

**KÖLCSEY FERENC  
ÁLTALÁNOS ISKOLA ÉS ÓVODA**

✉ 4334 Hodász, Széchenyi u. 1-3. sz.

☎ 44/350 377 44/550-062

**INTÉZMÉNYI  
MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI  
PROGRAM**

**2010.**

*Készítette: Tóthné Darabánt Anikó*

*Kiegészítésre került: 2010. június 01.*

## 1. A M.I.P. rendeltetése:

A közoktatási törvény 40. §(10) (11) bek. szerint a közoktatási Intézmény elkészíti a minőségirányítási programját, amelyben meghatározza minőségpolitikáját és minőségfejlesztési rendszerét. Az intézményi minőség irányítási program meghatározza az intézmény működésének hosszú távra szóló elveit és a megvalósítását szolgáló elképzeléseket. Ebben meghatározza az intézmény működésének folyamatát, ennek keretei között a vezetési, tervezési, ellenőrzési, mérési, értékelési feladatok végrehajtását.

### 1.1. Hatálybalépés, érvényesség ideje, felhasználási köre:

**A M.I.P. hatálybalépésének időpontja:** 2004. június 30.

**Érvényesség időpontja:** 2013. január

**Érvényességi terület:** a közoktatási intézmény egészére.

**Nyilvánosságra hozatal időpontja:** szülői értekezleten való ismertetése.

### 1.2. Felülvizsgálat:

Évente az éves értékelésben.  
Minden év augusztus 31-ig.

### 1.3. Módosítási eljárás:

A módosítást a nevelőközösség bármely tagja kezdeményezheti az igazgatónál. A javaslatot a vezető véleményezi, megállapítja annak szükségességét. Amennyiben a módosítás indokolt a korrekciót elvégzi. A változtatás csak a nevelőtestület elfogadásának illetve a képviselőtestület jóváhagyásával történhet.

## 2. Hivatkozás az ÖMIP-re

A fenntartónak az a célja, hogy a gyermekek hasonló színvonalú nevelésben részesüljenek, mint az ország bármelyik fejlett településén lakó gyermekek. Minden három éves korú gyermek beóvodázásának biztosítása. Kiemelt feladat az alapkészségek megerősítése, fejlesztése, a környezeti nevelés jelentőségének megismertetése a hagyományok ápolása, a népzene hagyományainak ápolása.

### Feladat meghatározása az óvodai ellátás fejlesztéséhez:

- Kötetlen, nyugodt, nem sűrgető, a gyermekek egyéni tempójához igazodó légkör kialakítása, amelyben a gyermekek érdeklődők, nyitottak és megélhetik saját életritmusukat, gyermeki szabadságukat.
- Befogadó nevelés az egész nap folyamán a játékoság, a szabad játék biztosítása.
- Olyan szociális - tanulási helyzet biztosítása, amelyben minden gyermek - egymástól eltérő módon - aktív és gyermek lehet.
- A gyermekek jelzésein alapuló, önállóságukat nagymértékben támogató, erőszakmentes nevelési eljárások biztosítása.
- Olyan játéklégkör kialakítása, amely mentes a részvétlenségtől, a gyermek iránti közömbösségtől, de ugyanakkor tiszteletben tartja a játszó gyermeket, annak cselekvését. Ennek hatására a gyermekek legyenek érdeklődők, társas kapcsolataik alakulása legyen meghitt, szoros, hogy életkoruknak megfelelően alakuljon beszédképességük, anyanyelvi kultúrájuk.
- A gyermeki személyiség és fejlesztése közben, változatos, kötetlen kiegyensúlyozott légkörben, akarva- akaratlan is felfedezzük a többet mutató gyermek adottságait, képességeit.
- A feltárt szociálisan hátrányos helyzetű gyermekek 2,5-3 éves korban kerüljön óvodai beíratása, valamint a beíratott gyermekek rendszeresen járjanak az óvodába.

- A hátrányos helyzetű, valamint a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrált nevelése, a hátrányok csökkentése, a megfelelő minőségű és időtartam óvodáztatás biztosítása.
- Az integrációt elősegítő csoportalakítás, a gyermekek arányos elosztása.
- Az igazolatlan hiányzás minimalizálása
- A szülők munkába állását lehetővé tevő nyitva tartás biztosítása
- Együttműködés kialakítása a gyermekjóléti, családsegítő szolgálat, védőnői hálózat, szakmai szolgáltatók szakembereivel, a szülőkkel
- A sajátos nevelési igényű gyermekek fejlődését elősegítő nevelés biztosítása
- A kisebbség nyelvén folyó kommunikáció lehetőségének biztosítása
- Tehetséggondozás, művészeti oktatás (néptánc-cigánytánc-balet) nyelvi oktatás biztosítása (cigány-német-angol)
- DIFER mérés a nagycsoportosoknak, minden csoportnak a halmozottan hátrányos helyzetű gyerekeknek fejlődési napló vezetése
- Mérés – értékelés – a fejlődés utánkövetése az általános első osztályában – visszajelzés a nevelőktől, az óvoda – iskola átmenet erősítése
- Az óvodapedagógus és a tanítók szakmai együttműködés.

### **3. AZ ÓVODA STRATÉGIAI TERVE:**

#### **Küldetésnyilatkozatunk:**

Úgy érezzük, hogy fejlődésünk alapja az új utak, lehetőségek keresése, A minőségileg garantált nevelőmunkánk biztosítéka legyen a Helyi nevelési programunk, melynek eredményes megvalósítását szaktudásunk mélyítésében látjuk.

A gyermekek fejlesztését, a magas szintű szaktudáson túl, a felszereltség folyamatos javulásában, a feltételek pozitív irányú előre mozdulásában foglalmazzuk meg.

Minőségbiztosítottá váljék intézményünk , partnereink elégedettség növekedjen, a gyermekek érdekeit, az óvodás gyermekek életkori sajátosságait szem előtt tartva.

Kapjon fontos szerepet szervezőnk fejlesztésében és működésében óvodánk menedzselése.

#### **Vezetői szándéknyilatkozat:**

Általán az óvoda hírneve jobb legyen, szakértelmmel növeljem a pedagógiai munka színvonalát.

Meggyőződésem, hogy a mi óvodánk - erőforrásainkra, eddigi hagyományainkra támaszkodva - képes küldetésstudatunk megvalósítására. Ennek érdekében vállalkozunk saját munkánk folyamatos- önellenőrzésen és vezetői fejlesztő értékelésen alapuló - elemzésére, hiányaink, gyengeségeink felfedezésére, s azok korrigálására, a folyamatos fejlesztésre (PDCA ciklus alapján).

A szülőkkel, a munkatársakkal jó partnerkapcsolatban végezzem feladataimat.

A Helyi nevelési programunkat szem előtt tartva gazdag élményszerzési lehetőséget, változatos gazdag tevékenységrendszert biztosítok a gyermekek kompetenciáinak fejlesztését szorgalmazom.

Jelentkezzen elég gyermek az óvodánkba, a létszám leépítés veszélye ne fenyegetse intézményünk dolgozóit. A kompetencia alapú oktatás bevezetése által még több gyermek beóvodázását szorgalmazom.

Biztosított legyen a feltételrendszer a magas szintű óvodapedagógiai munkánkhoz.

Úgy érezzük, hogy a dolgozók nagy többsége a mi óvodánkban képzelet el jövőjét, hosszútávon óvodánkban szeretnének dolgozni.

Tóthné Darabánt Anikó  
igazgató

## **Minőségpolitika:**

Az a tevékenység, amelynek során az óvoda folyamatosan biztosítja a szakmai célkitűzései és a működés egymáshoz való közelítését, a szülők, az alkalmazottak, a fenntartó , illetve más partnerek elvárásainak kielégítése céljából.

A Kölcsey Ferenc Általános Iskola és Óvoda alkalmazotti közössége azt a célt tűzi maga elé, hogy az óvodás gyermekek számára biztosítja a minőségileg garantált, a fejlődésüket elősegítő kompetencia alapú óvodai nevelés, ellátás. Biztosítja a közvetlen és közvetett partnerei számára, hogy elvárásaikat, igényeiket kielégíti, figyelembe véve az óvodás gyermekek életkori sajátosságait. Fejlesztetni kívánja a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek személyiségét, integrált nevelésüket folyamatosan három éves kortól.

**Ennek érdekében vállalja**, hogy a nevelőmunka színvonalát, hatékonyságát a gyermekek, a szülők, az alkalmazotti közösség, a fenntartó és más partnerei számára láthatóvá teszi és számukra biztosítja szolgáltatásaival az elégedettséget.

### **A cél elérése érdekében teljesíti:**

Az Önkormányzat minőségbiztosítási programjában, - az óvodára meghatározott elveket, elvárásokat, feladatokat. /lásd: ÖMIP 5-6. old/. /Erősségeink, gyengeségeink, fejlesztési célok; /

Az óvoda Helyi nevelési programját, cél és feladatrendszerét, helyi sajátosságait, annak elvárásait, /lásd a HNP-ot/.

A COMENIUS 2000 1. Partnerközpontú modell elvárásait,- a közvetlen és közvetett partnerek elvárásait, igényeit.

## **Óvodáink minőségcéljai és sikerkritériumai 4 évre**

**Alapcélunk:** Óvodánk célját, feladatait magasabb szinten képes teljesíteni, s partnereink , a helyi társadalom elégedettebb lesz működésünkkel.

Célunk a minőségpolitika végrehajtása érdekében minőségirányítási rendszer kiépítése, és működtetése.

Az önkormányzat minőségirányítási programjában, - az óvodára meghatározott elveket, elvárásokat, feladatokat teljesíteni.

Az óvodánk Helyi Nevelési Programját, cél és feladatrendszerét, helyi sajátosságait, annak elvárásait megvalósítani.

### **Céljaink:**

Óvodánk működése legyen átlátható egyenletesebb, kiszámíthatóbb.

Mindennapi munkánkban épüljön

Alakuljon ki önértékelő képességünk, problémamegoldó kultúránk.

Az igazgató, a magteam tagjai, az óvodapedagógusok és a technikai dolgozók együttműködő készsége,

elkötelezettsége a minőségi munka iránt legyen állandó, fokozódjon, nőjön szervezeti kultúránk.

Nevelőmunkánk színvonalát, hatékonyságát közvetlen és közvetett partnereink számára láthatóvá tenni, számukra biztosítani az elégedettséget. A partnerközpontú működés kiépítése, folyamatos biztosítása.

Kitűzött fejlesztési céljaink, eredményeink megismertetése óvodán környezetével (önmagunk megmutatása, kommunikáció által).

### **Sikerkritériumaink:**

Tudatosabbá válik a szervezeti működés, könnyebben követhetők a feladatok megvalósulásának folyamatai, a döntéshozatal, célirányosabb lesz a kommunikáció.

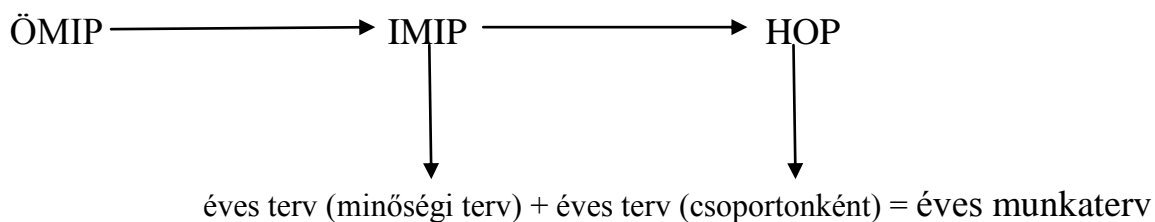
Kialakul a kollégák problémaérzékenysége, a szükséges változtatások igénye. /Az elemzések, értékelések során feltárt gyengeségek nem „védekezésre” hanem megoldásra készítetnek.

Egyre több ember vállal szerepet és felelősséget intézményünk működésében Felszínre kerülnek munkatársaink eddig nem ismert kompetenciái, rejtett tartalékai A növekvő interakciók lehetőséget teremtenek egymás alaposabb megismerésére, s a kölcsönös tisztelet, megbecsülés nyomán javul munkahelyi légkörünk.

