

Előterjesztés száma: 46

ELŐTERJESZTÉS

a Képviselő-testület

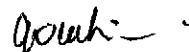
2016. június 20. napján tartandó ülésre

Előterjesztés tárgya: Beszámoló a Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde 2015/2016. nevelési évben végzett munkájáról

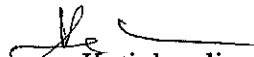
Előterjesztő: Klement János polgármester



Készítette: Sinkó Mihályné intézményvezető
Gombai Mártonné igazgatási főmunkatárs



Jogi, törvényességi szempontból ellenőrizte: Dóráné dr. Kuzmann Katinka aljegyző



Pénzügyi, gazdasági szempontból ellenőrizte: Zámody Péter pénzügyi és adóügyi osztályvezető



Tárgyalja: GÜB

Javasolt meghívott: Sinkó Mihályné óvodavezető

A határozati javaslat elfogadásához minősített többség nem szükséges.

Az előterjesztés zárt kezelését nem kérjük.

Tisztelt Képviselő-testület!

Képviselő-testület minden évben a júniusi ülésén tárgyalja a Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde munkájáról szóló beszámolót.

A Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde 2015/2016. nevelési évben végzett munkájáról Sinkó Mihályné intézményvezető készített beszámolót, melyet mellékelünk az előterjesztéshez.

Az intézményvezető asszony javaslatára csatoljuk továbbá a vezetői tanfelügyelt által készített ellenőrzés jegyzőkönyvét is.

Fentiek és a csatolt dokumentumok alapján az alábbi határozati javaslatot terjesztem a T. Képviselő-testület elé elfogadásra:

H a t á r o z a t i j a v a s l a t:

Csomád Község Önkormányzat Képviselő-testülete:

.../2015.(VI.20.) önkormányzati határozata:

Csomád Község Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde 2015/2016. nevelési évben végzett munkájáról készített beszámolót.

Felelős: Klement János polgármester

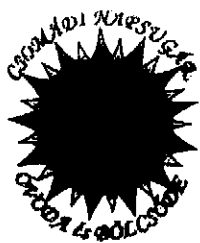
Határidő: azonnal

Jogszabályi hivatkozások:

- Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011.évi CLXXXIX. törvény
- a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény

Mellékletek:

1. sz. melléklet: Beszámoló a Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde 2015/2016. nevelési évi munkájáról és a vezetői tanfelügyelet értékeléséről készített jegyzőkönyv
2. Kérelem táboroztatási támogatás iránt



1. sz. Melléklet

Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde
2161 Csomád, Kossuth út 71.
Telefon: 06/28 – 366 222
email: napsugar@csomadovi.hu

Csomád Község Önkormányzata

Csomád

Kossuth L. u. 69.

Tisztelt Polgármester Úr, tisztelt Képviselő-testület!

Mellékelten megküldöm a Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde 2015-2016-os nevelési év beszámolóját.

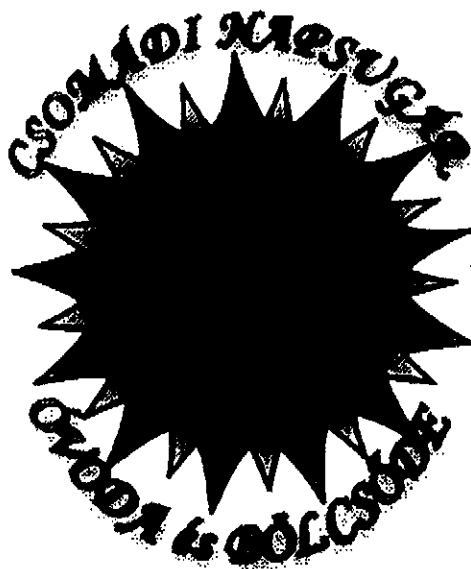
Kérem, a beszámolóm elfogadását.

Csomád, 2016. június 17.

Tisztelettel:

Sinkó Mihályné

intézményvezető



TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető	3
Pedagógiai folyamatok	4
Személyiség- és közösségfejlesztés	7
Eredmények	8
Belső kapcsolatok, együttműködés	9
Az intézmény külső kapcsolatai	9
A pedagógiai munka feltételei	9
Kimutatások	11
Összegzés	12

Bevezető

A 2015/2016-os nevelési év beszámolójának elkészítésekor felhasználtam a 2015/2016-os nevelési év munkatervét, a KIR statisztikáit, belső kimutatásokat, a szülők partneri elégedettség mérésének eredményeit, a gyermekek elégedettségét mérésének eredményeit, illetve a nevelési év ellenőrzési terve alapján gyűjtött tapasztalatokat.

A nevelési év során intézményünk működését az alábbi törvények, rendeletek határozták meg:

- **Törvények:**
 - 2011. évi CXC törvény a nemzeti köznevelésről, illetve a törvényt módosító 2012.CXXIV. törvény
 - 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásáról, valamint az idevonatkozó módosítások.
 - 2008. évi XXXI. törvény az esélyegyenlőség érvényesülésének közoktatásban történő előmozdításáról szolgáló egyes törvények módosításáról.
- **Rendeletek:**
 - 20/2012. (VIII.31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról.
 - 363/2012. (XII.17.) kormányrendelet Az óvodai nevelés országos alapprogramjáról.
 - 48/2012. (XXII.12.) EMMI rendelet a pedagógiai szakmai szolgáltatásokról, a pedagógiai szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokon való közreműködés feltételeiről.
 - 15/2013. (II:26) EMMI rendelet a pedagógiai szakszolgáltató intézmények működéséről.
 - 326/2013. (VIII.30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekbe történő végrehajtásáról.
 - Oktatási Hivatal: Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez,
 - Oktatási Hivatal: Országos tanfelügyelet.

Pedagógiai folyamatok

Az óvodai életmód kialakításánál az óvoda Pedagógiai programja adott iránymutatást. Megalakítottuk belső önértékelési csoportunkat, 4 fő óvodapedagógusból áll, akiknek feladata az önértékelés szervezése, lebonyolítása, amely a pedagógus életpálya fontos területe.

Pedagógiai programunk alapján folyik a kisgyermek nevelése. Jó vállalás, mert erősségeinknek és lehetőségeinknek valós felismerését tükrözi. A nevelési év kezdetén a csoport összetételének ismeretében végig gondoltuk munkánk főbb célkitűzéseit, irányvonalát. A vegyes életkornak megfelelően terveztük és szerveztük a gyerekek életét, játékát, tanulási tevékenységeit.

Az intézmény más szakmai dokumentumait Pedagógiai programunkkal koherensen készítjük.

A nevelési évre, gyermekcsoportra tervezett egymásra épülő tevékenységek – pedagógiai folyamatok – a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt nevelési, tanulási eredmények elérését, a szülők, gyermekek és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

Óvodánkra, az utóbbi években a folyamatos innováció jellemző. Egymás munkáját folyamatosan segítve arra törekszünk, hogy az eddig elért szakmai színvonalunkat tartani tudjuk, esetlegesen új módszerekkel bővítsük.

Nagy felelősség hárul ránk, hiszen a vegyes életkornak köszönhetően alaposan felkészültnek kell lennünk, hogy a gyermekeket egyéni fejlettségüknek megfelelő szintre juttassuk el. Erről a tudásról az egyéni fejlődést nyomon követő naplóban feljegyzést készítünk, melyet a szülőkkel ismertetünk. A szülők elégedettek, ebben az évben adtunk ki a szülők részére kérdőíveket, melyben az óvodát és a pedagógiai programot érintő elégedettségüket mértük fel. A kérdőívek 78 %-a került vissza, melynek eredménye 82%-ban pozitív.

A tudatosan, tervszerűen tervezett, felépített nevelőmunka biztosítja számunkra munkánk hatékonyságát, sikerességét.

