

Értékelés

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

1.1. Milyen módon biztosítja, hogy a nevelés/tanulás a gyermeki fejlődést eredményezze?

1.1.1.

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

A pedagógiai programban megfogalmazottak koherensek a nevelési alapelvekkel, célokkal meghatározott feladatokkal. (dokumentumelemzés)

1.1.2.

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

Személyes példamutatásával és együttműködésével megtesz mindent azért, hogy az intézmény elérje a nevelési eredményekre vonatkozó új céljait. (interjúk)

1.1.3.

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

A gyermekek egyéni készségeinek és képességeinek kibontakoztatására összpontosító nevelő munkát kezdeményeztek (interjúk)

1.2. Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a nevelési/tanulási folyamatba?

1.2.4.

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

Intézményben különböző mérési adatok elérhetőek. Az eredmények elemzése, hasznosítása, visszacsatolása nem történik meg.

1.2.5.

A kollégákkal megosztja a nevelési/tanulási eredményességéről szóló információkat.

Naprakész az egymás közötti a szóbeli-, és írásos információ. (interjúk)

- 1.2.6. Beszámolót kér a gyermek megfigyelésén, és a helyben szokásos méréseken alapuló egyéni fejlődés változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermek fejlesztése érdekében.
Megfigyeléseket végeznek (Interjúk)
- 1.3. Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektívítást az intézmény napi gyakorlatában?
1.3.7. Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg. A gyermekekről feljegyzést vezetnek, melyet a csoportnaplóban dokumentálnak.
1.3.8. Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába. Az intézmény belső hospitálási rendszere nem működik.
- 1.4. Hogyan gondoskodik arról, hogy az éves nevelési, tanulási titemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazotti módszerek a gyermeki igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a fejlődéshez?
1.4.9. A jogszabályi lehetőségeken belül a pedagógiai programot, az Óvodai nevelés országos alapprogramjára (ONAP) alapozva, az intézmény sajátosságaihoz igazítja.
1.4.10. A dokumentumok átdolgozása a jogszabályi előírásoknak megfelel. Felülvizsgálatuk folyamatos, nyomon követhető
- 1.5. Hogyan működik a differenciálás és az adaptív nevelés az intézményben és saját nevelési/tanítási gyakorlatában?
1.5.11. Irányítja a differenciáló, az egyéni nevelési/tanulási utak kialakítását célzó nevelési/tanulástámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.
1.5.12. Egyéni fejlesztéseket a tervezett fejlesztéseken túl gyógypedagógus, fejlesztőpedagógus végzi az intézményben.
- Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.
A tehetséges gyermekek számára –melyek az alapellátás mértékén túlmutatnak- nagyobb támogatásra van szükség. (pl: tehetségesen korcsolyázó, vagy úszó gyermek)

1.5.13.

Nyilván tartja a kötelező óvodai nevelésből távollmaradás kockázatának kitett gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távollmaradás megelőzése érdekében.

Nem jellemző a távollmaradás. Azonban amennyiben szükséges gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek (tehetséggondozást, illetve felzárkóztatást igénylők) speciális támogatást kapjanak.

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Bővítése a még hatékonyabb információáramlást! A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek közül a tehetségígéretes gyermekek is kapjanak nagyobb figyelmet. (interjúk, önértékelés)

Kiemelkedő területek:

Személyes példamutatásával és együttműködésével megtesz mindent azért, hogy az intézmény elérje a nevelési eredményekre vonatkozó célját. (interjú a munkáltatóval, a vezetőtársakkal)

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

2.1. Hogyan vesz részt az intézmény jövőképének kialakításában?

2.1.1.

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

A stratégiai dokumentumokban megfogalmazásra került a jövőkép.

2.1.2.

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

Teljes mértékben

2.1.3.

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

A stratégiai dokumentumokban megfogalmazott a jövőkép.