A családokkal való együttműködés fontosak nekünk, odafigyelünk rájuk-segít aktívabbá tenni a célok megvalósításában, s alkalmat ad szemléletünk formálásával a gyermekek életkori sajátosságaihoz képest reálissá tenni igényeinket is. Az óvoda-iskola átmenet erősítése. Álláspontok megvitatása egyeztetése nyomán tisztázódik mit jelent az óvodai nevelés szerepe, hogyan könnyíthetjük meg az átmenetet. A fenntartó jobban megismeri munkánkat, megerősítést kapunk arról, mit csinálunk jól, mi működik eredményesen. Javul intézményünk társadalmi megítélése

## Stratégiai tervezés

	<b>IMIP</b>	<b>HOP</b>
Elkészítés rendje	4 évenként felülvizsgáljuk	5 évenként felülvizsgáljuk
Célja	<ul style="list-style-type: none"><li>- hatékony, törvényes, szakszerű működés</li><li>- szolgáltató jelleg megerősítése</li><li>- partnereink véleményeinek, kritikai észrevételeinek értékelése, hasznosítása</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Gyermekeink elmélyülten, kreatívan tudjanak játszani, melynek során életkori sajátosságaiknak és egyéni képességeinek megfelelően, sokoldalúan és harmonikusan fejlődjenek testileg, lelkileg, értelmileg, egészséges szokásokat sajátítsanak el, ezek által felkészülve az iskolára.</li><li>- Szeressenek mozogni, használják ki a rendelkezésükre álló, óvodánk által biztosított nagy területet, tudatosuljon bennük, hogy a sokféle mozgás, a helyes táplálkozás, a tisztálkodás, az időben történő pihenés, stb., mind saját egészségük megóvását szolgálja.</li><li>- Legyenek képesek pozitívan alkalmazkodni, érzékenyen reagálni társas és természeti környezetükre, óvják és gondozzák azt.</li><li>- Őrizzék és ápolják anyanyelvünket, valamint népi és helyi hagyományainkat.</li></ul>
Tartalma	Minőségfejlesztés beépül a mindennapi munkánkba és segíti színvonalasabb munkavégzését.	<ul style="list-style-type: none"><li>- A gyermekek személyiségének és családi környezetének megismerése.</li><li>- A gyermekek életkorát figyelembe vevő optimális gyermeklétszám biztosításával a nyugodt, derűs légkör megteremtése.</li><li>- A csoportszobák, az udvar, a tágabb környezet – erdő, séták, stb. – adta lehetőségek kihasználásával a gyermekek mozgásigényének játékkal, mozgással történő kielégítése, a gyermekek mozgáskészségének fejlesztése.</li><li>- A természeti és társadalmi környezethez való pozitív viszony kialakítása.</li><li>- Megfelelő beszédhelyzetek megteremtésével a gyermekek kommunikációs képességének folyamatos fejlesztése.</li></ul>





## Az óvoda stratégiai terve

### **Jövőképünk:**

Olyan intézménnyé szeretnénk válni:

- Amely a befogadó nevelést előtérbe helyezi, ahol biztosítjuk minden tehetséges, halmozottan hátrányos helyzetű, roma kisebbségi, migráns, sajátos nevelési igényű gyermekek részére a tevékenységben, egyéni képességnek és fejlődési ütemüknek megfelelő nevelést
- Ahol a pedagógiai céljaink megvalósításához folyamatos jó minőségű munkát végzünk partnereink megaláztatására.
- Ahol egyre többen élünk a program célirányos megvalósítását szolgáló továbbképzésekkel.
- A sikeres pályázatokkal továbbfejlesztjük az egészséges környezet feltételrendszerét, a szociális hátrányok leküzdését, projektnapok szervezését.
- Ahol a fenntartó a színvonalas szakmai munkát anyagilag ösztönzi, erkölcsileg elismeri.
- Ahol modell intézményként a jó gyakorlatot, tapasztalatot átadjuk más intézmények számára szakmai napjainkon.
- Ahol a gyermekek képesek különbséget tenni a jó és rossz, a szép és csúnya, a helyes és helytelen között. Kötődnek a természethez, szépítik, védik és bátran alakítják azt, hogy kárt okoznának benne, tudnak felfedezni és rácsodálkozni. Viselkedésük igazodik az emberi együttélés szempontjából lényeges szabályokhoz.
- Ahol a kompetencia alapú nevelés előtérbe helyezése által az óvodában folyó minőségi munka tovább fejlődik, aminek eredményeként javul az intézmény eszköztárával, biztosított lesz a tanulási – tanítási folyamat, a célokhoz vezető utak.

### **Óvodakép**

Szakmailag önálló nevelési intézményként, a családi nevelés kiegészítőjeként a gyermekek harmadik életévétől az iskolába lépésig tartó nevelését tartjuk szem előtt. Biztosítjuk az óvodáskorú gyermek fejlődésének optimális feltételeit. Gyermekek, felnőttek tisztelő, barátságos, tiszta, esztétikus biztonságos óvodai légkörben szeretnénk dolgozni.

Természetközpontúság – az óvoda minden helyiségében.

Az óvodai nevelés gyermekközpontú, befogadó (inkluzív) nevelés összhangban van az egyéni hozzáférés elvével a multi és interkulturális nevelés szemléletével, a gyermeki személyiség kielégítésével, az egyéni bánásmóddal, a gyermek egyéni készségei, képességei kibontakoztatásával.

A gyermeki személyiséget elfogadás, tisztelet, szeretet, megbecsülés és bizalom övezi.

Egy olyan óvoda kialakítása, ahol hangsúlyt kap a szabad játék lehetősége.

Az óvoda a közoktatási rendszer szakmailag önálló nevelési intézménye, a családi nevelés kiegészítője, a gyermekek harmadik életévétől az iskolába lépésig. Az óvoda funkció: óvó – védő, szociális, nevelő és személyiségfejlesztő funkció, melyben a gyermek készségeinek – képességeinek fejlesztése, a gyermek személyiségéhez igazodása által.

Gondoskodni kell a gyermek egészséges fejlődéséhez és fejlesztéséhez szükséges személyi tárgyi környezetről.

A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek beóvodáztatásával, integrált fejlesztésük biztosított legyen.

A kompetencia alapú nevelés előtérbe helyezésével az óvodában folyó munka minősége tovább fejlődik, aminek eredményeként javul az óvoda eszköztrendszere, biztosított lesz a tanulási –tanítási folyamat a célokhoz vezető utak és eljárások leírása által.

Mivel óvodánkban a roma etnikumi gyermekek százaléka igen magas ezért biztosítjuk az önazonosság megőrzését, ápolását, erősítését, átörökítését, nyelvi nevelését, a multikulturális nevelésen alapuló integráció lehetőségét. Biztosítjuk továbbá a migráns gyermekek óvodai nevelését, önazonosság megőrzését, ápolását az emberi jogok és alapvető szabadságjogok védelmét. Modell értékű legyen az óvoda dolgozóinak kommunikációja, bánásmódja.

Olyan hatszoros új óvodát szeretnénk, melyben mindkét telephelyen működő gyermeki elhelyezését nyernének biztosítva lenne a korszerű tágas csoportszobák, valamint tornaszoba, logopédiai, fejlesztő szoba, művészeti terem, melyben a gyermekek mozgásigénye, személyiségfejlődésük biztosított lesz.

### **Gyermekkép**

Fontos, hogy a gyermek érdeklődő, fogékony legyen az új ismeretek iránt, mely által személyisége kibontakozik. Az élmények feldolgozását támogató környezetben a felnövő gyermek magi is befogadóvá, elfogadóvá, együttműködővé, segítőkészé váljon, biztosítva minden gyermek számára az egyenlő hozzáférést, tudatosan kerül a nem sztereotípiák erősítését, elősegítve a nemek társadalmi egyenlőségével kapcsolatos előítéletek lebontását.

Legyen boldog, önálló és kiegyensúlyozott, viselkedése igazodjon az emberi együttélés szempontjából lényeges szabályokhoz.

Legfőbb élményforrása a játék, a játékban hangsúlyt kapjon a szabad játék.

Szeresse a mozgást. Legyen büszke magyarságára, ismerje népének kultúráját, hagyományait, a migráns gyermek önazonosságának megismerését, ápolását, erősítését.

## **Pedagóguskép**

Szemléletünket az önfejlesztési igény, az innovatív beállítódás, a gyermekekben rejlő értékek megtalálása jellemzi.

Cselekvésben keresztül fejlesztjük a készségeket, képességeket, elfogadjuk az inkluzív pedagógiát, differenciáltan – integráltan fejlesztünk és értékelünk.

Felkészítjük a gyermekeket az óvoda – iskola zökkenőmentes átmenetére.

## **Szülőkép**

Aki azonosulni tud az óvoda pedagógiai szellemiségével, a kötött és kötetlen szervezeti keretekkel, tanulási formákkal, aki gyermekközpontú személyiségével, kompetenciák fejlesztésével segíti a Helyi nevelési program megvalósítását.

Elvárásainak megfelelően képes az együttnevelésre, a gyermek személyiségfejlesztésére.

Képes a jó kapcsolat kialakítására és megtartására a gyermek nevelése érdekében.

Tiszteli gyermeke pedagógusát, dajkáját és az óvoda valamennyi dolgozóját.

Aktívan részt vesz és segíti az ünnepélyek, megemlékezések, projektnapok lebonyolításában.

## **Küldetésnyilatkozat**

Óvodánk a környezet tudatos megismerése által a gyermekek egyéni testi- lelki szükséglet kielégítésével a gyermek személyiségfejlesztésével tartja a legfontosabbnak. Programunk igyekszünk a helyi sajátosságokhoz igazítva a környezet megismertetését, megszerettetését, anyanyelvi nevelést, a népi hagyományok ápolását, tájegységek kultúrájának, tánckultúrájának megismertetését, népi gyermekjátékok, néptánc tanítás előkészítését, idegen nyelv tanítását a roma etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek cigány nyelven folyó tanítását, kultúrájuk, hagyományaik ápolását, viselkedéskultúra alakítását, egészséges életmód alakítását.

A gyermekek naponta szabadon eldönthetik, hogy a speciálisan kialakított játszószobában játszanak. Játszószobáink: tornaszoba, kézműves szoba, nyelvi szoba, táncszoba, zeneszoba. A játszószobákban megvalósítjuk a differenciált személyiségfejlesztést, a felzárkóztatást a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrált nevelését, a tehetséggondozást.

A tágas udvaron és a jól felszerelt tornatéren sok mozgáslehetőséget biztosítunk a gyermekek számára.

Óvodánkban érdeklődése, életritmusa, terhelhetősége miatt szervezzük a homogén 3-4 évesek, a 4-5 évesek és az 5-6-7 évesek csoportjait.

Intézményünk napirendje rugalmas, mely lehetőséget biztosít a gyermek

A gyermek fogadását nagy körültekintéssel szervezzük. Óvodába hívogató műsort szervezünk az újonnan beiratkozott gyermekek, apák, anyák, mamák, nagyszülők számára, amely által betekintést nyerhetnek a gyermekek a

mindennapi tevékenységeikbe. Lehetőséget biztosítunk az „anyás-apás” beszoktatásra, mellyel az óvoda-szülő szoros együttműködésének elsődlegességét tartjuk a legfontosabbnak.

*Az óvoda küldetésnyilatkozatának, jövőképeinek felülvizsgálata, korrekciója:*

<b>Érintett:</b>	vezetőség tagjai
<b>Felelős:</b>	igazgató
<b>Időpont:</b>	teljeskörű irányított önértékeléssel egyidőben
<b>Módszer:</b>	összehasonlító elemzés
<b>Eredmény:</b>	(sikerkritériumok) aktualizált, módosított küldetésnyilatkozat
<b>A tájékoztatandók köre:</b>	a közvetlen és közvetett partnereink
<b>A tájékoztatás formái:</b>	munkatársi értekezlet szülői értekezlet tájékoztató levelek

**Az ÖMIP intézményre vonatkozó elemei:**

- Pozitív énképpel, önálló, jó kommunikációs képességgel rendelkező gyermekek nevelése
- A gyermekek egészséges életszemléletének kialakítása és mozgás szükségleteinek kielégítése
- Egyéni képességfejlesztésen belül, értelmi, szociális, verbális, testi képességek fejlesztése
- Az intézmény pedagógiai felkészültségének további javítása, hogy még eredményesebben vállaljanak részt az óvodáztatás társadalmi hátrány kompenzálásában.
- Konstruktív együttműködés fenntartása a roma Kisebbségi Önkormányzattal
- Az oktatásban integrált részvétel feltételeinek biztosítása
- Roma nyelven folyó oktató-nevelő munka.
- A multikulturális, interkulturális nevelésen alapuló integrációs lehetőség biztosítása

### **Minőségfejlesztési alapelveink:**

A minőségfejlesztést úgy végezzük, hogy minden területen segítse a Helyi nevelési programunk teljesítését, a gyermekek személyiségfejlődésének zavartalan biztosítását.

Ennek érdekében:

- A gyermekek fejlődésének nyomon követésénél (mérésénél, értékelésénél) arra törekszünk, hogy minél több ismeretet természetes élethelyzetünkből merítsünk.
- Fokozottan ügyelünk a partneri vizsgálatoknál a résztvevők személyes jogainak, adatainak védelmére.
- Az elemzésekben az illetékes csoportok óvónőit vonjuk be, hogy maguk szembesüljenek a jelzésekkel.
- A legszükségesebb dokumentációt végezzük, amely feltétlenül szükséges a következtetések bevonásához.

### **Helyzetelemzés:**

Hodász Nagyközség Képviselő Testülete 2008 szeptember 1-től összevonta a két intézményt az általános iskolát és az óvodát, így összevont intézményként működik nevünk Kölcsény Ferenc Általános Iskola és óvoda.

