Vári Zsófia Lilla – szakértői véleménnyel,
- 58) Villám-Kerti Kitti – intézményvezetői felmentéssel,
- 59) Vigh Bence – intézményvezetői felmentéssel,

Újbudai Palánták Óvoda – telephely:

- 60) Bolyky Anna Klára – intézményvezetői felmentéssel,
- 61) Csuka Csilla Gréta – szakértői véleménnyel,
- 62) Dancs-Balla Bence – szakértői véleménnyel,
- 63) Demeter-Bozsojovszki Benett – szakértői véleménnyel,
- 64) Dombi Anna – szakértői véleménnyel,
- 65) Erdei Lilla Szilvia – szakértői véleménnyel,
- 66) Fejes Nimród – intézményvezetői felmentéssel,
- 67) Gyomlai Anna Léna – intézményvezetői felmentéssel,
- 68) Jamrik Nimród Zsolt – intézményvezetői felmentéssel,
- 69) Jeruska Ferenc Dezső – intézményvezetői felmentéssel,
- 70) Károlyfi Emma – intézményvezetői felmentéssel,
- 71) Kemény András – intézményvezetői felmentéssel,
- 72) Moson Johanna – intézményvezetői felmentéssel,
- 73) Németh Ádám – intézményvezetői felmentéssel,
- 74) Perczel-Kulcsár Levente – szakértői véleménnyel,
- 75) Rác-Domonkos Márk – intézményvezetői felmentéssel,
- 76) Rozsnyai Robin – intézményvezetői felmentéssel,
- 77) Sztrés Botond – intézményvezetői felmentéssel,
- 78) Víg-Tóth Marcell – intézményvezetői felmentéssel.

- ✓ Ugyancsak határoznunk szükséges, hogy a továbbiakban sem kívánjuk a fizetős fakultációs programokat intézményünkbe beengedni.
- ✓ Egri Gyöngyi: Kérem a nevelőtestület pozitív támogatását valamennyi napirendi pontban.

Határozatok:

5/2019. (06.14.) sz. határozatával az **Észak-Kelenföldi Óvoda** nevelőtestülete nyílt szavazással, **40 igen, 0 nem** szavazattal, **1 tartózkodással** támogatta Ághné Czap Edit jegyzőkönyvezetöt, valamint Ráczi Gabriella és Vighné Dán Irén Ildikó hitelesítöt.

6/2019. (06.14.) sz. határozatával az **Észak-Kelenföldi Óvoda** nevelőtestülete nyílt szavazással, **41 igen** szavazattal támogatta, hogy a jegyzőkönyvben szereplő **78 fő** további egy évig óvodai nevelésben részesüljenek.

7/2019.(06.14.) sz. határozatával az **Észak-Kelenföldi Óvoda** nevelőtestülete nyílt szavazással, **41 igen** szavazattal elfogadta, hogy továbbra sem támogatja a fizetős fakultációs programok bevezetését intézményünkben.

8/2019.(06.14.) sz. határozatával az **Észak-Kelenföldi Óvoda** nevelőtestülete nyílt szavazással, **41 igen** szavazattal egyhangúan elfogadta – a 2018/2019-es nevelési évre szóló **Éves Beszámolót**.

További hozzászólások:

Tóth Ildikó intézményvezető, köszöntötte Ráczi Gabriellát, az Észak – Kelenföldi Óvoda Szülői Szervezetének elnökét és kérte mondja el véleményét, tapasztalatait a 2018/2019-es nevelési évről, szülői szemmel.

- ✓ Ráczi Gabriella: Bár sok gonddal küzdött ebben az évben az óvoda mégis sok színvonalas program volt ebben az évben is. Tovább éltek a helyi hagyományok, a megszokott helyi programok szóval köszönjük, hogy változatlanul mindent megtesztek ebben az óvodában gyermekeink fejlődéséért. Mindezek figyelembe vételével támogatjuk, a 2018/2019-es nevelési évre szóló Éves Beszámoló elfogadását.
- ✓ Egyúttal ismételtlen szeretném tájékoztatni a nevelőközösség tagjait arról, hogy az Észak – Kelenföldi Óvoda Szülői közössége döntést hozott arról, hogy az óvoda pedagógusainak minősítési eljárásának folyamatában, - annak szakmai jellege miatt – továbbra sem kíván kérdőív formájában véleményt nyilvánítani a 2018/2019-es nevelési év folyamán. Erről a nyilatkozatot átadtuk, Tóth Ildikónak az intézmény vezetőjének megőrzés céljából. Magam és a szülők nevében jó pihenést kívánok a nyárra.

Határozat:

A 1./2019.(06.14.) sz. határozatával a Szülői Szervezet elnöke, - nyílt véleményezési jog gyakorlásával támogatja az intézmény 2018/2019-es nevelési évre szóló Éves Beszámolóját.

Kedves kollégák köszönöm az aktív részvételt, a támogató magatartást, mindenkinek pihenésben gazdag nyarat kívánok!