- 2.2. Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?
- 2.2.4. Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait. Céljait kommunikálja a partnerei felé (interjúk: vezető, fenntartó) Ismeri a változtatások szükségességének okait igyekszik megfelelően reagálni. (interjúk)
- 2.2.5. A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.
- Kollégáival megbeszéli a változtatás szükségességét, esetleges nehézségeket (interjúk)
- 2.2.6. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani. Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni
- 2.3. Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?
- 2.3.7. Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.
- Nyomon követi a célok megvalósulását.
- 2.3.8. Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.
- Nincsen belső intézmény értékelés, ezáltal nem történik meg erősségek és a gyengeségek megfogalmazása.
- 2.4. Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?
- 2.4.9. Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.
- Az intézmény terveinek megvalósulását irányítja, értékeli.
- 2.4.10. A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat-meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók. A feladatok meghatározása érthető, végrehajtható, felelősök kijelölésével történik. meg (dokumentumok, interjúk)
- 2.5. Hogyan teremti a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?
- 2.5.11. Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, előadások, egyéb források).

Az információáramlás folyamatos.

2.5.12.

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

Kollégáival néhány területen kezdeményeztek innovációt: dokumentumok, új programok, hagyományok teremtése.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

nincs

Kiemelkedő területek:

Szervezi és irányítja az intézmény jövőképének, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és nevelési/tanulási-tanítási folyamatokba épülését. A vezető számára fontosak az intézmény hagyományai.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

3.1. Hogyan azonosítja erősségeit, vezetői munkájának fejlesztendő területeit, milyen az önreflexiója?

3.1.1.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.

Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére

3.1.2.

Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.

Nyitott a fejlesztő hatású észrevételekre, kritikákra, melyek ismeretében képes a változtatásra.

3.1.3.

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

Igen.

3.2. Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

3.2.4.

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

Kiemelt feladatának tekintni önmaga képzését.

3.2.5.

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

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

3.2.6.

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

Határozott személyisége bejósolható környezetet biztosít kollégái számára.

3.3. Időarányosan hogyan teljesülnek a vezetői programjában leírt célok, feladatok? Mi indokolja az esetleges változásokat, átütemezéseket?
3.3.7.

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

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

3.3.8.

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

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

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Fokozottan és reálisan érvényesítse az intézmény erősségeit! Szakmai vezetésével hatékonyan érvényesítse az óvoda Program céljainak, rövid-, közép- és hosszútávú célokban megfogalmazott, feladatonként való megvalósítását! Ezek megvalósítása, és az értékelés során való azonosítása történjen meg! A változásokat, azok esetleges átütemezését jelenítse meg a dokumentációban (Munkaterv, Beszámoló)! (PDCA ciklus).

Kiemelkedő területek:

Tudatos vezetői munkájában, határozott elképzelésekkel rendelkezik, ismeri erősségeit és korlátait. Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

- 4.1. Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?
 - 4.1.1. A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad.
 - A munkatársak felelőssége, jogköre és hatásköre egyértelmű
 - 4.1.2. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.
 - A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.
 - 4.2. Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?
 - 4.2.3. Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében.
 - Irányítja
 - 4.2.4. Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.
 - Az óvodapedagógusok ellenőrzése, tervezett módon történik. Értékelése azonban nem dokumentált.
 - 4.2.5. Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.
 - Az értékelés a pedagógus reflexióját követően csak szóban történik.
 - 4.3. Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?
 - 4.3.6. Ösztönzi a nevelésterület tagjait önmaguk fejlesztésére illetőleg önfejlesztésére.
 - Személyes példaadással ösztönzi kollégáit.
 - 4.3.7. Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.
 - A lehetőségekhez mérten támogatja. (interjú)
 - 4.4. Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?
 - 4.4.8.

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

Munkaközösség nem működik

4.4.9.

Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket.

A három intézmény között nincs kapcsolat (csak az óvodavezető-helyettesekkel), team munkát nem alkalmaznak.