### **Az óvoda bemutatása:**

Óvodánk két feladatellátási helyen működik. A két óvodában az öt csoportba 125 férőhely biztosított a gyermekek fogadására. Az öt csoportban 117 gyermek van elhelyezve.

Hodász Nagyközségi Önkormányzatunk pályázatot nyújtott be a *ÉAOP.4.1.1/2F-27-„OKTATÁSI NEVELÉSI INTÉZMÉNYEK FEJLESZTÉSE”* keretén belül egy új hatcsoportos, művészeti teremmel kialakított korszerű az Európai Unió előírásnak megfelelő új óvoda. Régi óvodánk bontásra került és helyére az új óvodát 2009. augusztus .... kezdték építeni. 2009. júliusában a régi óvoda épületéből a három óvodai csoport ideiglenesen az általános iskola új épületrészébe költözött. a három óvodai csoport alakulása: 1 kiscsoport( Bóbita), 1 középső csoport (Szivárvány), 1 nagycsoport (Napsugár).

Az Ady Endre úti óvoda két csoporttal működik. A lakosság 45%-os roma megoszlása tette szükségessé, hogy nagyközségünkben 1971-ben beinduljon a roma lakosság környezetében megépített különálló „cigány” óvoda. Kezdetben egy csoporttal működött, de a magas gyermeklétszám indokolta tette, hogy 1983-tól még egy csoporttal bővüljön.

Az új óvoda megépítése lehetővé teszi, hogy egy intézményen belül helyezzük el az óvodáskorú gyermekeket a hat csoportban. Az Ady Endre úti óvodai intézmény ezáltal megszűnik.

A 2010-2011-es nevelési évünket már az új óvodában fogjuk kezdeni. A gyermekek részére a tágas udvar biztosítja a játék, levegő feltételeit, ahol fás, ligetes, füves, tansövényes, vizes, szilárd burkolati rész biztosított lesz. Az új épületrész és környezete ideális céljaink megvalósításához.

Gyermekeink átlag 9-10 órát töltenek az óvodában, ahol szeretetteljes, derűs, érzelmi biztonságot nyújtó légkörben, innovatív pedagógiai törekvések által neveljük őket. Tiszteletben tartjuk a gyermeki jogokat az egyenlő hozzáférés biztosításával. A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek részére biztosítjuk integrált, fejlődési ütemükre épülő differenciált nevelésüket az óvodai fejlesztő program alapján.

Mindkét óvodában a differenciált fejlesztést célzó helyi program alapján nemzeti, etnikai roma óvodai nevelés folyik. A nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek részére cigány nyelven biztosítjuk a kisebbségi önazonosság megőrzését, kultúrájuk ápolását, kisebbségi kultúra átörökítését.

#### **Alapelvünk:**

- A gyermeki személyiségét tisztelet, elfogadás, szeretet és megbecsülés övezi.
- Minden eszközzel lehetővé tesszük a gyermek személyiségének, egyéni kompetenciájuk kibontakozását.
- A cselekvésen keresztül fejlesztjük a gyermekek készségeit, képességeit, indirekt módon irányítunk és értékelünk.

Óvodánk egyéni arculata a környezet tudatos megismerése, környezettudatos magatartás kialakítása, a gyermekek testi-lelki egészségének védelme, egészséges környezet biztosítása, a családdal való szoros kapcsolat megtartása, erősítése.

2009. május 5-től valósítjuk meg a TÁMOP 3.1.4. Kompetencia alapú oktatási programot. E programot óvodánkban egy csoportba vezettük be. A csoportban dolgozó óvodapedagógusok, valamint a nevelőtestület elhivatott a szakmai megújulásra. Célunk, hogy folyamatosan a többi csoportba is bevezetésre kerüljön a kompetencia alapú programcsomag.

Kiemelt feladatunk a gyermekek fokozott mozgásigényének kielégítése. E nagy jelentőségű fejlesztési területet tágan értelmezzük – az aktív mozgástól a finommotorika fejlesztéséig.

Nagy hangsúlyt helyezünk a szocializáció folyamatában a kommunikációnak, a beszédnek, a gyermek környezetével való érintkezésének, megismerésének, önkifejezésének gondolkodás általi fejlesztése. Ezáltal erősödik a gyermek

biztonságérzetet, fejlődik beszédkészsége, változik személyisége, növekszik tájékozottsága.

Óvodánkban nagy hangsúlyt fektetünk a népi hagyományok ápolására, a különböző tájegység kultúrájának – népi gyermekjátékának, tánckultúrájának megismertetésére, néptánc tanítás előkészítésére, viselkedéskultúra alakítására.

Óvodánkban cigány kisebbségi óvodai nevelés folyik. Az óvodai élet tevékenységi formáiban a két nyelv használata érvényesül. A tevékenységi formákban hangsúlyozottan szerepeltetjük a cigány játékokat, verseket, meséket és dalokat, hagyományait, szokásait továbbörökítését, identitás megalapozását, fejlesztését, cigány tánckultúra megismerését.

Az óvónő – gyermek kapcsolatában a meleg, elfogadó attitűd dominál, a gyermeket emberként elfogadó, tisztelő, empátiás, türelmes nevelői viselkedésmintával. A gyermek – gyermek kapcsolatában dominál az óvónői minta, mellyel a gyermekek közötti jó kapcsolat kialakulásával a szocializációs fejlődés felgyorsul. Az óvónő – dajka kapcsolatban a gyermekek előtt zajló kommunikációban az egymás kölcsönös tisztelete, elfogadás jellemző.

### **Szakmai, személyi feltételek:**

a.) Óvodánkban a nevelőmunkánk kulcsszereplője az óvodapedagógus. Jelenléte a nevelés egész időtartamában fontos feltétele az óvodai nevelésünkben. Óvodapedagógusaink elfogadó segítő, támogató attitűdje modellt, mintát jelent óvodás gyermekeink számára. Szemléletünket az önfejlesztési igény, az innovatív beállítódás a gyermekekben rejlő értékek megtalálása jellemzi. Cselekvésen keresztül fejlesztjük a készségeket, képességeket, elfogadjuk az inkluzív pedagógiát, differenciáltan indirekt módon irányítunk, fejlesztünk és értékelünk. Arra törekszünk, hogy az óvodapedagógusok szemléletbeli, tudatbeli azonossága érvényesüljön a csoportbeosztásoknak. Az óvónői párok tudjanak együtt tervezni, összehangoltan feladatokat megosztva dolgozni. Fontos szerep hárul az óvodapedagógusok mellett a dajkák, fejlesztő pedagógusok összehangolt munkájára az óvodai nevelés eredményessége érdekében. Az óvónők vonják be a dajkákat az egész napi tevékenységbe, a közösségi élet, az egészséges életmód, érzelmi nevelés és a tevékenységekben megtervezésében. Kiegyensúlyozott légkör megteremtése, modell értékű óvoda kialakítása. Óvodánkban fontos feladatunknak tartjuk, hogy a migráns, a nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek megismerhessék egymás kultúráját, egymás anyanyelvét. Óvodánkban ehhez segítséget nyújt a roma származású dajka alkalmazása és az, hogy egyes óvodapedagógusaink megszerezték a „lovári” nyelvvizsgát.

Tiszteletben tartja a gyermekek szülők jogát. A család mellett partnerként vesz részt a nevelési folyamatba. Alkalmazza a differenciált, egyéni fejlesztést, a gyermek fejlődését nyomon követi erről személyiség lapot, a halmozott hátrányos helyzetű gyermekekről fejlődési lapot vezet, melyet ismeretet a szülővel.

Az óvoda teljes nyitva tartása alatt a gyermekekkel óvodapedagógus irányítja az egész napi tevékenységet.

Hatékony nevelőmunkánk érdekében nevelőtestületünk sok energiát fordít a folyamatos önképzésre, szakmai továbbképzéseken való részvételre, szakmai fejlesztésre. Munkánk során figyelembe vesszük partnereink igényeit, elvárásait, törekszünk a folyamatos fejlesztésre.

**b.) Az intézmény alkalmazottainak létszáma: 22 fő**

Az óvoda alkalmazotti közössége a folyamatosan emelkedő társadalmi elvárásoknak, igényeknek képes megfelelni.

Célunk főiskolai végzettségű, óvodapedagógusok alkalmazása.

c.) A pedagógus álláshelyeken kinevezettek főiskolai óvodapedagógiai diplomával rendelkeznek. Egy fő jelenleg óvodapedagógiai főiskolára jár, harmadéves .

Az igazgató felsőfokú óvónői diplomáján túl megszerezte a közoktatás vezető pedagógus szakvizsgát.

d.) Nevelőtestületünkre jellemző az ismeretszerzés, a tudás iránti vágy.

Mindnyájan elvégeztük a Törvényben előírt 120 órás akkreditált tanfolyamot. A Helyi nevelési programunk eredményes megvalósításához a kompetencia alapú programcsomag alkalmazásához a bevont pedagógusok rendelkeznek a szükséges szakértelemmel. Feladatunk, hogy a nevelőtestület belső képzés által szerezzék meg az oktatás bevezetéséhez szükséges ismereteket, módszereket. A pedagógusok munkájának értékelésére nagy hangsúlyt fektet az intézmény vezetősége. Kiemelt feladata az igazgatónak az ellenőrzés irányítása. Az ellenőrzés több szinten történik: igazgató, igazgató-helyettes, munkaközösség vezető.

**Gazdálkodás, finanszírozás, bevételek:**

Az intézmény részben önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. Az intézmény a számára biztosított költségvetés teljes körű felhasználására törekszik. Az anyagi keret szűkös, ezért pályázati lehetőségeket megpróbáljuk kutatni, pályázni. ( Óvodai fejlesztő program. Kompetencia alapú oktatás bevezetése óvodában, iskolában.) Jelenleg egy csoportba került bevezetésre. Az öt éves fenntarthatóság időszakában folyamatosan történik a többi csoportban a kompetencia alapú oktatás bevezetése.



A jó gyakorlat átadása más intézmények számára ellenszolgáltatásként meghatározottak szerint.

Minden évben mikulásnapon vásárt rendezünk, melynek bevételét a gyermekek játékbővítésére fordítjuk.

Gyermekétkeztetést az önkormányzathoz tartozó konyháról biztosítjuk. Vállalkozásba kivett vezető és a konyhai dolgozók biztosítják a gyermekek számára az egészséges életmódhoz szükséges étrend összeállítását, elkészítését.

## **A nevelő munka eredményessége, hatékonysága:**

### **A helyi nevelési programunk bemutatása:**

1999-ben nevelőtestületünk sajátos Helyi nevelési programot dolgozott ki „*Várunk a zöldövezeti óvodánkba*” címmel, mely az óvodai nevelés országos alapprogramja a továbbiakban Alapprogram alapján készült.

E program által megismertetjük a gyermekeket a környezettel a játékon keresztül a valós világgal, és felkészítjük őket az életre. Az óvónő legyen képes beszédével, énekével, habozásával, mesemondásával, alkotásaival esztétikai élményekhez juttatni a gyermekeket. Fejlesztésükhöz alkalmazzanak egyéni-módszereket, differenciált egyéni bánásmódot.

Az óvodapedagógusok teamokat alkotva meghatározzák minőségi munkájukra vonatkozó standard szint minőségét, a specifikus (óvodaalapú) minőséget, valamint a kliensközpontú minőséget. Az óvónő egész nevelőmunkáját hassa át a gyermekek egyéni különbségének tiszteletben tartása, a gyermekközpontúság figyelembevétele, a szereteten, őszinte érdeklődésen és elfogadáson alapuló magatartás, a nagyfokú tolerancia.

A programunkba beépült a roma etnikai kisebbséghez tartozó gyermekek anyanyelvének ápolása cigány nyelven és hagyományainak megőrzése: cigánytánc stb.

Programunkban szerepel az Óvodai Integrációs Program és a Halmozottan Hátrányos Helyzetű Felzárkóztató program.