Pedagógiai Programunkra épülő, differenciált, pedagógiaileg értékes, módszertanilag átgondolt nevelési tervet készítettünk, az intézményi szokások megtartásával. A nevelési év fő feladatainak kiemelésével, a vegyes csoportban lévő gyermekek életkorához igazított tervezéssel: 3-4, 4-5, 6-7 évesek részére.

A fejlődést elősegítő tartalmak tervezése:

Éves ütemterv: A négy évszak, a külső világ tevékeny megismerésére a hagyományok, jeles napok körforgására épül.

Heti terv: az éves tematika mentén építettük fel heti szinten tervezve a gyermeki tevékenységeket, kötött foglalkozásokat.

E tevékenységek rövid összefoglalása a csoportnapló dokumentációját képezi.

Napirend: a folyamatos életszervezést tükrözi. Fontos a tevékenységek közötti harmonikus arányok kialakítása, szem előtt tartva a játék kitüntetett szerepét

A pedagógiai munka megfelelt az éves tervezésben foglaltaknak.

Tevékenységszervezés:

Játék

A csoport játéka sokrétűek, lehetőséget biztosítottunk arra, hogy a gyerekek tapasztalatokat szerezzenek, megvalósítsák ötleteiket.

Az udvari eszközök lehetőséget adtak a mozgásos tevékenységek gyakorlására. A papírgyűjtésből származó pénzből egy 4 személyes libikókát vásároltunk, mely kedvelt lett a gyermekek körében.

A munka

Kicsikre az önkiszolgáló munka, a jellemző:

- Fontos, hogy megtanulják önmaguk ellátását.

Nagyok:

- Napos munkában már nemcsak önmagukat, hanem társaikat is kiszolgálták (terítés, ágyszárítás, megbízások teljesítése).

Tanulási tevékenység

Fontos tevékenységi forma volt. Az óvodai nevelési folyamat egésze alkalmas arra, hogy spontán vagy irányított módon tanuljon a gyermek. A nevelési terület tárgya és anyaga határozza meg, hogy milyen módon és milyen szervezeti formában tartja az óvónő.

Az óvodai tanulás elsődleges célja a gyermekek kompetenciáinak fejlesztése, attitűdök erősítése, megformálása. Olyan képességek kimunkálása, amelyre az iskola építeni tud.

Egészséges életmódra nevelés

A nevelési év folyamán megvalósult, benne foglaltatik minden, amit az egészséges életmód lefed, például:

- az egészséges, biztonságos környezet kialakítása
- megfelelő napirend kialakítása
- étkezési, tisztálkodási szokások
- mindennapos mozgás, levegőzés biztosítása, stb.

Az érzelmi, az erkölcsi és a közösségi nevelés

Feladatunknak tekintettük pl.:

- a családi légkör kialakítását,
- a baráti kapcsolatok kialakulását,
- a felnőtt személyes példamutatását,
- a szeretet kapcsolatok erősítését.

A közösségi érzés erősítését szolgálta, hogy érdeklődtek beteg társuk hogyléte felől. Családi programok alkalmával szülők, gyerekek, óvónők, dajkák együtt ünnepeltek, játszottak. Ez a magatartásformáláson kívül örömforrás is volt mindannyiunk számára.

Amit még fontosnak tartunk:

- Az anyanyelvi, értelmi fejlesztés, nevelés.
- A külső világ tevékeny megismerése.
- Mozgás.
- Rajzolás, festés, mintázás, kézi munka.
- Ének, zene, énekes játék, gyermektánc.
- Vers, mese.

Óvodánk éves munkaterve alapján belső ellenőrzés történt.

Célja, feladata:

- Eredményes és hatékony nevelőmunka elősegítése, a kitűzött feladatok és az eredmények összevetése, ellenőrzés eredményeinek visszacsatolása az óvoda működési folyamataiba.
- Erősségeink, hiányosságaink feltárása és az abból adódó feladatok meghatározása, pozitívumok erősítése, pedagógiai értékek kiemelése.
- A közös nevelői megbeszélések, programunk beválási tapasztalatainak megbeszélései, elemzései, a hiányosságok, eredmények felvázolása szakmai egyetértést eredményezett

A csoportokban végzett vezetői látogatás, azaz ellenőrzési forma, amely a legátfogóbb és legkonkrétabb képet nyújtja a pedagógiai munkáról, ezért, ez nem nélkülözhető.

A tervezett belső ellenőrzés során az ellenőrzés célja volt, a tényleges állapot összehasonlítása a nevelési programmal, annak cél- és feladatrendszerével, továbbá visszajelzés az óvónőnek a munkája színvonaláról.

Óvodánkban önképzéssel, belső- és külső továbbképzéssel biztosítjuk a dolgozók szakmai fejlődését. Továbbképzéseinket a Pedagógiai programunkkal kapcsolatosan végezzük. A képzéseken tanultakat beépítjük, hasznosítjuk Pedagógiai programunk megvalósítása során.

A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény elrendelte a köznevelési intézmények egységes szempontok alapján történő, külső ellenőrzési és értékelési rendszerének bevezetését. A vezető ellenőrzése, a vezetői megbízás második és negyedik évében, a vezetőre vonatkozó intézményi elvárások alapján történik. Ebben a nevelési évben került sor az én, mint vezető tanfelügyeleti ellenőrzésemre, melynek eredményét a vezetői kompetenciák mentén értékelték. /értékelés mellékelve/.

Az önértékelésben részt vett vezető, illetve az én feladatom, hogy az ellenőrzések megállapításának megfelelően (erősségek, fejlesztendő területek) önfejlesztési tervet készítek és a szükséges feladatokat ütemezem, végrehajtsam. Az önértékelés, önelemzés, önfejlesztés folyamatos reflexió gyakorlásával történik, hogy az esetleges problémák megoldódjanak, és a fejlődés élő igény legyen intézményünkben.

Bejelentés után intézményünkben ANTSZ ellenőrzés volt. A mindenre kiható ellenőrzés során szabálytalanságot nem találtak. A beküldött ételminták, bakteriológiai vizsgálati anyagok leletei negatívak. Még csak szóban értesítettek az eredményről, hivatalos, írásos jelentést a későbbiekben várjuk.

Az óvodában folyó nevelőmunka alapjaként a gyermekek adottságainak, képességeinek megismerésére mérési rendszer működik. A gyermeki teljesítményeket folyamatosan követjük, dokumentáljuk, elemezzük, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsoljuk, szükség szerint fejlesztési tervet is készítünk. A gyermekek eredményeiről a szülőket tájékoztatjuk.

Négy fő területre oszlik a mérésünk:

- Szociális képességek
- Értelmi képességek
- Verbális képességek)
- Testi képességek

A tanulási eredményeket folyamatosan követjük, elemezzük, szükség esetén korrigáljuk. Itt fontos kiemelni, hogy több a beszédhibás gyermek, ezért nagy hangsúlyt fektetünk az anyanyelvi nevelésre, a beszéd javításához logopédus segíti a munkánkat. Logopédus: Udvarhelyi Klára, aki mozgásos terápiával egészíti ki a gyermekek beszédfejlesztését. Néhányan részképességek lemaradásával is küzdenek, ezért fejlesztőpedagógusunk, Németh Annamária saját óvodapedagógusunk segíti a gyermekek felzárkóztatását, összehangolva a logopédus tapasztalatával. A foglalkozásaik eredményesek, a gyermekek képességeinek javulását eredményezik.