4.5. Milyen módon biztosítja és támogatja az érintettek, a nevelőtestület, az intézmény igényei, elvárásai alapján kollégái szakmai fejlődését?

4.5.10.

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

Igen. Bár az életkor összetétele miatt kevés a kötelezettek száma.

4.5.11.

Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.

A továbbképzések tapasztalatainak megosztása történik meg (interjú, munkatervek, beszámolók)

4.6. Hogyan vonja be a vezető az intézményi döntéshozatali folyamatba a pedagógusokat?

4.6.12.

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

A vezetőtársakat bevonja a döntések előkészítésében.

4.6.13.

A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.

Bevonja.

4.6.14.

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

Igyekszik megoldani, feloldani a konfliktusokat az óvoda érdekeit szem előtt tartva. (interjúk)

4.7. Mit tesz a nyugodt munkavégzésre alkalmas, pozitív klíma és támogató kultúra megteremtése érdekében?

4.7.15.

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

Személyes kapcsolattartás a munkatársakkal. Empatikus.

4.7.16.

Olyan nevelési/tanulási környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a nevelési/tanulási folyamatot támogató rend jellemzi. (Pl. mindenki által ismert és betartott szokások, szabályok.)

Felújításra szoruló óvoda. Kialakult szokás- és szabályrendszerrel működik.

4.7.17.

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

Lehetőségeihez képest támogatja az innovációt és a kreatív gondolkodást.

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Az értékelés a pedagógus reflexióját követően jelenjen meg írásban is! Munkaközösség működésének feltételeit teremtsd meg! A három intézmény közötti kapcsolatot segítsd elő a törvényben előírt nevelés nélküli napok felhasználásával!

Kiemelkedő területek:

Szervezeti kultúra fejlesztése valamint a partnerekkel való kapcsolat erősítése az elsődleges célja.

5. Az intézményi stratégiai vezetése és operatív irányítása

5.1. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?

5.1.1.

Folyamatosan figyelemmel kísérid az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.

Jogszabályi változások megjelennek a stratégiai dokumentumokban.

5.1.2.

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

Értekezletek alkalmával (intéridük)

5.2. Hogyan tessd eleget az intézményvezető tájékoztatási kötelezettségének?

5.2.3.

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

Elektronikus, verbális, valamint „helyben szokásos módon” történik a tájékoztatás. (intéridük, bejárás)

5.2.4.

A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

A mindennapos kommunikáción túl az értekezletek vezetése tervszerűen zajlik.

5.3. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése, kezelése (emberek, tárgyak és eszközök, fizikai környezet)?

- 5.3.5. Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülése, stb.).
Időgazdálkodása hatékony. Az egyenletes terhelést igyekszik megvalósítani.
- 5.3.6. Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (pl.: sportlétesítmények eszközei, sószoba, főzőkonyha).
A lehetőségekhez mérten folyamatos felújítás van az intézményekben. Igyekszik kihasználni a rendelkezésre álló plusz forrásokat (pl: alapítvány, szülői segítség, stb.)
- 5.4. Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?
- 5.4.7. Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.
Igen.
- 5.4.8. A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.
Kapcsolattartása többféle- el a különböző lehetőségekkel (interjúk)
- 5.5. Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?
- 5.5.9. Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.
Az ellenőrzési pontok rögzítve vannak.
- 5.5.10. Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.
Igen. Háromhavonta ellenőrzi.
- 5.6. Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?
- 5.6.11. Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK, óvodaszék) történő kapcsolattartásban.
Személyesen irányítja partnereinek azonosítását, részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel történő kapcsolattartásban.
- 5.6.12. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.
A fenntartó elégedett a vezető együttműködésével.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:
nincs

Kiemelkedő területek:

Nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az intézménnyel kapcsolatban álló partnerekkel szoros, személyes kapcsolatot ápoljon. (interjúk) Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabály-változásokról folyamatosan tájékoztatja. Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.