## Szervezeti struktúra:

Az intézmény minőségmenedzsmentje

Nemzeti minőségpolitika  
háttére ↓

A minőségirányítás törvényi

Önkormányzat  
program ↓

Önkormányzati minőségirányítási

Intézményi vezetés  
programja. ↓

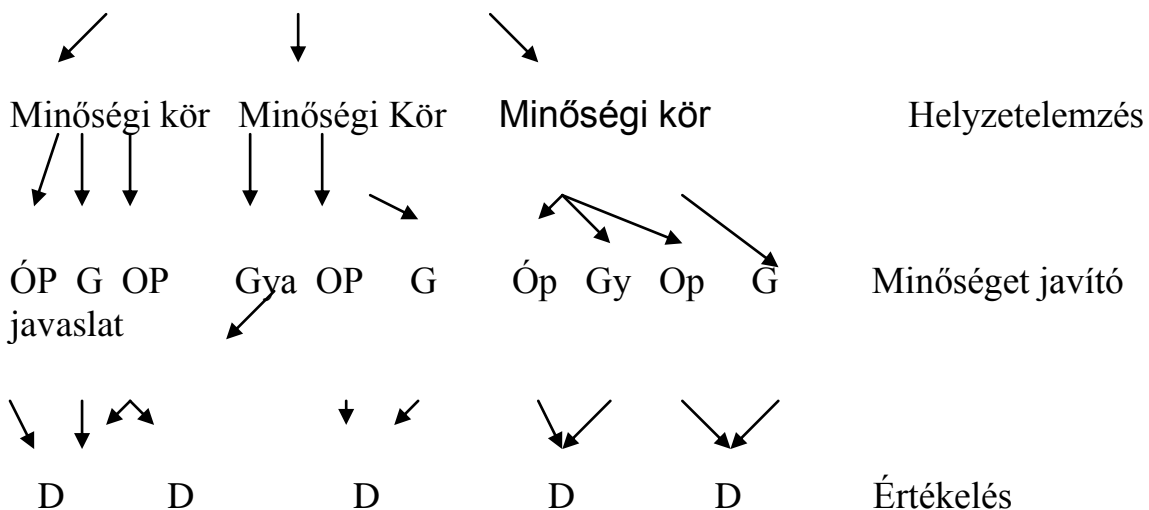
Az óvoda minőségirányítási

Minőségügyi vezető  
↓

A rendszer működtetése

Nevelés minőség menedzsmentje

Minőségszabályozás



Óp: óvodapedagógus  
Gya: gyógypedagógiai asszisztens  
G: gondozónő  
D: dajka

A nevelési folyamat szinten tartása  
A minőségi körben dolgozók óvodapedagógusok személye és létszáma a feladattól függően változik.

## AZ ÓVODA MŰKÖDÉSE

### A nevelésünk célja:

A családi nevelést kiegészítve az óvodáskorú gyermekeknek nyugodt, kiegyensúlyozott, szeretetteljes környezetet biztosítunk, melyben a gyermekek nyitottá válnak a természeti értékek megismerésére, megóvására és a hagyományok ápolására.

Az érzelmi biztonságot nyújtó, szeretetteljes tevékenységre ösztönző, élményekre épülő, derűs – vidám inger gazdag környezetben a játékon keresztül személyiségük fejlesztése.

A sajátos nevelési igényű gyermekek integrálásával esélyegyenlőségeik biztosítása.

A migráns családok gyermekeinek interkulturális nevelése.

A gyermekek környezettudatos szemléletének és magatartásának megalapozása.

Elsődleges célja az ismeretközpontú nevelésről – oktatásról a kompetenciákra – az ismeret – képesség – attitűd hármasságitására épülő nevelés.

Az óvodából az iskolába való átmenet kidolgozása.

Az inkluzív pedagógia az együttnevelés elterjesztése.

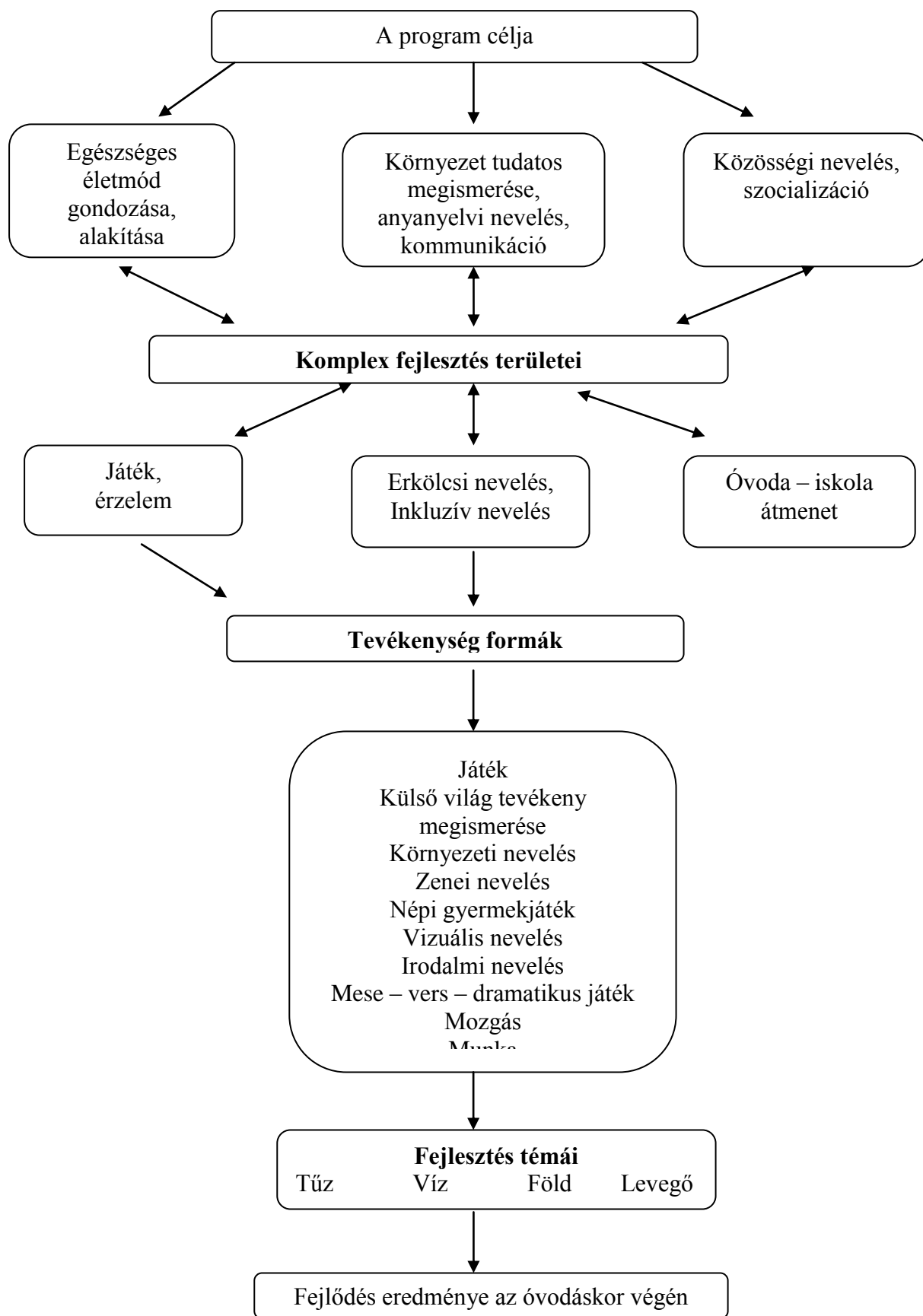
A gyermekek személyiségének képességének kibontakoztatása az életkori és egyéni sajátosságok, az eltérő fejlődési ütem figyelembevételével.

A roma etnikumi gyerekek anyanyelvének, hagyományainak megőrzése, ápolása, integrált nevelése, cigány nyelvezetük megőrzése, fejlesztése, figyelembe véve az etnikai óvodai neveléseit irányelveit.

A hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrált nevelés. Nehezen szocializálható, lassabban fejlődő alacsonyabb fejlettségi szinten álló sajátos nevelési igényű és beszédhibás gyermekek differenciált fejlesztése szükség esetén megfelelő szakemberek segítségével.

Tehetség gondozás, művészeti oktatás (cigánytánc – népi gyermekjáték – néptánc – balett) előkészítése, nyelvi oktatás ( cigány – német – angol) biztosítása.

## A HELYI NEVELÉSI PROGRAM RENDSZERE



## A Helyi Nevelési Programunk cél- és feladatrendszere

<i>Nevelési fejlesztési célok</i>	<i>Nevelési, fejlesztési feladatok</i>	<i>Sikerkritériumok</i>
<p>Sokoldalú, egészséges harmonikus személyiség fejlesztés, a sikeres iskolakezdéshez szükséges testi, szociális és értelmi érettség kialakítása. A kompetencia alapú óvodai programcsomag bevezetésével a képességek, a készségek fejlődnek, az alkalmazás készség tudás elősegítése.</p>	<p><u>Harmonikus személyiség fejlesztés megvalósítása:</u>  <b>Érzelmi nevelés és szocializáció megvalósítás.</b> Interperszonális kapcsolat, énkép, önismeret, értékek, normák kialakítása. Az óvodai tevékenységek során olyan szokásrendszer kialakítása, melyben a felnőtt, mint modell segíti az erkölcsi normák megalapozását.  <b>Értelemi:</b> valóság-hű észlelés, figyelem összpontosításra való képesség, probléma megoldó és kreatív gondolkodás.  <b>Testi nevelés fejlesztése:</b> Természetes mozgáskedv fenntartása, a mozgás megszerettetése, komfortérzet biztosítása, az egészséges életérzés és életvitel kialakítása. Olyan feltételek megteremtése, ahol a játék a gyermekek számára a legfőbb élményforrás és a személyiség fejlesztésének színtere, a tanulás, a készség-, és képesség fejlesztés leghatékonyabb módja.</p>	<p>A fejlődés feltételeinek folyamatos biztosítása. A tevékenységek rendszerében megfelelő helyen legyen az érzelmi, értelmi, testi fejlesztésnek. Komplex szemléletváltás az adaptáló óvoda-pedagógusok körében.</p>
<p>Tanulási képességeket meghatározó funkciók fejlesztésével a potenciális tanulási zavarok prevenciója, korrekciója.</p>	<p>Az iskolai tanulási képességeket meghatározó funkciók fejlesztése. Egész életen át tartó tanulás igényének megalapozása.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- az észlelés és finommotoros funkciók fejlesztése</li> <li>- a gyermeki aktivitásra épített pszichikus funkciók fejlesztése (mozgás, játék)</li> </ul>	<p>Az életkori sajátosságokhoz igazított a fejlődés várható eredményeihez viszonyított fejlettség. A fejlettségmérő lapon nyomon követhető legyen a gyermekek fejlődése.</p>
<p>Kulturális értékeink átadása, közvetítése a hagyományok ápolása.</p>	<p>A kultúra közvetítésével az örök emberi értékek átadása. A gyermekek harmonikus viszonyának kialakítása a környezetével. Természetes környezetben pozitív élményekhez juttatás, hagyományaink megismerése, megőrzése, tiszteletben tartása, ápolása, mellyel fejlődik a</p>	<p>A gyerekek, partnerek elégedettsége az óvoda tevékenységeivel. Valamennyi hagyományőrzéssel kapcsolatos esemény megtartása.</p>

	gyermek környezettudatos viselkedése.	
A sajátos nevelési igényű gyermekek integrált neveléséhez szükséges feltételek biztosítása. A hátrányos és a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek integrált nevelése.	Differenciált, személyre szabott fejlesztéssel a különleges gondozási igény kielégítése. Pedagógiai szakszolgálatokkal folyamatos kapcsolattartás. Azon képességek és részképességek fejlesztése, melyek megalapozzák, segítik a sikeres iskolakezdést.	A területünkön lakó, programunkban megfogalmazott hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekek, legalább 100%-ának beóvodáztatása, integrálása, befogadása.
Az óvodáskorú gyermekek testi- és lelki szükségleteinek kielégítése.	Egészséges életmód, életvitel alakítása. Közösségi nevelés és szocializáció- érzelmi nevelés biztosítása. Anyanyelvi nevelés és kommunikáció – értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása.	A környezettel való harmonikus együttélés kialakítása által fejlődjenek egészségesen az érzelmi és értelmi fejlesztés által.

### **A nevelési tevékenység tervezése:**

Az óvodában a látszólagos spontaneitás ellenére tudatos tervezésre, következetes pedagógiai munkára van szükség.

Tervezésünk tartalmazza azokat a dokumentumokat, amelyek hosszútávon meghatározzák óvodánk stratégiai tervét.

A tervezés elengedhetetlen feltétele, hogy a gyermekek fejlődését, önfejlődését tudatosan segítsük, életüket úgy szervezzük, hogy az optimális körülmények biztosítva legyenek az önálló tevékenykedéshez, a felfedezéshez, az alkotáshoz és tapasztaláshoz.

A tervezésünk figyelembe veszi az óvodás gyermekek szükségleteit, személyes érdeklődését, támogatja a fejlődését és egyben segíti a tudatos, fejlesztő munkánkat.

Legfőbb cél, hogy a különböző dokumentumok, tervek, fejlesztési területek harmonikusan kapcsolódjanak össze, tükrözze céljainkat, a partnereink elvárásait és a gyermekek vágyait.

## **A tervezést különböző szinteken, egymást kiegészítve és erősítve állítjuk össze**

a.) A tervezésünk alapja az Óvodai nevelés országos alapprogramja Az óvodai nevelésünk pedagógiai alapelveit határozza meg.

### **b.) Az óvoda Helyi nevelési programja:**

Elkészítésénél figyelembe vettük az Óvodai nevelés országos alapprogramja a továbbiakban Alapprogramja.

mellett. A Nemzeti, etnikai kisebbség óvodai nevelésének irányelveit is. A helyi nevelési programunk olyan nevelés centrikus, amely jól kidolgozott, célirányosan és hatékonyan működtethető. Neveléseméletünk megmutatja, hogy mit fejlesztünk a nevelési folyamat keretében, milyen módszerekkel, eszközökkel.