Személyiség- és közösségfejlesztés

Óvodánkban vegyes csoportban neveljük kisgyermkeinket, ez a szervezési forma a gyerekek számára többféle előnnyel is jár. Otthon is testvérek veszik körül, többnyire különböző korúak. Mivel különböző korú gyerekek vannak együtt, nem egyszerre kell átélniük a szülőtől való elszakadás traumáját. A „régibb” óvodások, akik már átérték ugyanezeket a nehézségeket, megértő segítők lesznek az újonnan beilleszkedőknek. Nekünk, óvónőknek pedig több időnk jut a megértő figyelemre, amelyet kevesebb gyermek között kell megosztanunk.

A vegyes csoportban semmiféle megrázkódtatást nem jelent a gyerekeknek, ha nem megy még iskolába, nem kell átélnie, hogy a többség elmegy, és ő marad, illetve „ismétli” a nagycsoportot. Jó dolog az is, hogy a testvérek együtt maradhatnak, nem kell elválasztani őket. A vegyes csoportban nagyobb lehetőség nyílik a szociális tanulásra.

A beszoktatást mindig a szülői igényekhez igazodva végezzük, melynek lebonyolítása körültekintő szervezést igényel.

Óvodánk arculata a programjainkban, tevékenységeinkben is visszatükröződik.

Fontos számunkra a személyiségfejlesztés, a sikeres iskolai beilleszkedéshez szükséges testi, szociális és értelmi érettség kialakítása.

Óvodánkba járó minden gyermek szociális helyzetével kapcsolatban megfelelő információval rendelkezünk. Minden pedagógus és óvodai dolgozó munkaköri kötelessége a rábízott gyermekek védelme, pedagógiai eszközökkel való segítése. Előítéletektől mentes, „el- és befogadó” magatartás szükséges ahhoz, hogy intézményünkben egyetlen óvoda se érezze magát peremhelyzetűnek.

Jó kapcsolatot tartunk fenn - óvodánk gyermekvédelmi felelősén keresztül (Szlaviczek Gabriella) – Fót Város Egyesített Szociális és Egészségügyi Intézmény Család- és Gyermekjóléti Szolgálatával.

Az óvodában a tanulás folyamatos. Nem szűkül le az ismeretszerzésre, hanem az egész nap folyamán adódó helyzetekben, természetes és szimulált környezetekben, kirándulásokon, az általunk kezdeményezett tevékenységi formákban és időkeretben valósul meg. Így érjük el azt, hogy minden óvodásunkban – akár tehetséges, átlagos, vagy lassan tanul – kialakuljanak azok a képességek, amelyek alapján örömet jelent a későbbi tanulás és önfejlesztés.

A gyermek-gyermek, gyermek-óvónők, gyermek-dajkák közötti kapcsolatok jól alakultak. Gondoskodtunk a pedagógusok, dajkák, valamint a gyerekek közötti folyamatos információcseréről és együttműködésről. Óvodánk vonzóvá tételében az élmény gazdag tevékenységek központi szerepet kapnak.

Óvodánk életében kiemelkedő jelentőségűek az időről-időre visszatérő közös események az ünnepek. Az ünnepek a szülőkkel való nyílt párbeszéd és a szoros együttműködés színtere. Ünnepeinknek, szokásainknak, hagyományainknak rendkívül nagy a közösségformáló szerepe.

Eredmények

Óvodánk Pedagógiai programjának egyik prioritása a nevelés eredményessége. Célunk, hogy nevelőmunkánk eredményeként a gyerekek testileg, lelkileg egészségesek, kiegyensúlyozottak legyenek. Alapozódjanak meg az egészséges életmód szokásai. Alakuljanak ki azok a képességek, amelyek alkalmassá teszik őket az iskolai életmódra. Munkák eredményességével mind a szülők, mi pedagógusok és a pedagógiai munkát segítők is elégedettek.

Nevelési céljaink eléréséhez nagyon fontos, hogy mindenki egyformán akarja azt elérni, csak így tudunk eredményt felmutatni. Óvodánk külső elismerésben is részesült. Szlovákia különböző részeiről érkezett hozzánk 2016.04.28-án 45 óvodapedagógus, akik a szlovák nyelv játékos közvetítését tekinthették meg, amit Boros Györgyné Marika mutatott be. Az óvónők nagyon elégedettek voltak, mert ez a bemutató foglalkozás nem erőltetett, kirakat foglalkozás, hanem könnyed hangvételű, jó hangulatú bemutató volt.

A látogatás elsődleges célja, hogy miként, hogyan valósul meg a szlovák nyelv közvetítése, egy Pest közeli kis községben. Később megnézték óvodánkat, annak minden zugát, mert mint mondták, sokuk még nem látott ilyen gyönyörű, igényes, minden igényt kielégítő óvodát. Büszkék vagyunk, hogy mi itt dolgozhatunk és arra is, hogy már Szlovákia szerte elismerik munkánkat, jó hírét viszik óvodánknak.

Az elismerő szavak nem értek véget, mert 2016.május 12-én ismét vendégeket vártunk, mégpedig Dr. H. Tóth István Csc egyetemi docens, alkalmazott nyelvész és Körmöci Katalin főiskolai oktató, főszerkesztő (Óvodai Nevelés), pedagógia-matematika tanár személyében. A két szaktekintély egy matematikai tevékenységet néztek meg, amit Boros Judit mutatott be, szintén nagy sikerrel. Elismerő szavai büszkeséggel töltötték el bennünket, és megerősítettek abban, hogy jól, magas színvonalon történik óvodánkban a gyermekek nevelése és az ismereteik bővítése.

A gyerekek fejlődését az általános iskolát megelőzően és az iskola első évében is figyelemmel kísérjük. A szülőkkel és az elsős tanítókkal való személyes beszélgetéseink során érdeklődünk gyermekeink iskolai előmeneteléről. A gyerekek kudarcmentesen illeszkednek az iskolai életbe.

Belső kapcsolatok, együttműködés

Az összehangolt nevelőmunka érdekében alapvető fontosságú az információ áramlása, a közös megbeszélések, értekezletek tartása. A megbeszéléseken fontos a vélemények higgadt, alkotó érvényesítése, a nevelői álláspontok összehangolása, mérlegelése. Az értekezleteket havi rendszerességgel tartottuk. A nevelést segítő munkatársaink aktuális tájékoztatására alkalmazotti megbeszéléseket tartottunk.

Az intézmény külső kapcsolatai

Nevelőmunkánk hatékonysága érdekében tartjuk fontosnak a kapcsolattartásokat közvetlen partnereinkkel. Kulcsfontosságú partnereink köre ismert az óvoda munkavállalói számára. Ha aktív és tartalmas a kapcsolat külső partnereinkkel, segítik a pedagógiai célok elérését, támogatják, ösztönzik a szakmai információk cseréjét, az ismeretek bővítését, kiszélesítik a gyermekek számára biztosítható élmény-tapasztalatszerzési lehetőséget, szolgáltatásaikkal hozzájárulnak az óvoda tartalmas működéséhez.

Óvodánk a jogszabályban előírt módon eleget tett tájékoztatási kötelezettségeinek. Helyben szokásos módon tájékoztatjuk külső partnereinket többféle lehetőség közül választva.

A pedagógiai munka feltételei

Csoportszobák, az óvoda belső tere otthonos, harmonikus hangulatot árasztanak, tükrözik Pedagógiai programunk sajátosságait, az óvodapedagógusok igényességét, az óvodai csoport attitűdjét. Udvarunk játszóhelyei, szerényebb játékaik lehetőséget nyújtanak a megfelelő mozgáslehetőségre. Az udvari játékkészletünket folyamatosan bővítjük.

Óvodánk rendelkezik továbbképzési programmal. 7 évente 120 kredit pontot szükséges összegyűjtenie az óvodapedagógusoknak. Éppen ezért szükségesnek tartom, hogy az óvodapedagógusok a Pedagógiai programunkkal összeegyeztethető képzéseken, konferenciákon részt vegyenek, a pedagógusminősítéssel kapcsolatos, valamint az új pedagógiai módszerekkel megismerkedjenek.