.....
Ághné Czap Edit

Ághné Czap Edit

Jegyzőkönyvezető

.....
Rác Gabriella

Rác Gabriella

Jegyzőkönyv hitelesítő



.....
Vighné Dán Irén Ildikó

Vighné Dán Irén Ildikó

Jegyzőkönyv hiteleső



ÉSZAK-KELENFÖLDI ÓVODA

1119 Budapest, Tétényi út 46-48

E-mail cím: info@eszakkelenfoldiovi.ujbuda.hu

RENDKIVÜLI ALKALMAZOTTI/NEVELŐTESTÜLETI ÉRTEKEZLET

2019-06-14

Jelenléti Ív

Ághné Czap Edit *Ághné Czap Edit*

Antonyák Bernadett *Antonyák Bernadett*

Balázsovcics Ildikó *Balázsovcics Ildikó*

Baldóci Katalin Csilla *Baldóci Katalin*

Barta Éva *Barta Éva*

Bánkútiné Makay Csilla *Bánkútiné Makay Csilla*

Benkó Melinda Annamária *Benkó Melinda*

Beta Melinda *Beta Melinda*

Bóbics Veronika *Bóbics Veronika*

Brótya Krisztina *Brótya Krisztina*

Burony József *Burony József*

Czakó Ildikó -----

Czomba Attiláné Juhász Krisztina *Czomba Attiláné Juhász Krisztina*

Csécsi Jánosné *Csécsi Jánosné*

Csontos Attiláné *Csontos Attiláné*

Danajlovits Szilvia *Danajlovits Szilvia*

Egri Gyöngyi *Egri Gyöngyi*

Erdősi Gabriella *Erdősi Gabriella*

Fejes Imréné *Fejes Imréné*

Feketéné Báthori Edit *Feketéné Báthori Edit*

Fekete Klára *Fekete Klára*

Ficzere Hernics Éva *Ficzere Hernics Éva*

Fintorné Forgony Mária *Fintorné Forgony Mária*

Fodor Andrea *Fodor Andrea*

Gaál Erika Éva *Gaál Erika Éva*

Gál Csilla *Gál Csilla*

Gógösné Zsámboki Beatrix *Gógösné Zsámboki Beatrix*

Gombásné Malmos Ágnes

Gombásné Malmos Ágnes

Grósz Brigitta

Grósz Brigitta

Homa Edina Zsuzsanna

Homa Edina Zsuzsanna

Huszárné Unicsovics Zsuzsanna

Huszárné Unicsovics Zsuzsanna

Iszlai Rozália

Iszlai Rozália

Jónás Attiláné

Józsa Andrea

Kalmár Sándorné

Kalmár Sándorné

Karay Viktor Jánosné

Kárpáti Imréné

Kárpáti Imréné

Kovács Enikő Eszter

Kovács-Juhász Viktória

Kovács-Juhász Viktória

Kovácsné Kelemen Anikó

Kovácsné Kelemen Anikó

Kovácsné Gémei Annamária

Kovácsné Gémei Annamária

Kozma Gáborné

Kozma Gáborné

Kneszlné Schafer Ágnes

Kneszlné Schafer Ágnes

Krafcsik Éva *Krafcsik Éva*

Krassói Beáta Szilvia *Krassói Beáta Szilvia*

Lázár Szilárd Attiláné *Lázár Szilárd Attiláné*

Ligetiné Nemes Györgyi *Ligetiné Nemes Györgyi*

Lövész Etelka *Lövész Etelka*

Majorosné Seres Orsolya *Majorosné Seres Orsolya*

Marton Csilla *Marton Csilla*

Matics Ágnes *Matics Ágnes*

Mertlik Ildikó *Mertlik Ildikó*

Mihucz Andrea *Mihucz Andrea*

Mojzes Zsoltné *Mojzes Zsoltné*

Molnárné Szőke-Nagy Edit *Molnárné Szőke-Nagy Edit*

Nagy Ibolya *Nagy Ibolya*

Orvos Apollónia Tünde *Orvos Apollónia Tünde*

Ötvösné Kocsis Sarolta *Ötvösné Kocsis Sarolta*

Pécsinger Klaudia Ibolya *Pécsinger Klaudia Ibolya*

Prekopné Havlik Anna Nikoletta *Prekopné Havlik Anna Nikolett*

Sallai Mária *Sallai Mária*

Simon Enikő

Somogyiné Szűcs Tünde *Somogyiné Szűcs Tünde*

Sörös Emília *Sörös Emília*

Szabóné Tumpek Anikó *Szabóné Tumpek Anikó*

Szalmáné Vajda Mónika *Szalmáné Vajda Mónika*

Szarvady Szilvia *Szarvady Szilvia*

Szekacsek Gyöngyi *Szekacsek Gyöngyi*

Szilasi Teréz *Szilasi Teréz*

Szollát Klára *Szollát Klára*

Takács Tímea *Takács Tímea*

Takácsné Veres Viktória *Takácsné Veres Viktória*

Tamás Ildikó *Tamás Ildikó*

Tihanyi Károlyné *Tihanyi Károlyné*

Tóth Ildikó

~~Hall Janka~~

Tóth Krisztina

Tóth Krisztina

Tóth Szilvia Andrea

Tóth Szilvia Andrea

Tóthné Tóth Zsuzsanna Rita

Tóthné Tóth Zsuzsanna

Tölgyszéki Papp Edit

Tölgyszéki Papp Edit

Turiné Vajda Éva

Turiné Vajda Éva

Uvacsek Anikó

Uvacsek Anikó

Varga-Csécsi Annamária

Varga-Csécsi Annamária

Vargáné Orosz Szilvia

Vargáné Orosz Szilvia

Vas-Borosi Mihályné

Vidiczkiné Árpási Melinda

Vidiczkiné Árpási Melinda

Vighné Dán Irén Ildikó

Vighné Dán Irén Ildikó

Rácz Gabriella

Rácz Gabriella

Észak-Kelenföldi Óvoda Szülői Szervezetének elnöke