### **c.) Pedagógiai Munkaterv**

A tanévre szóló pedagógiai terv tartalmazza a kiemelt célokat, feladatokat, a megvalósítás ütemezését, munkaközösség tervét, az óvoda ünnepeit, hagyományait, határidő és felelősök jelölésével.

Tartalmazza az alkalmazotti közösség munkarendjét, az éves ellenőrzési, értékelési és mérési feladatokat is.

### **d.) Általános tervezés: (Éves vonalas ütemben)**

Egész évre szóló pedagógiai terv, amely tartalmazza a feldolgozandó témaköröket, élményköröket, projekteket a témakörhöz.

### **e.) Csoportnapló:**

A nevelőmunkát negyedévre tervezzük, rendszere követi a Helyi nevelési Program felépítését, a célok, feladatok lebontását.

Tartalma: -A gyermekek adatai, Napirend, Hetirend

- Ütemterv – kompetencia terv

- A művészeti oktatásban, hitoktatásban; etnikai részesülő oktatásban, a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek névsora,

- Védőnői látogatások

- Bejegyzés

### **f.) Projektek:**

Témakörökhöz igazított. A feladatokból határozzuk meg az anyagot. A halmozottan hátrányos helyzetű gyermekeknek szervezett előadások, műsorok, családi sportnap, farsang, kirándulások, gyermeknap, versenyre felkészítés, báb-mesedélelőttök, húsvéti témahét, egészségnevelési hét a szülők szoros együttműködése által.

**g.) Munkakártyák, munkalapok:**

A feladatokat rajzos formában közvetíti a gyermekek felé. Jelöli a folyamatot az egymásra épülést.

**h.) Képességfejlesztő játékok, társasjátékok:**

Egyéni fejlesztésre irányul, a gyerekekkel közösen készített, az élménykörök feladatainak megvalósítására irányul.

**e.) Gyűjtőmunka:**

Felkészülés a projekt megvalósítására - képek, eszközök, gyümölcsfélék, zöldségfélék stb. elhozása az óvodába.

**i.)** Az óvoda helyi nevelési program beválás vizsgálatának módszere a kérdőív, mely által képet kapunk erősségeinkre illetve gyenge pontjainkra, melyen közösen változtatnunk kell.

## **AZ ÓVODA MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI RENDSZERE**

### **Az óvoda vezetésének elkötelezettsége, felelőssége**

Az óvoda vezetése a minőség iránti elkötelezettségét az alábbiak biztosításával kívánja biztosítani.

- Az óvoda működését szabályozó jogrendszer, szabályozók előírásainak betartása,
- Küldetésnyilatkozat, nevelési program, éves munkaterv készítése, valamint a minőségpolitika meghatározása,
- Az óvoda működés rendjének biztosítása, beleértve a folyamatos fejlesztést és a szervezeti kultúra fejlesztését is,
- A partnerközpontú szemlélet tudatosítása.

### **Jogi követelmények**

Az óvodavezetés gondoskodik arról, hogy az óvoda működését szabályozó jogi dokumentumok, törvények, rendeletek a fenntartó és az intézmény belső szabályozói hozzáférhetőek legyenek és azokat az alkalmazottak ismerjék és betartsák.



#### 4.1.2. Stratégiai tervezés:

##### 1 .szakasz 2009. szeptember 1-től - december 31-ig.

Tevékenységek, feladatok		Instrukciók a „hogyan”-hoz
1.) Minőségfejlesztési munkánk indítása		
Vezetés	Tájékoztatás (valamennyi munkatársnak)	Minőségfejlesztési attitűd, meggyőződés kialakítása a testületben. Vezető
Vezetés	Támogató szervezet (TCS team létrehozása. - Tcs tagjainak megbízása - Tcs működési szabályzatának elkészítése (kompetenciákkal, feladatkörökkel) - Képzésükről való gondoskodás	Világosan lássák feladatukat, jogkörüket és felelősségüket, nőjön elkötelezettségük a minőségfejlesztés iránt. Különösen ha kezdők e nélkül nem tudják a munkát hatékonyan elvégezni.
Tervezés	Feladat és erő forrás leltár elkészítése.	Felmérni az egyes tevékenységeket - Időintervallumát - Eszközigényt - Költségeket (számítógép, papír, fénymásoló patron stb.)
Tervezés	Minőségfejlesztési munkatervünk elkészítése	<b>Ajánlott fejléc:</b> Határidő, feladat, módszer, felelős résztvevő, erőforrás igény, eredmény elkészült dokumentáció.
Vezetés	Intézményünk szervezeti struktúrájának elkészítése	Egyértelműen szemléltesse az alá - fölé mellérendeltség szintjeit, ki-kinek tartozik számot adni munkájáról.
Ellenőrzés	Felülvizsgáljuk jogszerű Működésünk szabályozottságát	SZMSZ, Közalkalmazotti Szabályzat, Munkavédelmi bizottság, Tűzvédelmi Szabályzat, Házi rend Személyzeti munka dokumentumai: oklevelek másolata, (erkölcsi biz.) kinevezés, munkaköri leírás, bérbesorolási másolatok, továbbképzések tanúsítványai, oklevelei, tanulmányi szerződések, szabadságok dokumentumai.

<b>2. Nyitott önértékelésünk elkészítése</b>			
Mérés- értékelés	Helyzetelemzésünket a Közoktatási minőségi Díj szempontjai alapján végezzük el, és a maximális pontokhoz viszonyítva számszerűen is értékeljük kiindulási helyzetünket	Mérés- értékelés	SWOT analízis, vezetői interjú, dokumentumok elemzés, adattfeldolgozás segítségével feltárjuk erősségeinket, gyengeségeinket a következő területeken:
		Ellenőrzés	<b>I. Vezetés:</b> - Mennyire elkötelezett a minőség fejlesztésben, - Delegálja-e a feladatokat (bevonja munkatársait a ter- vezésbe, döntések előkészí- tésbe, szervezésébe, ellen- őrzésébe, értékelésébe). -A szabályozottság rendszere teljeskörűsége. - A vezető stílusa segíti a célok elérését. - A vezető ellenőrző, értékelő szerepe a fejlődésben.
		Vezetés	<b>II. Emberi erőforrások</b> - Milyen mérvű ez együttmű- ködés (óvónő, dajka, szülő) - Ösztönöze a légkör, milyen az elégedettség szint (klíma) - Képesek-e az óvónők a cé) eléréséért konfliktusokra, konszenzusra, egymás segí- tésre, másoktól való tanulásra. - Önképzésük, továbbképzésük miként realizálódik.
		Tervezés	<b>III. Stratégiák</b> HOP-unk továbbfejlesztéséhez miként vettük figyelembe a partnerek elvárásait, igényeit. Képesek voltunk-e módosítani ezért? Miként realizálódott HOP- unk a megvalósítás erősségei, gyengeségei. Egymásra épülnek- e hosszú közép, rövid távú terveink?

		Mérés-Értékei és	<b>IV. Közvetett partnereinkkel</b> milyen most a kapcsolat, információáramlás, felmerült problémák megegyezései rendezése. - milyen külső vagy belső erőforrásokra támaszkodhatunk (pályázatok, támogatások, logopédus, nevelési tanácsadó stb)	
		Tervezés	<b>V. Folyamatok</b> jelenlegi helyzete (dokumentáció elemzéssel)	
		Ellenőrzés	<b>Terveink összhangja:</b>	
			Országos Alapprogram	
			HOP-unk Minőségfejlesztési program	
			Éves működési tervünk	
			Munkaközösség programterve	
			Továbbképzési tervünk	
			Vezetés ellen- őrzési terve	munkatársak önellenőrző terve
			A gyermekcsoportok nevelési tevékenységi tervei.	
			A gyermekek egyéni fejlődésének nyomonkövetése (szükséges korrekció a nyomonkövetéshez)	

		Ellenőrzés	A tervek megvalósításának erősségeinek, gyengeségeinek lehetőségei és veszélyei.
			A nevelőmunkára vonatkozó SWOT-ot csoportonként kérem, és ezt összesíteni óvodánkra. Az ellenőrzés erősségei, gyengeségei
		Vezetés	A szükséges korrekciók beépítésének helyzete hiányosságai.
		Ellenőrzés	<b>VI. Munkatársak</b> motiváltságának képességeik igénybevétele, elégedettségének jelenlegi szintje. Véleményük javaslataik figyelembe vétele, fórumai miként működik?
		Ellenőrzés	<b>VII. Társadalmi hatás</b> az óvoda a közsgben végzett hatása.
		Ellenőrzés	<b>IX. Kulcsfontosságú eredmények és hiányosságok</b> összegzése: - A nevelés eddigi eredményei - A minőségfejlesztés eddigi eredményei - Pénzügyi hatékonyságunk.
		Ellenőrzés	Rövid tényekre támaszkodó összegzésünk után önkritikusan megállapítjuk adottságaink és eredményeink összetevőinek pontszámát. ( A 9 szempont max. Összpontszáma: 100
Tervezés	<b>Értékeink, célok feladatok megerősítése:</b> HOP-unk 4 éves bevélszvgálati eredményeinek alapján.		Régi és továbbfejlesztett HOP-unk összehasonlító elemzése, változtatások tudatosítása
Ellenőrzés	Továbbfejlesztett HOP-unk 4-5 évre szóló ellenőrzési szempontozásának kidolg.		12-15 szempont szerint, 4-5 év múlva képet kapjunk programunk megvalósításáról.

Tervezés	A szempontokat az éves munkatervekben, ellenőrzési tervekben (vezetői, helyettes, munkaközösség-vezető bontjuk le és konkretizáljuk. A tapasztalatokat évenként összegző értékelésben rögzítjük		
Mérés-Értékelés	<b>Kidolgozzuk önértékelési</b> szempontsorunkat valamennyi munkatárs számára.	Mérés-Értékelés	Az önértékelést folyamatosan végezhetik a munkatársak - Vezetési ellenőrzéssel párhuzamosan - majd minden tanév végén az óvodavezetővel (személyenként) megbeszélve, értékelve konszenzus alapon - megfogalmazzák és rögzítik az 1-2 területet, amelyben a következő évben tovább kell fejlődni.
Mérés-Értékelés	<b>Kidolgozzuk és elkezdjük</b> (vagy folytatjuk) a gyermekek folyamatos fejlődésének nyomon követését a „fejlődési naplóban”. a HHH. gyermekekről		A fejlődési napló vezetése a 3 évi áttekintésre szolgál, vezetése gyermekenként folyamatosan a csoportban dolgozó óvónők feladata.
Ellenőrzés	<b>Feltételezett intézményképünket elkészítjük.</b>		Összegzése annak (felmérés nélkül) miként látnak, vélekednek rólunk a gyerekek, szülők, iskola, fenntartó. Mivel elégedettek, elégedetlenek, melyek igényeik. Csoportonként végeztetem és annak alapján összegzem.

II. szakasz 2010. január 1-től-2010. december 31-ig.		
Tevékenységek folytatása		Instrukciók a „hogyan?”-hoz
Ellenőrzés	<b>2.azonosítjuk közvetlen és közvetett partnereinket.</b>	<b>Közvetlen:</b> gyerekek, szülők, munkatársaink, fenntartó, iskola, kisebbségi önkormányzat. <b>Közvetett:</b> Szakmai együttműködés személyei, szervezetei: orvos, védőnő, Nevelési tanácsadó, logopédus, Gyermekvédelmi előadó, Szociálpolitikai- Gyámügyi osztály, hitoktató stb.
Tervezés	Meghatározzuk az azonosítás gyakoriságának folyamatát, és nevelés módját.	Partnereink nevesítését (név, cím szerint) évente a szülőknél meg kell tennünk . A partnereket évente felül kell vizsgálni, s a változásokat regisztrálni.
Mérés-értékelés	<b>3.Partnereink elégedettségének, elégedetlenségének, igényeinek mérése.</b> A felmérés eljárásrendjét meghatározzuk	Az egyes partnervizsgálat során alkalmazott minta nagyságát összetételét. Rögzítjük a mérés gyakoriságát (1 illetve 2 évente), módszereit. Meghatározzuk a felmérés tartalmi szempontjait (kérdéseit), biztosítva a mérések megismételhetőségét, későbbi összehasonlíthatóságát. Szabályozzuk írásban a felmérés folyamatát.
	Felmérést végzünk közvetlen partnereinknél.	
Mérés-értékelés	<b>Gyermek:</b> Fejlődésének naplóban történő nyomon követése, folyamatos megfigyelések alapján történő elemzés, értékelés. Esetleg kívánság, befejezetlen mesével.	Jegyzőkönyv alapján regisztráljuk az igényeket.
Mérés-értékelés	Szülők: Kérdőíves felmérés	Olyan kérdőívvel, amely a gyermekek életkorát veszi figyelembe. 5 fokozatú skála alapján. Ha elégedetlen kérjük, hogy jelölje miért?
Mérés-értékelés	<b>Óvodán belüli partnereink</b> Kérdőíves felmérés	December előtt ne kérdezzünk!
Mérés-értékelés	<b>Iskola:</b> Kérdőíves felmérés (1.2. osztályos tanítónők körében).	