Az óvoda vezetőjeként személyesen és aktívan részt veszek a szervezeti kultúra fejlesztésében.

Szervezeti kultúránkat a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik. A tervek elkészítése a munkatársak és partnereink bevonásával történik.

Óvodánk alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző. A kollégákra - beleértve a dajkákat is – a segítőkészség és az egymást tisztelő magatartás a jellemző. Ismerjük egymás értékeit, elfogadjuk, hogy más-más tulajdonságokkal és képességekkel rendelkezünk. Szakmai érdeklődésünket, felkészültségünket egyéni igényeink alapján, a gyermekek mélyebb megismerése és sokoldalúbb fejlődése érdekében fejlesztjük.

Óvodánk számára fontosak hagyományaink, amelyek megjelennek alapidokumentumainkban, tetten érhetők a szervezet működésében, és nevelő munkánk részét képezik.

Az itt dolgozók és velünk együtt külső partnereink is ismerik és ápolják óvodánk múltját, hagyományait, nyitottak vagyunk új hagyományok teremtésére is. Óvodai ünnepélyeinket igyekszünk körültekintően megszervezni. Az ünnepélyeken alkalomhoz illő dekorációkkal, a gyerekek kedves műsorával meghitt hangulatot varázsolunk.

Hagyományos óvodai ünnepeinken kívül részt veszünk a községünk életében is pl. szüreti felvonulás, idősök köszöntése, falunap, stb.

A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kap kiemelt hangsúlyt. Végzettségünk, képzettségünk megfelel a nevelőmunka feltételeinek, óvodánk céljainak.

Az óvoda nevelésminőségét és eredményességét alapvetően az óvoda személyi feltétele határozza meg. Ezért erre különös figyelmet fordítunk. Kollektívánk összetétele stabil, az óvodapedagógusok és az őket segítő alkalmazottak (dajkák) állandósága egyaránt biztonságot jelent.

Összességében a nevelőtestület szakmai munkájának jó a színvonala, jelenlegi összetétele biztosítékot kínál a magasabb szintű nevelő-oktató munkához.

Folyamatosan nyomon követjük a Pedagógiai programunkban foglaltak megvalósulását. Minden nevelési év tervezésekor megtörténik az óvoda tevékenységeinek, terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben, és más terveinkben is rögzítésre kerül. Annak érdekében képezzük, fejlesztjük magunkat, hogy szakmai tudásunk megfeleljen óvodánk jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

Óvodánk Pedagógiai programjának fő értékei:

Szülők nevelők jó kapcsolata - rendkívül fontos a szülőkkel való nevelőpartneri kapcsolat ápolása, formálása. Ebben a nevelési évben is számos alkalmat teremtettünk arra, hogy a szülőket minél jobban bevonjuk az óvodai élet különböző mozzanataiba óvodán belül és kívül.

Népi hagyományaink ápolása – tapasztaljuk, hogy milyen nagy éltető erő a gyermek életében a velünk élő és a mindennapok hagyományainak ápolása. (Szüreti felvonulás, Márton napi libalakoma, Betlehemezés, farsangozás, Húsvéti locsolkodás, gyereknapi stb.)

A környezetvédelme, a természet iránti szeretet megalapozása – a körülöttünk levő természeti adottságokat kihasználva nagy hangsúlyt fektetünk a környezetvédelmi nevelésre és a természettel való mind szorosabb kapcsolatra.

Kimutatások

Gyermeklétszám alakulása

2015. október 1-jei állapot szerint	2015. október – 2015. december	2016. január -
77 fő	88 fő	83 fő

Csoportok létszámai

Pillangó csoport	Fülemüle csoport	Katica csoport
28 fő	29 fő	26 fő

ÉTKEZÉS

Az óvoda konyhája 250 fő (bele értve az iskolát is) gyermek részére nyújt étkezési lehetőséget. Igyekszünk a változatos, de színvonalas étlap összeállítására, melyben a minőségi és egészséges, - zöldségekben, gyümölcsökben gazdag – nyersanyagokból készítjük az ételeket.

Időszak	50 %-os kedvezmény	100%-os kedvezmény	Étkezési-térítési díjat fizet
2015. augusztusig	34 fő	4 fő	47 fő
2015. augusztusig vásárolt étkezés /diétás/	3 fő	-	-
2015. szeptember – 2015. december	-	60 fő	11 fő
2015. szeptember - 2015. december vásárolt étkezés /diétás/	-	6 fő	-
2016. januártól -	-	64 fő	13 fő
2016. januártól vásárolt étkezés /diétás/	-	6 fő	-

2015. szeptembertől az 1997. évi XXXI. törvény a gyermekétkeztetés normatív kedvezmény igénybevételéről szóló törvény, valamint a 328/2011. (XII.29) Kormányrendelet mellékletének nyilatkozata alapján a szülőknek lehetősége volt írásban nyilatkozni, hogy a 100%-os étkezési kedvezmény igénybevételére jogosultak e.

A kedvezményt azok vehették igénybe, akik:

- rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülnek

-
- tartósan beteg, vagy a családban beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelnek,
 - három vagy több gyermeket nevelnek,
 - nevelésbe vételét rendelte el a gyámhatóság
 - a család egy főre jutó nettó jövedelem nem haladja meg a minimálbér 130 %-át.

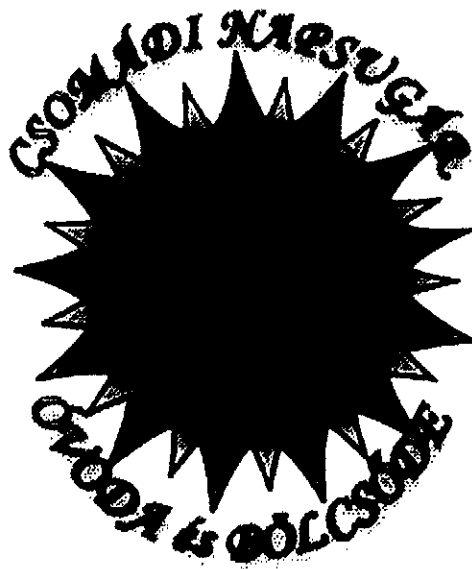
Mint azt a fenti táblázat is mutatja csekély a száma azon szülőknek, akik étkezési térítési díjat fizetnek.

ÖSSZEGZÉS

A nevelési év folyamán minden tettünket a gyermekek iránti elkötelezettség motiválta. A továbbiakban is igyekszünk megfelelő szellemben nevelni a ránk bízott gyermekeket.

BESZÁMOLÓ BÖLCSŐDE

2015 / 2016 NEVELÉSI ÉV



Készítette:

Sinkó Mihályné

intézményvezető

2016. június

TARTALOM

Bevezetés	3
Az intézmény személyi és tárgyi feltételei	3
Szakmai feladatok	4
Bölcsődei normatíva	7
Férőhelyek alakulása, kihasználtsággal kapcsolatos adatok	7
Gondozási díj és étkezési díjfizetési adatok	7
Összegzés	8

Bevezetés

2014. évi CI. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosítása miatt, a Gyvt. 42.§-a a következő (4a) bekezdéssel egészül ki: „ (4a) A bölcsődei nevelési év szeptember 1-jétől a következő év augusztus 31-éig tart.

A gazdálkodási feladatokat Csomád Község Önkormányzata látja el. Az intézmény a gyermekjóléti alapellátás része, amely a családban nevelkedő 1 – 3 éves korú gyermekek számára biztosítja a napközbeni ellátást, szakszerű gondozást, nevelést.

Az intézmény személyi és tárgyi feltételei

Személyi feltételek

A 15/1998 (IV.30.) NM. rendelet tartalmazza a bölcsődei ellátás létszám minimum követelményeit is, valamint az egyes munkakörökben foglalkoztatott személyek képesítési előírásait.

Dolgozói létszám: 8 fő

Dr. Kicsiny Emese, a bölcsődébe járó gyermekek rendszeres egészségügyi vizsgálatát látja el, megbízási szerződés alapján.

A gondozónők napi hét órát töltenek a csoportban, heti váltásban, két műszakban dolgoznak, lépcsőzetes munkaidőkezdéssel a fennmaradó időben végzik az adminisztrációs teendőjüket. Gondozónő hiányzása esetén, belső helyettesítéssel látják el a csoport gyermekeinek gondozását-nevelését.

Az intézmény, tálaló konyhával rendelkezik, amely megfelel a HACCP élelmiszerbiztonsági rendszernek. Konyhai dolgozónk, törekszik a tálalás tisztaságára, a gyermekek ellátását korszerű eszközök segítik. Mind a gyermekek, mind a bölcsőde dolgozói a Főti Bírójára által biztosított, és helybe szállított ételeit fogyasztják. A bölcsőde gyermekei napi 4x étkezést kapnak.

Tárgyi feltételek

Az Alapító Okirat szerint, 22 férőhelyes az intézmény, mely Alapító Okiratot nem rég módosítottuk, így a jogerős Törzskönyvi nyilvántartás kézhezvételétől, 24 gyermek befogadását tudjuk biztosítani.

Egy-egy csoportszobában 12 gyermek gondozható, a gyermekvédelmi törvény 40§ (2) bekezdése alapján.

A csoportszobák berendezése, játék eszközei maximálisan fel vannak töltve. A kisgyermeknevelők kreativitását és ügyességét dicsérik a szépen dekorált csoportszobák, egyéb helyiségek. A nyári meleg elviselhetősége miatt a homokozó fölé szükséges volt árnyékolót vásárolni, mert nincs nagy árnyékot adó fa, vagy más lehetőség. A bölcsőde tágas udvarán a különböző nagymozgást segítő játékok teszik lehetővé a mozgásfejlődést. Fajátékokkal, homokozóval, csúszdával, sok-sok kerti játékkal, pára kapu használatával élvezetes a gyermekek kinti tartózkodása. A rögzített udvari játékaink az EU-s szabványnak megfelelőek.

Az intézmény minden dolgozója nagy felelősséget érez az intézmény eszközeiért, óvják-védik azokat.

Szakmai feladatok

Elsődleges feladatunk és célunk a kisgyermek sokoldalú, harmonikus fejlődésének biztosítása, a gyermeki személyiség kibontakoztatása az életkori és egyéni sajátosságok és az eltérő fejlődési ütem figyelembevételével.

A bölcsődei élet megszervezésének elvei

Kapcsolat a szülőkkel

A bölcsődei gondozás-nevelés a családi neveléssel együtt, azt kiegészítve szolgálja a gyermek megfelelő fejlődését.

A szülők és a bölcsőde folyamatosan, kölcsönösen tájékoztatják egymást a gyermek fejlődéséről, az alapvető fontosságú, a személyre szóló bölcsődei nevelés-gondozás kialakításában, és a családokat is segíti a gyermek nevelésében.

A kapcsolattartásnak, tájékoztatásnak több formája van, pl. beszélgetés érkezéskor és hazamenetelkor, szülői értekezletek és a szülőcsoportos beszélgetések, hirdetőtábla, üzenő füzet, írásos tájékoztató, szervezett programok, stb. Mivel mindegyik más-más szerepet tölt be, ezért minél többet alkalmaznak a gondozónők.

Családlátogatás

Célja: a családdal való kapcsolatfelvétel, a gyermeknek és a szülőknek otthoni környezetben való megismerése, ezért lehetőség szerint az első családlátogatásra a beszoktatás megkezdésekor kerül sor. A családlátogatás arra is lehetőséget nyújt, hogy a szülő bővebben informálódjon a bölcsődei életéről, jobban megismerje azokat a gondozónőket, akikre gyermekét bízta.

Beszoktatás (adaptáció) – szülővel történő folyamatos beszoktatás

A szülővel történő fokozatos beszoktatás a családdal való együttműködést helyezi előtérbe. Az anya vagy az apa jelenléte biztonságot ad a kisgyermeknek, és megkönnyíti az új környezethez való alkalmazkodást. A kisgyermek és a gondozónő között fokozatosan kialakuló érzelmi kötődés segíti a gyermeket új környezetének elfogadásában, jelentősen megkönnyíti a beilleszkedést a bölcsődei közösségbe, csökkenti az adaptáció során fellépő negatív tüneteket (pl. étvágytalanság, súlyesés, nyugtalanság, sírás, tiltakozás, alvászavar, stb.)

„Saját gondozónő” – rendszer

A „saját gondozónő” – rendszer a személyi állandóság elvén nyugszik. A csoport gyermekeinek egy része (5-6 gyermek) tartozik egy gondozónőhöz. A nevelés-gondozás mellett ő kíséri figyelemmel a gyermek fejlődését, vezeti a feljegyzéseket, törzslapját, naplóját, ő tartja számon az újabb fejlődési állomásokat.

A „saját gondozónő” szoktatja be a gyermeket a bölcsődébe, és a bölcsődébe járás egész időtartama alatt ő a gondozónője. Az ún. ölelkezési időben – az az időszak, amikor mindkét gondozónő a csoportban van – idejét elsősorban a „saját” gyermekei gondozására, nevelésére fordítja.

A „saját gondozónő” – rendszerben több figyelem jut minden gyermekre, számon lehet tartani a gyermekek egyéni igényeit, problémáit, szokásait, elsősorban a „saját” gondozónő segíti át őket a bölcsődei élet során adódó nehézségeken.

Napirend

A jól szervezett, folyamatos és rugalmas napirend a gyermekek igényeinek, szükségleteinek kielégítését, a nyugodt, folyamatos nevelés-gondozás feltételeit, annak megvalósítását kívánja biztosítani, megteremtve a biztonságérzetet, a kiszámíthatóságot, az aktivitás és az önállósodás lehetőségét. A napirenden belül az egyes gyermek igényeit úgy elégítik ki, hogy közben a csoport életében is áttekinthető rendszer legyen, a gyermekek tájékozódhassanak a várható eseményekről. Ez egyben a csoport belső nyugalma is biztosítja.

A folyamatos gondozáson belül az egymást követő események (tisztálkodás, étkezés, alvás) a gyermek biztonságérzetét, jó közérzetét teremti meg – s egyben kiiktatják a felesleges várakozási időt.

A napirend függ a gyermekcsoport életkori összetételétől, fejlettségétől, szükségleteitől, de befolyásolják azt az évszakok, az időjárás, a csoportlétszám és egyéb tényezők (pl. a bölcsőde nyitása, zárása, stb.) is. Kialakításának további feltételei a személyi állandóság (saját gondozónő-rendszer), a tárgyi feltételek, a jó munkaszervezés, a kisegítő személyzet összehangolt munkája, a gyermekek otthoni életének, életritmusának lehetőség szerinti figyelembe vétele.

Rendezvényeink: születésnap, gyermeknap, mikulás, farsang, óvodába menő gyermekek elbúcsúztatása.

Az alapellátáshoz kapcsolódó térítésmentes szolgáltatások a bölcsődés gyermekek és szüleik részére

- A nyitva tartás 6:30 – 17:00-ig tart, ez megegyezik az óvoda nyitvatartási idejével.
- Az úgynevezett családi délutánon a szülők a gyerekeikkel együtt közös foglalkozáson vehettek részt, így betekintést nyerhettek a bölcsődei nevelésbe, gondozásba, valamint személyesen megtapasztalhatták gyermekük közösségi viselkedését. A programokat a kisgyermeknevelők állították össze, kapcsolódtak az ünnepekhez, illetve a jeles napokhoz.