Mérés- értékelés	<b>Fenntartó:</b> Kérdőíves Felmérés	Polgármester és néhány Önkormányzati tes- tületi tag véleményének megkérdezése.
Mérés- értékelés	<b>Kisebbségi Önkormányzat</b> Interjú	
Mérés- értékelés	<b>Közvetett partnereink</b> <b>Elégedettségmérése.</b> (kérdőív vagy interjú formá- jában.)	
Mérés- értékelés	<b>4. Az összegyűjtött doku- mentumok elemzését, fel- dolgozását</b> partnerként probléma érzékenyen végez- zük, nyitott szívvel figyelve a legkisebb negatív jelzésre is.	A szülők visszajelzéseit az adott csoport óvónőivel végeztem, így közvetlenül szembesülnek az elégedettséggel, igények- kel. Célszerű partnerként, kérdésenként %- os számítással megállapítani.
Ellenőrzés	Partnerként megállapítjuk a %-os értéket, mivel elége- dettek, elégedetlenek s milyen igényeket jeleznek.	
Vezetés	Az eredményekről vissza- jelzést nyújtunk az adott partnereinknek.	Mielőtt ezt megtennénk meg kell vizsgál- nunk igényeik összehangoltak-e HOP- unkkal, ha nem, akkor azt jelezni kell és meg kell indokolnunk.
Mérés- értékelés	összehasonlítjuk partnere- inktől kapott jelzéseket, megállapítva az azonossá- gokat vagy ellentmondásokat.	
Ellenőrzés	A partnervizsgálat eredmé- nyeinek összehasonlító e- lemzését elvégezzük felté- telezett képünkkel, annak érdekében, hogy Önismere- tünk szintjéről meggyőződ- hessünk.	A csoportonként elkészített SWOT analízis alapján a feltételezett képet és a szülői felmérés eredményeit elemezzük, mely által képet kapunk munkánkról. A szembesülés önnevelésre készíti a közösséget.
Ellenőrzés	Trendvizsgálatot végzünk	Amennyiben többször kértük már partnere- inktől a véleményt, hasonlítsuk össze azokat az előzővel. Amennyiben azonos elége- detlenség már nincs, vagy nőtt az elége- dettség, bizonyítja minőségfejlesztésünk eredményét.

Ellenőrzés	Partneri igényfelmérés eredményeit összevetjük programunk koncepciójával. Elkészítjük probléma listánkat az elemzések alapján.	Mit kell változtatni?						
	Levonjuk a következtetéseket, amelyek cél illetve feladatmódosításainak kiindulási pontjaként szolgálnak.	Összefoglalás						
<b>III.szakasz 2011.január 1-től - 2011.december 31-ig</b>								
	<b>Tevékenység folytatása</b>	<b>Instrukciók a „hogyan”-hoz</b>						
	<b>5.Problémafeltáró módszerek megisméltése, gyakorlása tanácsadó segítségével.</b>	PDCA ciklus CDCA ciklus						
Tervezés	Elérendő céljaink illetve feladataink fontossági sorrend szerinti meghatározását elvégezzük.							
Tervezés	Ezeket időtáv szerint is kategorizáljuk (rövid, közép e hosszú távú)							
Tervezés	A pontosan kitűzött cél-feladatokat (sikerkritériumokat) mérhetővé tesszük.							
Vezetés	Az így elkészült anyagot közzétesszük partnereink számára.							
Tervezés	<b>6. Intézkedési tervünket elkészítjük a PDCA ciklus alapján.</b>	Intézkedési terv elkészítése: Időtartam + határidő, feladat, felelős vagy végrehajtó érintettek, módszer, erőforrásigény, dokumentáció nyilvánosságra hozatal, legitimáció, egyéb bejegyzések.						
Ellenőrzés	<b>7.8.Ezek megvalósítását folyamatosan értékeljük.</b>	Probléma	Feladat terv	megv lósítá D	Ellenőrzés C	Beavatkozás korrekció A		
Ellenőrzés	<b>9.mindaddig korrigáljuk, amíg elérjük a kitűzött feladat megvalósítását.</b>	Szülők Kérdőíves felmérés		Konkr ét tenniv alók	Felelős (konkrét név)	Határi dő	Felel ős	Határidő
			<b>S</b>			D	D	A



Ellenőrzés	<b>Az intézkedési tervek végrehajtása alapján értékeljük eredményeinket és ezt beépítjük terveinkbe.</b>	A PDCA- SDCA ciklus úgy válik napi munkánk részévé ha a P feladatokat *■ D megvalósítjuk C ellenőrizzük A megállapítjuk milyen korrekció kell a teljes megvalósításhoz. S már magasabb szintről S-ről kezdjük előről a ciklust ha szükséges.
Tervezés	Módosítjuk - ha szükséges munkatervünket, ellenőrzési, továbbképzési, a csoportok nevelési, tanulási tervét.	
Tervezés	A sikeres fejlesztések beépítését elvégezzük a napi működésünkben.	
<b>IV. szakasz 2012. január 1-től - 2012. szeptember 30-ig.</b>		
	<b>10.Irányított önértékelésünk elkészítése</b> Önértékelésünk területi azonosak a helyzetelemzésünk szempontjai, így lehetőségünk van a kiinduló állapottal való összetevése és fejlődés megállapítása: számúzve is), akár arra is melyik területen volt ez legcsekélyebb ill. legnagyobb mértékben.	Elővesszük a nyitott önértékelésnél készített 9. szempont szerinti értékelésünket , vessük össze a partneri felmérés intézkedési tervek, trend vizsgálatok eredményeivel és állapítsuk meg jelenlegi helyzetünket az egyes területeken
Vezetés	Elkészített, irányított önértékelésünk alapján folytatjuk a COMENIUS: Partnerközpontú működési modell követelményeit, az intézményünk sajátosságait, jelenlegi állapotát, a mért eredményeket.	
Vezetés	Záró beszámolót elkészítjük e valamennyi partnerünkkel megismertetjük.	

V. szakasz 2012. október 1-től - 2012. december 31-ig.		
Tevékenységek		Instrukciók a „hogyan”-ra
Vezetés	Közép és hosszú távra elkészített intézkedései terveink megvalósításán munkálkodunk.	Ezek külső segítség nélkül aligha valósíthatók meg, de fejlesztési eredményeink a fenntartása sem maradnak hatás nélkül, s meggyőzésünket is nyomatékosabbá tehetjük a dokumentációval.
Ellenőrzés	Minőségpolitikánk fejezetébe felsorolt sikerkritériumok tükrében megállapítjuk, hogy sikerült-e valamennyit megvalósítani, hol és mijein további nehézséget.	
Vezetés	Az óvodavezető értékeli és visszajelzést ad a TCS. Munkájáról, a s az egész óvoda minőségfejlesztési tevékenységéről.	
Vezetés	Eldöntjük, hogy pályázunk-e Közoktatási Minőségért Díj elnyerésére.	

### **Kommunikáció a partnerek**

Feladatunk, hogy szabályozzuk a közvetett és közvetlen partnerekkel való kommunikációt az elégedettség, elégedetlenség az elvárás szintjeit. Ezt szabályzatban határozzuk meg. Az információ teljes körű nyilvános és mindenki számára hozzáférhető.

## SZABÁLYZAT

### Partneri elégedettség, igényfelmérés szabályzata.

**Készítette:** Tóthné Darabánt Anikó projektvezető  
Jankó Attiláné magteamvezető

**Érvényessége:** Érvényes 2012. december 31-ig.

**Kiadja illetve, visszavonja: Tóthné Darabánt Anikó igazgató**

PERTNE- REK	MINTA CSOPORT	Mit mérünk és ki?	Alkalmazott mód-szerek és eszközök	IDŐSZAK				Értékelés módja	Tájékoztatás köre, formája.
				Folya- matos	Intéz- kedési terv végén	Évente	COM. Projekt végén		
I. Gyermek	minden gyermek	Személyi- ségfejlődés (óvónők)	Személyi- séglap Helyi nev. program alapján	X				-Életkori sajátosságok figyelembe véve. -Folyamat- követés.	-Szülők -Fogadóóra
	Az óvoda 5- 7 éves nagyso- portos korú gyermek	-Elégedettség, elégedetlenség és elvárás vizsgálat. -COM 2000 (megteam óvónők.)	Vargáné Szabó Gyöngyi. Mit szeret és mit nem szeret a gyermek az óvodában és mit még csinálni! OM által kiadott komplex képsor nyitott mese.		X (prob- lémás helye- ken)	X		-Elmozdulás -Trend vizsgálat Csoportonként évente.	-Teljes dolgozói kör -A gyermekek szülei – Szóbeli és írásbeli tájékoztatás
	Tanköteles- korú problémás gyermek.	Iskolaérettség mérése. (Nev. Tanácsadó)	Nevelési Tanácsadó			X január 15-ig a vizi- gálat kérésér e			-Az érintett szülők és óvónők. -Nevelési tanácsadó

2. Szülők	Az óvoda valamennyi nagycsoportos korú gyermekének szülei	Elégedettség, elégedetlenség és elvárás, (magteam)	Kérdőív		X (probléma helyeken)	X	.X	Összehasonlítás a COMI. model! szakaszában a problémás pontokon, az éves és a COM. Projekt végén lefolytatott mérések adataival. Trend 1 vizsgálat	-Teljes dolgozói kör -Szülők -Szóbeli, írásbeli tájékoztatás
-----------	---	--	---------	--	--------------------------	---	----	--	--

3. Az óvoda dolgozói	Pedagógusok és munkatársak	Jövőkép					X	F. Imozdulás a COMI. modell 1. szakaszához képest.	Alkalmazotti közösség
		Óvodánkban folyó munkaerőssé- gei, gyengeségei (magteam)	SWOT Analízis		X			Lista, rangsor Össze- hasonlítása.	Alkalmazotti közösség
	Pedagógusok és munkatársak	Feltételezett kép a gyermek és szülők elvárásairól, elége- dettségéről, (magteam)	Kérdőív			X		Gyermekek és szülők valós elégedettsége, igényének össze- hasonlítása a feltételezett képpel.	Alkalmazotti közösség
	Pedagógusok	Szervezeti kultúra állapota (magteam)	Kérdőív (19 pontos)			X		Változás a COM 1: modell 1. szakaszához képest.	Alkalmazotti közösség
	Pedagógusok és munkatársak	Elkötele- zettség vizsgálata (magteam)	Kérdőív				X	Változás a COMI. modell I. szakasz-ához képest.	Nevelőtestület
4. Fenntartó Kistérségi önkor- mányzatok	Az önkor- mányzat polgár- mestere, néhány képviselő- testületi tag Kistérségi önkormányzat tagjai	Elégedettség, elégedet- lenség, elvárások, (magteam).	Interjú, vagy kérdőív.		X (elvá- rás esetén)		X	Összehasonlítás az előző mérés anyagával.	-Óvoda- vezető összefog- lalója -Alkalmazotti közösség

5. Iskola	Igazgató, alsós tanító nénik. (2fő)	Elégedettség, elégedet- lenség, elvárások, (magteam)	Kérdőív				X	Összehasonlítás	-Az iskolát képviselő igazgató és pedagógusok. -Alkalma- zottik közösség
<b>KÖZVETETT PARTNEREK</b>									
1. Orvos. védőnő	-Orvos - Védőnők	Elégedettség, elégedet- lenség, elvárások, (magteam)	Kérdőív				X	Összehasonlítás az előző méréssel.	-Óvoda- vezető összefog- lalója -Alkalmazotti közösség
2. Nevelési Tanácsadó	-logopédus	Elégedettség , elégedet- lenség, elvárások, (magteam)	Kérdőív				X	összehasonlítás az előző méréssel.	-Nevelőtestület -logopédus (szóbeli)

**Az ismételhetőség és összehasonlítás biztosítása:**

**A mérés:** A szabályzatban meghatározott partnerekkel.

Hodász, 2010. június 01.

.....  
magteam

.....  
magteam vezető

### **4.3. AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK BIZTOSÍTÁSA ES FEJLESZTÉSE**

#### **4.3.1. Továbbképzési rendszer működtetése**

Az óvodapedagógusnak továbbképzésük a 277/1997 (XII.22.) Kormányrendelet Szabályozza, megfogalmazza a továbbképzési kötelezettséget.

Cél: a nevelőmunka hatékonyságának növelése, szakmailag jól felkészül óvodapedagógusokkal.

Az óvodavezető elkészíti az intézmény továbbképzési és beiskolázási tervét, (lásd az SZMSZ mellékletében a beiskolázási, továbbképzési tervet.)

Szakvizsgát adó képzések:

- közoktatás vezető, pedagógus szakvizsga

30-60 órás továbbképzés:

- Minőségbiztosítás az óvodában
- Mérés, értékelés, ellenőrzés az óvodában
- Az integrációs programban részt vevő óvodapedagógusok
- A kompetencia alapú oktatásának bevezetése, módszertani, informatikai, képességfejlesztés, óvoda, iskola átmenetet elősegítő továbbképzések.



### **4.3.2.Belső értékelési rendszer:**

#### **Az értékelő tevékenység célja:**

Az ellenőrzés során feltárt adatokra, tényekre támaszkodva vizsgálni, hogy a nevelő munka és annak eredményei mennyiben felelnek meg a Helyi nevelési programban megfogalmazott célkitűzéseknek.

#### **Feladat:**

Megerősíteni a nevelőtestület pedagógiai helyességét, ráirányítani a figyelmet az erősségekre. Feltárni a hibákat, hiányosságokat, ösztönözni a pedagógusokat a hibák kijavítására, a nevelő munka fejlesztésére.

#### **Az értékelés területei:**

- Az óvoda nevelő munkájának értékelése
- Az óvodapedagógusok nevelő munkájának értékelése.
- A gyermekek fejlődésének értékelése.
- A gyermekek neveltségének értékelése.

Intézményünk nevelő munkáját az óvodavezető minden tanév végén átfogóan értékeli. Az értékelés közös, mindenki által ismert szempontrendszerre támaszkodik és figyelembe veszi az óvoda alapidokumentumaiban megfogalmazottakat.

#### **1.Nevelő munkánk értékelésének szempontja:**

- Legfontosabb adatok. Gyermekcsoportok, gyermeklétszám, pedagógusok és más alkalmazottak létszáma
- Tárgyi feltételek
- A gyermekek eredményessége
- Személyiségfejlesztéssel, közösségfejlesztéssel kapcsolatos nevelő tevékenysége.
- Közös hagyományok, ünnepek sikerei.
- Óvodánk és a helyi társadalom kapcsolata.

#### **2.Nevelési folyamat megfigyelésének és értékelésének szempontjai.**

- A nevelőmunka célja és tartalma
- A tevékenységek szervezése
- Alkalmazott módszerek
- Gyermekek munkája, viselkedése, magatartása
- Az óvodapedagógusok munkája, egyénisége, magatartása.
- A nevelőmunka eredményessége
- Tárgyi feltételek: a munka feltételeinek alakulása végett
- Az óvodapedagógus nevelő munkája, kiemelkedő eredmény-29-
- Hagyományok, ünnepek sikerei

- Projektek sikeres lebonyolítása
- Az óvodapedagógus munkájának értékelése
- A gyermekek egész napi foglalkoztatása
- Egyéni bánásmód, differenciált fejlesztés, tehetséggondozás
- Munkaköri kötelezettségeken túli feladatvállalások.
- Személyes példamutatás
- Munkafegyelem, munkához való viszony
- Részvétel a nevelőtestület szakmai életében
- Megfelelő kapcsolat a gyerekekkel, szülőkkel, kollégákkal
- Szakmai felkészültség
- Tehetséggondozás a tehetséges gyermekek fejlesztése.
- Felzárkóztatás, integrált nevelés, fejlesztés a HHH gyermekeknek.

### **3.A gyermekcsoportok tevékenységének, fejlődésének értékelési szempontjai:**

- A csoport életét jellemző legfontosabb adatok
- A csoport szociális összetétele
- A csoportközösség társas szerkezete
- Neveltségi szint a csoportban
- A csoport tevékenységei
- A szülő házzal való kapcsolat
- A felsorolt területeken pedagógiai feladatok meghatározása.

A gyermekek személyiségfejlődését, magatartásuk és viselkedésük jellemzőit az óvodapedagógusok folyamatosan a csoportnaplóban értékelik.

### **4.4. DOKUMENTUMOK KEZELÉSE DOKUMENTUMTÁR**

Hatóköre: Az óvoda minőségbiztosításának összefüggő minden dokumentáció rendszerezett tárolása.

COMENIUS 2000 1. Minőségbiztosítási modell Partnerközpontú működése, dokumentumai.

A dokumentumtár az intézményvezető irodájában nyitott polcon van.

A dolgozók számára biztosítjuk az dokumentumtárhoz való hozzáférést.

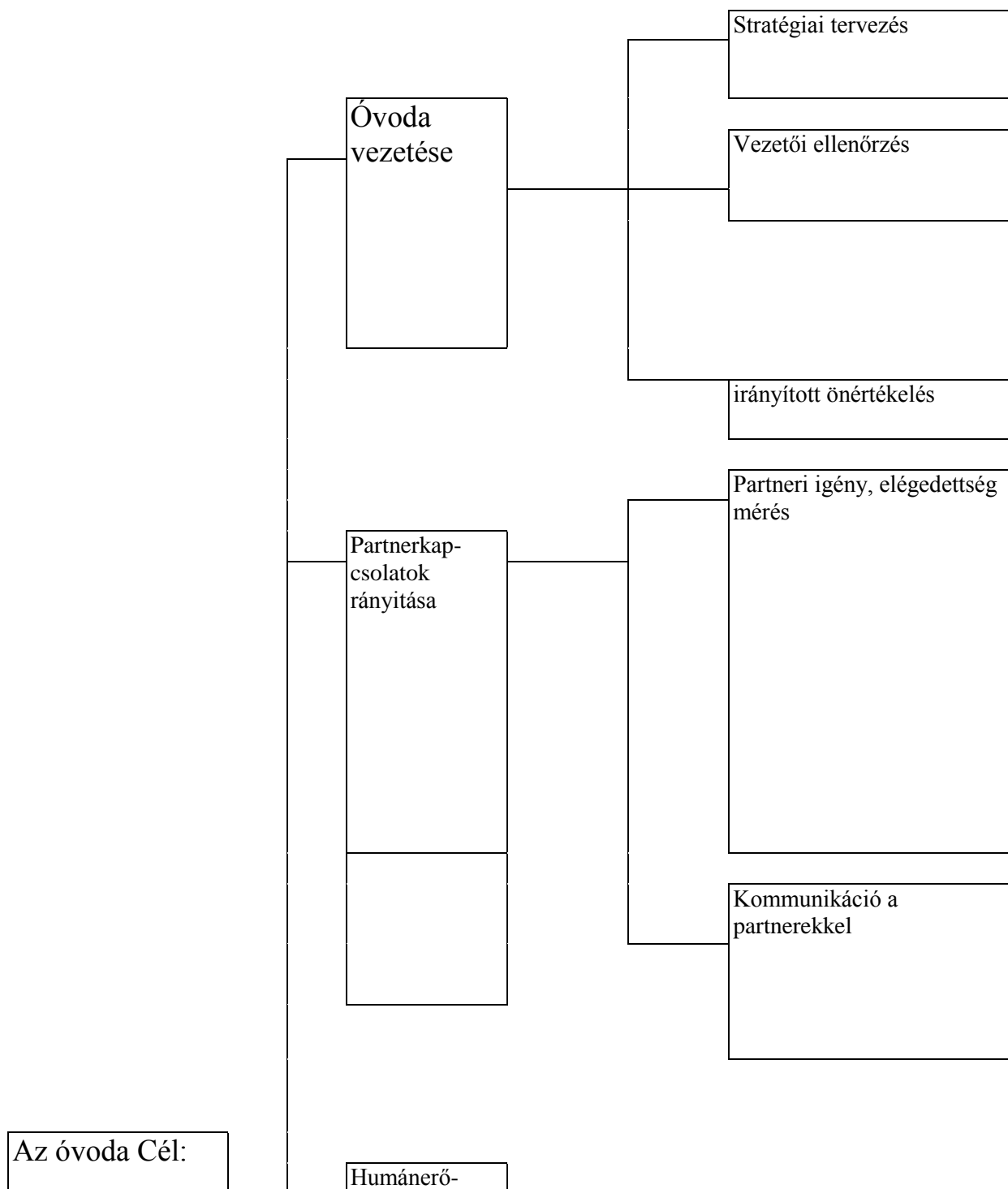
### **4.5. EGYÉB ERŐFORRÁSOK BIZTOSÍTÁSA:**

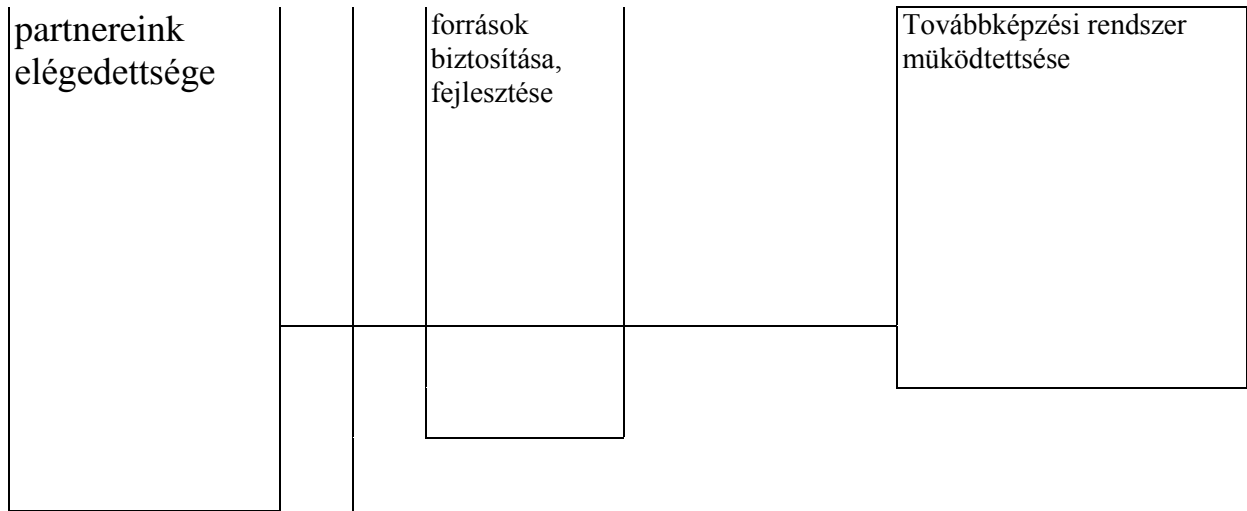
Az óvoda vezetése, különösen a közép és hosszú tervezés során az induló helyzetet az intézmény lehetőségeivel és képességeivel határozzuk meg. A gazdasági erőforrások biztosítása, - eszközfelszereltség, épület, - munkakörnyezet - e három feltétel teljesülése ösztönzi a partnereket a közösen elfogadott értékrend tiszteletben tartására.

# ÓVODAI FOLYAMATOK A SZABÁLYOZÁSRA

## Fő folyamatok

## Támogató folyamatok





terve

Nevelés

Óvodai csoportok haladásának nevelési

ellenőrzése,

Mérés

Óvodai folyamatok tevékenységek mérése

Belső értékelési rendszer

## INTÉZKEDÉSI TERV

CÉL	FELADAT	FELELŐS	IDŐPONT
<b>Rövidtávú célok</b>			
1. Információs rendszer: (szülői igény) A szülők elégedettségének javítása az információs rendszer hatékonyabb tudatosabb működtetésével.	Információs áramlás változatos formáinak megteremtése	Jankó Attiláné magteam tag vezető Balogh Jánosné magteam tag Sinka Györgyné magteam tag	2010. október 30.
2. Mikulás-vásár bevételéből b babaszobai játékok. A szerepjátékok közül a baba szobai játék váljon vonzóbb kedveltebbé a gyermek körében.	Ötlet gyűjtésével, élményekkel és vásárolt és készített eszközökkel, a szülők és az óvodai dolgozók pozitív hozzáállásával a babaszobai játék élményszerűbbé tétele.	Kiss Hedvig magteam tag Szatmári Lajosné magteam tag	2010. december 31.
<b>Középpontú célok:</b>			
1. A munkatársak közötti együttműködés (dolgozói igény) Közös programokkal a közösségi kapcsolat fejlesztése	Meg kell állapítani a viszonylagos elégedetlenség okait, a megoldási lehetőségek közül kell választani az intézmény hagyományainak és az alkalmazotti közösség számára a legmegfelelőbbet.	Jankó Attiláné magteam tag vezető	2011. március 1.

<b>CÉL</b>	<b>FELADAT</b>	<b>FELELŐS</b>	<b>IDŐPONT</b>
2.A gyermekek kirándulási lehetőségeinek biztosítása. Projektnapok szervezése, óvoda iskola átmenetet elősegítő programok a hiányos minimalizálását elősegítő programok szervezése a HHH gyermekeknek.	A közösségi élet fejlesztése, a valós természet bemutatása és ez által bővebb ismeretszerzés, tapasztalatszerzés. Élmények nyújtása	Szatmáry Lajosné magteam tag	2010. szeptember 1-től 2011. június 30-ig
Új hat csoportos új óvoda építése.	A gyermekek korszerű egészséges környezetben való nevelése.	Tóthné Darabánt Anikó projekt vezető	2010. szeptember 1. 2011. augusztus 31.

## 1. Melléklet

Az óvoda ellenőrzési, értékelési, mérési rendszere

### **Az ellenőrzés célja:**

- Az óvoda működése folyamatosan feleljen meg az intézménnyel kapcsolatban álló partnerek igényeinek, elvárásainak.
- Az óvodás gyermekek számára biztosítani a minőségileg garantált, a fejlődésüket elősegítő óvodai nevelést, ellátást.