Bölcsőde kapcsolata más intézményekkel

- A Képviselő-testülettel és hivatali dolgozókkal való korrekt, hatékony a gyermekek érdekeit szem előtt tartó kapcsolat.
- Családsegítő Szolgálat és a Gyermekjóléti Szolgálat, ill. a védőnő által javasolt gyermek felvételét előnybe részesítjük.
- A védőnő rendszeresen látogatja az intézményt, így figyelemmel kíséri a körzetükből a bölcsődébe került gyermekeket.
- Az óvónőkkel való kapcsolat során az óvodába menő gyermekekről tájékoztatásnyújtás,
- Izményünket a Magyar Államkincstár a normatíva jogos igénybevétele miatt ellenőrizte, ez 2016. június 1-jén volt, írásos, végleges jegyzőkönyvet még nem kaptunk.

Bölcsődei normatíva

Az ellátásban részesülő gyermekek, a KENYSZI rendszerben rögzítésre kerülnek, és napi jelentési kötelezettsége van az intézménynek az ellátottakról. Ez alapján részesülünk állami normatív támogatásban.

Férőhelyek alakulása, kihasználtsággal kapcsolatos adatok

Intézményünk 22 férőhelyes.

2015. december 31-i állapot szerint a létszám: 13 fő

Az ellátást ténylegesen igénybe vevők napi létszámát nagyban befolyásolják az adott időszakban jelentkező megbetegedések. Év közben is átkerülnek a 3 éves gyermekek az óvodába, illetve egész évben van bölcsődei felvétel, így nagy a létszámmozgás.

Gondozási díj és étkezési díjfizetési adatok

Csomád Község Önkormányzat Képviselő-testületének 14/2014 (XI.19.) önkormányzati rendelete a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti bölcsődei ellátásról, igénybeviteléről, valamint a fizetendő térítési díjakról az alábbiak szerint határozott: A bölcsődei ellátás keretében nyújtott gondozás számított intézményi térítési díja 1.905,- Ft/fő/nap.

Az 1997. évi XXXI. a gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról szóló törvény 150§ értelmében gondozási díj fizetése alól mentesül bölcsődében, akiknek gyermeke

- rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül,
- tartósan beteg vagy fogyatékos,
- 3 vagy több gyermekes család.

A 2015-ös év augusztusáig e törvény értelmében a beíratott 11 gyermekből 6 nem fizetett, 5 fizetett gondozási díjat.

E törvény rendelkezése alapján, étkezési díj 50%-os kedvezményben is részesült 6 gyermek, 5 gyermek nem részesült kedvezményben.

A 4x-i bölcsődei étkezés díja a kiszállítással együtt: napi 600,-Ft/fő/nap.

A képviselő- testület módosította a fent leírt, gondozási díj összegét.

A jelenleg hatályos **17/2015.(XI.18.) önkormányzati rendelet** előírása szerint 2016. január 1.-től a bölcsőde gondozási díja 1000Ft/fő/nap.

A jelenleg beíratott, 20 fő gyermek veszi igénybe a bölcsődei ellátást, ebből 5 nem fizet, 15 fizet gondozási díjat, az előző oldalon leírt Gyermekvédelmi törvénynek megfelelően.

Módosult a gyermek étkeztetés normatív kedvezményének törvénye is.

2015. szeptembertől az **1997. évi XXXI. törvény a gyermekétkeztetés normatív kedvezmény igénybevételéről szóló törvény, valamint a 328/2011. (XII.29) Kormányrendelet** mellékletének nyilatkozata alapján a szülőknek lehetősége volt írásban nyilatkozni, hogy a 100%-os étkezési kedvezmény igénybevételére jogosultak e.

A kedvezményt azok vehették igénybe, akik:

- rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülnek,
- tartósan beteg, vagy a családban beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelnek,
- három vagy több gyermeket nevelnek,
- nevelésbe vételét rendelte el a gyámhatóság,
- a család egy főre jutó nettó jövedelem nem haladja meg a minimálbér 130 %-át.

E törvény értelmében a jelenlegi gyermek létszám szerint 4 gyermek szülője fizet étkezési-térítési díjat, a fennmaradó 16 szülő nyilatkozat alapján igénybe veszi a törvény adta lehetőséget.

Összegzés

Továbbra is elsődleges feladatunk a szakmai munka magas színvonalon való ellátása, ennek érdekében munkatársaimmal megteszünk mindent azért, hogy a gyermekek számára a legmagasabb szintű bölcsődei ellátást biztosítsuk, a szülők maximálisan elégedettek legyenek.

Jegyzőkönyv

Az eljárás típusa:	Vezetői tanfelügyelet
Az ellenőrzött vezető neve:	Sinkó Mihályné
A vezető oktatási azonosítója:	78235298141
Intézmény neve, címe:	CSOMÁDI NAPSUGÁR ÓVODA ÉS BÖLCŐ- DE 2161 Csomád, Kossuth utca 71.
Intézmény OM azonosítója:	032897
Intézményvezető neve:	Sinkó Mihályné
Vezető tanfelügyelő neve:	Sántáné Széles Erika
Tanfelügyelő neve:	Margetán Imréné
A tanfelügyeleti látogatás dátuma:	2016. 05. 20.

1. Előkészítési szakasz

1. 1. Kapcsolatfelvétel

Időpontja: 2016. május 05.

Módja: email, telefon

Személye: vezető tanfelügyelő, tanfelügyelő, ellenőrzött intézményvezető

1.2. Az önértékelés áttekintése

Az intézményi önértékelés dokumentumai az informatikai felületen elérhetőek voltak-e?

nem

Amennyiben nem vagy részben, milyen módon történt a hiánypótlás?

Telefonos egyeztetés után online küldték át a dokumentumokat, kivéve a Jegyzőkönyvet, és a Vezető Önefejlesztési tervét.

1.3 Előzetes dokumentumelemzés

A vezetői pályázat, a pedagógiai program, a szervezeti és működési szabályzat, az egymást követő két tanév munkaterve és az éves beszámolók és az intézményi vezetői elvárásrendszer az informatikai felületen elérhetőek voltak-e?

igen

Amennyiben nem, milyen módon történt a hiánypótlás?

A dokumentumelemzés a látogatás előtt megtörtént.

2. Helyszíni ellenőrzés/látogatás

2.1. Helyszíni dokumentumelemzés

Milyen dokumentumok vizsgálatára került sor?

- Továbbképzési program
- Beiskolázási terv
- Csoportnapló
- Gyermek fejlődésének nyomon követési dokumentációja

2.2. Interjúk

Kivel készült interjú?

Munkáltató Óvoda vezető a vezetőtárs

Kivel készült a munkáltatói interjú?

Klement János Polgármester

A vezetőtárssal készített interjú kivel készült?

Boros Györgyné

3. Rendkívüli események

Volt-e az ellenőrzést befolyásoló rendkívüli esemény?

NEM

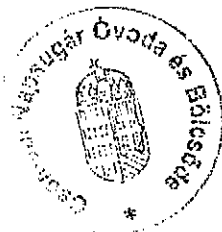
Amennyiben volt, annak leírása és az arra tett intézkedések:

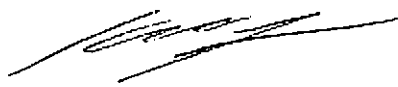
-

4. Az ellenőrzésben érintett vezető megjegyzései:

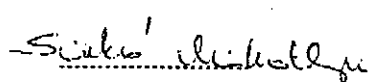
5. Egyéb megjegyzés:

Dátum: Csomád, 2016. május 20.





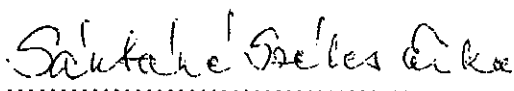
munkáltató



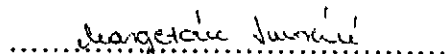
ellenőrzött vezető



vezetőtárs

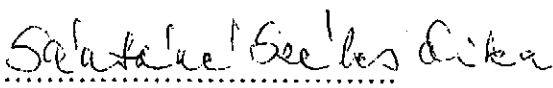


vezető tanfelügyelő

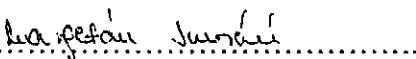


tanfelügyelő

A jegyzőkönyv zárása: 12 óra

A jegyzőkönyvet összeállította: 

Vezető tanfelügyelő

A jegyzőkönyvet hitelesítette: 

Tanfelügyelő

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Az egységes dokumentumok elkészítésénél az Intézményvezető figyelembe veszi az óvoda helyi sajátosságait, arculatát, erre építi céljait, feladatait.

1.2. A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi éves nevelési tanulási ütemtervet a keretében nevelési tanulási ütemtervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.

A havi tematikus tervekben megjelenik az óvoda helyi sajátossága.

1.3. A tanulást, tanítást egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeli.
Igen.

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

Személyiségével, aktivitásával példát mutat munkatársainak.

1.5. Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során elsősorban a gyermeki fejlődés eredmények javítására helyezi a hangsúlyt.

Egységes, tervezett pedagógiai munkát vár el, ahol hangsúlyozott a gyermeki fejlesztés.

1.6. A gyermeki kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.
Igen. A mérések eredményei alapján határozzák meg az egyéni képességek fejlesztését, melyet az egyéni fejlődési naplóban rögzítenek. A pedagógiai programjuk alapján, minden gyermeket önmagához képest fejlesztenek.

1.7. Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a tanulás és tanítás szervezésében és irányításában.

Igen, minden évben a mérési eredmények alapján határozzák meg a nevelési év feladatait.

1.8. A kollégákkal megosztja a tanulási eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.

A mérési eredményeket folyamatosan elemzik, értékelik.

1.9. Beszámolót kér a gyermeki teljesítmények folyamatos helyi szinten alkalmazott megfigyelésén vagy mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermekek fejlesztése érdekében.

Az egyéni fejlődési naplóban a mérési eredmények alapján értékelik a gyermekek teljesítményét, erre építik a fejlesztési feladatokat.

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

A helyi pedagógiai program részletesen tartalmazza a gyermekek értékelésének követelményeit.

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

A gyermekekről egyéni megfigyeléseket, méréseket végeznek, a tapasztalatokat dokumentálják.

1.12. A fejlesztő célú értékelés megjelenik a vezető saját értékelési gyakorlatában is. Vezetői programjában és az éves beszámolójában megjelenik a fejlesztő célú értékelés.

1.13. Irányítja a nevelési/az éves tanulási/tevékenység-/projekt-/tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentumainak a kidolgozását és összehangolását annak érdekében, hogy azok lehetővé tegyék a helyi pedagógiai program követelményeinek teljesítését valamennyi gyermek számára.

Irányítja a tervezés dokumentumainak kidolgozását, a helyi pedagógiai program alapján készítik el az éves tevékenység tervezetét.

1.14. Működteti a tanulási-tanítási, módszerek beválásának vizsgálatát. Nyilvánossá teszi az eredményes, hatékony nevelési-oktatási módszereket és eljárásokat, kollégáit biztatja azok tanulási-tanítási folyamatba való bevezetésére.

Igen, működik a külső és belső tudásmegosztás.

1.15. Irányítja a differenciáló, az egyéni tanulási utak kialakítását célzó nevelés, tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést. Működteti, nyilvánossá teszi a tematikus tervben és az egyéni fejlesztési naplóban.

1.16. Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatást kapjanak.

Igen, a szakértői vélemény alapján biztosítja, hogy minden gyermek speciális támogatást kapjon. Saját logopédusuk és fejlesztő pedagógusuk van.

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

Fejleszthető területek:

nincs

Kiemelkedő területek:

Figyelembe veszi az Alapprogram előírásait, a helyi sajátosságokat, elvárásokat, a gyermekek életkori sajátosságait. Intézményében optimális környezetet biztosít a tevékenységek megvalósításához. Irányító munkájában kiemelt területként kezeli az óvodai fejlesztő program hatékony működését, a gyermekek egyéni fejlesztését, az egészségvédelmet, az egészséges ételszemlélet fejlesztését, környezetvédelmet, szervezett mozgás általi fejlesztést, hagyományápolást.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Vezetői pályázatának elkészítésekor figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a várható változásokat.

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

Szervező és irányító munkájának szerves része a hagyományápolás, a természet közvetlen megismerése.

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

A pedagógiai programban megfogalmazott célok, összhangban megjelennek a vezetői pályázatában és az éves munkatervekben.

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

Folyamatosan figyelemmel kíséri a változásokat. A gyermeklétszám alakulását, a gyermekszületések számát, azokat a tényezőket, amely befolyásolja nagymértékben a következő év, évek szervezési feladatait.

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

Kollégáit minden esetben tájékoztatja.

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

A változtatás menetét megtervezi, értékeli és végrehajtja.

2.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.

Az éves beszámolóiban és a nevelési értekezleteken folyamatosan figyelemmel kíséri és értékeli a célok megvalósulását.

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

Az intézmény belső értékelési rendszere szabályozza ezt a folyamatot.

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

Az éves munkatervben rögzítésre kerülnek azok a konkrét tevékenységek, melyek a hosszú és rövidtávú tervek megvalósulását segítik.

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

Az éves munkatervben a konkrét feladatokhoz, felelősök kerüljenek meghatározásra!

2.11. A feladatok tervezése során a nevelőtestület bevonásával a célok elérését értékeli, és a szükséges lépéseket meghatározza, célokat vagy feladatokat módosít.

Az intézményen belül, havi megbeszéléseken értékeli az előző hónap eseményeit.

Rugalmasan igazodik a lehetőségekhez, javaslatokat tesz az esetleges korrekciókra.

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

Igen, minden esetben. Fontos számára, hogy a kollégák naprakész információkkal rendelkezzenek, az önálló ismeretszerzésre lehetőséget biztosít.

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

Új ötletek, korszerű módszerek alkalmazását támogatja.

Fejleszthető területek:

Egyenlő munkaterhelés a dolgozók között, feladatok konkrét meghatározása, elosztása.

Kiemelkedő területek:

A jövőkép megfogalmazásánál figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban levő változásokat. Felismeri a kihívásokban rejlő fejlődési lehetőségeket. A változások értékelése és visszacsatolása. Az intézményben az innovációs folyamatok mozgó rugója. Fontos számára a társadalmi környezet életébe való bekapcsolódás, az igényeknek való megfelelés.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Ismeri a szakmai önértékelés modelljeit és eszközeit, felhasználja az eredményeit.

A belső önértékelési rendszernek része az intézményi önértékelés. A kapott eredményeket beépítik a következő időszak tervezési folyamatába, a feladatok meghatározásakor.

3.2. Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Igen, minden esetben, a kollégák visszajelzéseit építő kritikaként fogadja.

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

Tisztában van saját erősségeivel és hiányosságaival. Erőssége az őszinte kommunikáció, a példamutató elkötelezettség, a nagy teherbírás, az intézmény menedzselése.

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

Önértékelése reális, felismeri hibáit, törekszik azok javítására.

3.5. Az önreflexió során felülvizsgálja, elemzi egy-egy tevékenységét, döntését, intézkedését, módszerét, azok eredményeit, következményeit, szükség esetén változtat.

Az éves értekezleten értékeli a nevelési évben megvalósult feladatokat, erre építi a következő év feladatait.

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

Magatartása, stílusa, minta a dolgozóknak.

3.7. Az óvodapedagógus szakma és az óvodavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.

Igyekszik minden lehetőséget kihasználni, ami a szakmai fejlődését segíti.

3.8. Folyamatosan fejleszti vezetői felkészültségét, vezetői képességeit.

Elkötelezett a fejlődés iránt. A hétévenkénti továbbképzési kötelezettség teljesítésével, példát mutat a kollégák számára. Önképzéssel fejleszti tudását.

3.9. Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel).

Igen, nyitott mindenki felé, stílusa megfelelő.

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

Igen. A Vezetői pályázatában megjelölt feladatokat beépíti az éves munkatervébe.

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

Képes a változtatásra.

Fejleszthető területek:

nincs

Kiemelkedő területek:

Hivatástudata meghatározó. Demokratikus vezetési elvek érvényesítése. Együttműködés a kollégákkal. A változásokra rugalmasan reagál. Kapcsolata a fenntartóval nagyon jó. Beosztottjainak a véleményét mindig figyelembe veszi, igényt tart rá. A kötelező dokumentumok célkitűzéseit tartja szem előtt.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Minden dolgozó rendelkezik munkaköri leírással.

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

Igen.

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

Igen, aktív részese az intézmény ellenőrzési-értékelési rendszerének.

4.4. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében. Az óvodapedagógusok tevékenységét látogatásokkal ellenőrzi.

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

Minden esetben törekszik a támogató, fejlesztő attitűd érvényesítésére, az erősségek kiemelése mellett, a hiányosságot is megállapítja, ezzel meghatározza a fejlesztés irányát.

4.6. Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.

A feladatok teljesítéséhez igyekszik minden segítséget megadni. Csapatmunka folyik, közösen dolgoznak. A feladatok tervezésénél törekedjen a feladatmegosztásra.

4.7. Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.

Folyamatosan támogatja a pedagógusokat szakmai fejlődésük érdekében, továbbképzéseken, szakmai napokon való részvételben.

4.8. Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, a feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.

Ismeri dolgozói erősségeit, ezekre építve jelöli ki a feladatokat. Biztosítja a pedagógusok módszertani szabadságát.

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

Az intézményben nem működik munkaközösség, a Belső ellenőrzési csoport működésben részt vesz.

4.10. Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket. Fontosnak tartja a munkatársak közötti együttműködést.

4.11. A megosztott vezetés céljából vezetői tanácsadó csoportot működtet (törzskar, tágabb körű vezetés – például munkaközösség-vezetők, egyéb középvezetők, szülői képviselők stb. bevonásával).

-

4.12. Rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek.

Igen

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

Továbbképzési tervet készít, mely alapján az intézmény céljainak megvalósítását, és az egyének szakmai fejlődését eredményezi.

4.14. Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

Támogatja a belső tudásmegosztást, szakmai napok, továbbképzések, és hospitálások formájában.

4.15. Rendelkezik humánerőforrás kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki.

Minden munkakörhöz biztosítja a törvény által előírt létszámot.

4.16. Változások alkalmával (bővítés, leépítés, átszervezés) személyesen vesz részt az intézményi folyamatok, változások alakításában, irányításában.

Személyesen képviseli az óvodát.

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

Minden döntésbe bevonja a dolgozókat, partnereket.

4.18. A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Folyamatosan tájékoztat, megosztja az információkat.

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

Törekszik a problémák, konfliktusok megoldására. Figyelembe veszi kollégái javaslatait.

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

Igen

4.21. Kellő tapintattal, szakszerűen oldja meg a konfliktushelyzeteket.

Mindenki számára elfogadható, megnyugtató megoldásra törekszik

4.22. Olyan tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a tanulási folyamatot támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert és betartott szabályok betartatása).

Következetesen odafigyel a szabályok betartására és betartatására, saját példával mutat irányt.

A napirendjük, heti rendjük ezt a célt segítik.

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

Igen. Minden dolgozót támogat az egyéni célok megvalósításában.

Fejleszthető területek:

A feladatok kiosztásánál az egyenlő terhelés hatékonyabb érvényesítése.

Kiemelkedő területek:

Támogatja a dolgozók szakmai fejlődését, újszerű ötleteit. Nyílt, őszinte kommunikáció minden partnerrel, pozitív, életszerű, családi munkahelyi légkör kialakítása. Támogatja az innovációt. Fontos számára a kollégák és a partnerek véleménye.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

Folyamatosan nyomon követi a működést szabályozó törvényeket, jogszabályokat.

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

Meghatározott időpontban, havi megbeszéléseken tájékoztatja a dolgozókat.

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

A kommunikáció valamennyi formáját alkalmazza.

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

A megbeszélések, értekezletek a kölcsönös kommunikáción alapulnak.

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

Törekednie kell a feladatok kiosztásánál az egyenlő teherviselés érvényesítésére.

5.6. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például udvar, kert, játszókert, sportlétesítmények eszközei, fejlesztő eszközök).

Biztonságos óvodai környezet fenntartására törekszik.

5.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.

Igen. Az intézményi dokumentumok megtekinthetők az óvoda honlapján, letölthetők a KIR-ből. Az óvoda épületében a hirdetőn teszik közzé a szülőket érintő dokumentumokat.

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

Az óvoda, jelentős szerepet tölt be a település életében, minden kulturális programon részt vesznek. A helyi újságban cikkeket publikál az óvodában folyó programokról.

5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomonkövethetőségét, ellenőrizhetőségét.

A belső ellenőrzési szabályzat alapján biztosított.

5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

A dokumentumok naprakészek, a jelenlegi elvárásnak megfelelnek.

5.11. Személyesen közreműködik az intézmény partneri körének azonosításában, valamint a partnerek igényeinek és elégedettségének megismerésében.

Teljes mértékben, a belső értékelési rendszernek megfelelően.

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

A pedagógiai célok megvalósítása érdekében, rendszeresen együttműködik az intézménnyel kapcsolatban álló partnerekkel, tiszteletben tartja személyüket, a szülőkkel az együttnevelésre törekszik. A támogató partnerek körét folyamatosan bővíti.

5.13. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében. A szükséges feltételeket megteremti a dolgozók számára a fenntartóval közösen. Az erőforrások megteremtése érdekében megfelelően együttműködik a fenntartóval.

Fejleszthető területek:

Törekednie kell a feladatok kiosztásánál az egyenlő teherviselés érvényesítésére.

Kiemelkedő területek:

Az óvodapedagógusokat érintő, munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja. Részt vesz a belső értékelési rendszer hatékony működtetésében. A külső partnerekkel nagyon jó kapcsolatot ápol, akik nagymértékben támogatják és segítik pedagógiai munkáját. Aktív részvétel a társadalmi életben, közösségi programokban. A szabályozó dokumentumok elérése biztosított az érintettek számára.



2016 JUN 07
Polgármester
- Gómbi -

Csomádi Napsugár Óvoda és Bölcsőde
2161 Csomád, Kossuth út 71.
Telefon: 06/28 - 366 222
email: napsugar@csomadovi.hu

Tisztelt Polgármester Úr, Tisztelt Képviselő-testület!

Az idei évben is megszerveztük az óvodás gyermekek nyári táboroztatását, melynek ideje:

2016. július 25 -től- július 29-ig tart /5 nap 4 éjszaka/

helye: Kemence-Szeteharaszti.

A táborban 21 gyermek, és 5 felnőtt vesz részt. Kérem, amennyiben a fenntartó anyagi lehetőségei megengedi, mint azt az előző években is megtették, úgy gyermekenként 5.000,-Ft-al szíveskedjenek támogatni a tábor költségeit.

Csomád, 2016. június 06.

Köszönettel



Sinkó Mihályné
intézményvezető