### **Alapelv:**

- A nevelő munka óvodára vonatkozó ellenőrzési, értékelési, mérési és minőségbiztosítási rendszerének meghatározására a nevelési célok elérését, a pedagógiai munka eredményességének, hatékonyságának folyamatos biztosítását szolgálja.

### **Alkalmazotti területe:**

- Az óvoda teljes alkalmazotti közössége.

### **Az ellenőrzés feladata:**

- Tudatosabbá tenni az ellenőrzési, mérési, értékelési rendszert, amely összhangban áll a minőségbiztosítási munkával.
- A rendszerrel feltárni az intézmény működésének területeit, - az erősségeket - amelyek önbizalmat adnak a dolgozóknak, ezáltal könnyebben leküzdhetővé tenni a gyengeségeket, hiányosságokat.
- Az óvodában folyó nevelő munkát, színvonalát, hatékonyságát a partnerek számára láthatóvá tenni és számukra az elégedettséget biztosítani.
- COMENIUS 2000. 1. intézményi modell működtetése.

Az ellenőrzés az Ellenőrzési tervben foglaltaknak megfelelően történik

**Tartalma:** A fenti célok, alapelvek a feladatokon túl.

Az óvodai nevelő munka részeként meghatározott méréseket az Mérési rendszer alapján kell elvégezni.

## Értékelés:

### **Az értékelő tevékenység célja:**

Az ellenőrzés során feltárt adatokat, lényekre támaszkodva vizsgálni, hogy a nevelő munka és annak eredményei mennyiben felelnek meg a Helyi nevelési programban megfogalmazott célkitűzéseknek.

### **Feladata:**

Megerősíteni a nevelőtestület pedagógiai helyességét, ráirányítani a figyelmet az erősségekre. Feltárni a hibákat, hiányosságokat, ösztönözni a pedagógusokat a hibák kijavítására a nevelő munka fejlesztésére.

### **Az értékelés területei:**

- az óvoda nevelő munkájának értékelése
- az óvodapedagógusok nevelő munkájának értékelése
- a gyermekek fejlődésének értékelése
- a gyermekek neveltségének értékelése

## Mérési rend meghatározása:

### **Szabályzat:**

**Hatóköre:** Az intézmény elégedettség, elégedetlenség mérések szabályozóra az ismételhetőség és összehasonlíthatóság figyelembe vételével.

A mérés célja: a partnerek elégedettségének, elégedetlenségének és elvárásainak meghatározása.

### **1. eljárási rend**

Partnerek	Mintacsoport	Módszerek	Helyszín
Közvetlen partnerek 1. gyermek	Az óvoda 5-7 éves nagycsoport korú gyermekei	Vargáné Szabó Gyöngyi <i>„Mit szeret és mit nem szeret a gyermek az óvodában és mit szeretne még csinálni”</i> kiadvány OM által kiadott segédanyag. Komplex képsor	Csoportszoba ahol a gyermekek a minden napjaikat töltik.



2 .szülők	Az óvoda valamennyi nagycsoportos korú gyermekének szüleine	Kérdőív	A szülő önállóan dönt róla. Gyűjtő láda hely: Előszoba
3 .az óvoda dolgozói	Pedagógusok Alkalmazotti közösség	Elkötelezettség vizsgálat. Jövőkép SWOT kérdőív	Vezetői iroda
4. fenntartó	Polgármester Önkormányzati képviselők	Interjú vagy kérdőív	Polgármesteri hivatal
5. iskola	Igazgató Elsős pedagógusok (2fő)	Kérdőív	Általános iskola
6 .kisebbségi Önkormányzat	Vezetője + tagjai	Interjú	Polgármesteri hivatal
<b>Közvetett partnerek</b>			
1. Kistérségi Szakszolgálat	Logopédus	Kérdőív	Nevelési tanácsadó
2. orvos	Orvos	Kérdőív	Orvosi Rendelő
3. védőnő	Védőnők	Interjú	Egészségügyi
4.Gyámügyi osztály	Előadó	Interjú	Polgármesteri hivatal
5. Családvédelmi vezető	Vezető	Interjú	Polgármesteri Hivatal

***Mérési rend gyakorisága:***

**Közvetlen partnerek: évente**

**Közvetlen partnerek: 2 évente**

### A gyermekek mérésének rendje

<b>Évfolyam</b>	<b>Mikor</b>	<b>Módszer</b>	<b>Kivel</b>	<b>Dokumentálás</b>	<b>Ki végzi</b>
I. bemeneti szint	Óvodába lépéstől 1,5 hónap	Anamnézis spontán megfigyelés	Minden gyermekkel	Személyiséglapokon átlagolva az eredményt	Csoportvezető óvodapedagógusok
II.	január 1-31-ig	spontán megfigyelés	Minden gyermekkel	Személyiséglapokon átlagolva az eredményt	Csoportvezető óvodapedagógusok
III.	január 1- február 15.	spontán megfigyelés irányított megfigyelés meghatározott területeket meghatározott mérőlapokkal	Iskolába menő gyermekkel vagy ha a szülő bizonytalan gyermekével	személyiséglapokon  leadási határidő: március 15. (évközi értékelés átlagolva)	Csoportvezető óvodapedagógusok
IV.	január 1- február 15.	irányított megfigyelés meghatározott területeket meghatározott mérőlapokkal	minden tanköteles gyermekkel	személyiséglapokon  leadási határidő: március 15. (évközi értékelés átlagolva)	Csoportvezető óvodapedagógusok

## 2.Melléklet

### Irányított önértékelés szabályzata

#### Kérdőívek az irányított önértékeléshez.

1. **Cél:** Az intézmény aktuális helyzetének, adottságainak, eredményeinek feltárása, mely lehetővé teszi intézményünk számára az erősségek, fejlesztendő területek feltárását, a nevelőtestület által rangsorolt fejlesztendő beépítését a stratégiai tervbe.

#### 2. **Az alkalmazott módszer bemutatása.**

A COMENTUS Partnerközpontú működés modell követelményeinek figyelembe vételével EFQM' modellt.

Partnereink mérése, a Partneri elégedettség, igény felmérés szabályzata alapján történik.

#### 3. **Az alkalmazott módszer tartalmi területeinek bemutatása:**

Az intézményünk 11 fő témakörben végez felmérést és elemzést.

1. Az intézményvezetés értékelése
2. Stratégiai és operatív tervezés
3. A dolgozók irányításának értékelése
4. Erőforrások értékelése
5. Folyamatok és szabályozottságok értékelése
6. Folyamatos fejlesztés alkalmazásának szintje
7. Szervezeti kultúra értékelése
8. A munkatársak bevonásának mértéke
9. Partnerek elégedettsége
10. Belső partnerek elégedettsége
- 11.Közösségi, társadalmi szerepvállalás

A kapott eredmény számszerű feldolgozása a COMENIUS 2000 Minőségfejlesztő program modell leírásának megfelelően történik, mely kiterjed:

- A munkatársak azonosulásának mértékére a szervezeti célok egészével, ill. egyes részeivel.
  - Az egyéni és csoportcélok elsőbbségére.
  - A feladatok és/vagy emberi kapcsolatok elsőbbségére a vezetői döntésben.
  - A rövid vagy hosszú távú célokra való koncentrációja.
  - Az ösztönző rendszer rendjére.
  - A konfliktus kezelésére
  - A kontroll erősségére és jellegére.
  - Eredmények vagy folyamatok fontosságára
  - A folyamatos fejlődésre, szervezet fejlesztésre, folyamatok szabályozására.

#### **4. A felmérésbe bevontak köre:**

- a.) vezetőség
- b.) alkalmazottak (óvodapedagógusok, nevelőmunkát segítő munkatársak)

#### **5. Az irányított önértékelés gyakorisága**

A modell kiépítését követően 4 évente.

#### **6. Az irányított önértékelés dokumentumai:**

- Kérdőívek
- Összesítő adattáblák
- Kérdőívek összesítése
- Mérések összegzése
- Összegző, értékelő jelentések

## BEVEZETÉS

A Köznevelésről szóló 1993. évi LXXIX. Tv. 2006. évi módosítása számos változást eredményezett, egyebek mellett az intézményi munka megszervezése, a pedagógusok és vezetők munkájának értékelése, valamint kötelezővé teszi az iskola teljes körű önértékelését felhasználva az elvégzett mérés-értékelés eredményeit is annak érdekében, hogy az intézmény szakmai célkitűzései valamint az intézmény működései folyamatosan közeledjenek egymáshoz.

E változások valamint az oktatással szembeni társadalmi igények rendszeres ellenőrzésre, értékelésre, önértékelésre készítetik az intézményeket és azok vezetőit.

A 2004-ben elkészített Önkormányzati Minőségirányítási Program az arra épült Intézményi Minőségirányítási Programok továbbra is alkalmazhatók az alábbi kiegészítések mellett

### Teljesítményértékelés szempontjai, eljárásrendje

A személyre szóló értékelési rendszer alapvető célja az oktatás minőségének javítása és a teljesítmények növelése. Ezt akkor érhetjük el, ha az értékelés folyamán az objektivitásra, ezen belül a pozitív értékelésre törekszünk.

A teljesítményértékelés minősítő következtetést ad az addig elért teljesítményről, hozzájárul az értékeltek munkájának, kompetenciájának fejlesztéséhez, valamint segíti az intézményi és egyéni célok megvalósulását. Az értékelés több részből tevődik össze, amelyet zárásként egy értékelő megbeszélés és a fejlesztendő területek meghatározása követ. Az értékeléseket vezető esetén kétfévente/négyévente, beosztott esetén évente kell lefolytatni. A keletkező dokumentumok a személyi anyag részét képezik.

A Köznevelési törvény 40. § (11) bekezdése alapján az intézményi Minőségirányítási programnak tartalmaznia kell a vezetői, valamint a pedagógus értékelés szempontjait, eljárásrendjét. **Az értékelést három szinten kell végrehajtani:**

- A) óvodavezető,**
- B) középvezető: tagóvoda-vezető, munkaközösség-vezető stb.**
- C) óvodapedagógus**
- D) nem pedagógus dolgozók.**

### A teljesítményértékelés alapelvei:

- A teljesítményértékelés elvégzése a gyermekek mindenek feletti és az oktatás minőségének javítása érdekében történik.
- Előre ismert normarendszer alapján valósuljon meg.
- Az értékelést adatok támasztják alá.

- Az értékelés személyre szóló és ösztönző legyen.
- A fejlesztési terület meghatározása az értékelt által elfogadott legyen.
- Az értékelő megbeszélések légköre segítse elő a pozitív megerősítést, ne a hibákat hangsúlyozza.
- Az értékelő megbeszélés során a partneri viszony biztosított legyen.
- Az adatok kezelése az adatvédelmi törvénynek megfelelően történjen.

## **A) Vezetői értékelés szempontjai és eljárásrendje**

**I. Cél:** a külső és belső vezetői értékeléssel az óvoda eredményességének és hatékonyságának javítása, a nevelési és pedagógiai program célrendszerének megvalósítása, a vezetői kompetenciák fejlesztése az intézményi és az egyéni célok összhangjának megteremtése és teljesülése érdekében.

### **II. Felelősségi körök:**

1. A magasabb vezető felelős az intézményben dolgozók teljesítményértékeléséért. Az értékelés egyes fázisaiban a felelősségi és hatáskört átadhatja a helyettesének, a munkaközösség-vezetőknek, illetve a minőségfejlesztési vezetőknek. A delegálást írásban kell megtenni.
2. A középvezetők értékeléséért a magasabb vezető a felelős. Az egyes értékelési lépéseknél a felelősséget átruházhatja – írásban – a vezető-helyettesre.

### **III. A vezetői értékelési felépítése, eljárásrendje**

#### **1) Külső és belső szervek, közösségek értékelése (1. számú táblázat)**

- A fenntartó a szakmai, törvényességi vizsgálat, értékelés elvégzéséhez olyan szakértőt kérhet fel, aki rajta van az Országos Szakértői Jegyzéken (Kt. 102. §-a alapján)
- A vezetői értékelés időpontját célszerű a vezetői kinevezés vagy meghosszabbítás évében, vagy azt megelőzően elvégezni, elvégeztetni. Az intézményvezető fenntartói értékelésének időpontját az ÖMIP tartalmazza.
- A vezető végső értékelését értékelő team végzi, melynek tagjai között a szakértői is részt vehet. Az értékelő teamet a vezető munkáltatójának képviselője vezeti.
- Az óvodapedagógusok, az alkalmazottak és a szülői szervezet körében végzendő értékelést a minőségfejlesztési team végzi.
- Az értékelés konkrét időpontját az éves munkaterv rögzíti.
- Az értékelés megkezdése előtt ütemtervet kell készíteni: tevékenység, időpont, határidő, felelős, részt vevők megjelölésével.
- Az értékelő kérdőíveket\* minden értékelés elvégzése előtt felül kell vizsgálni, aktualizálni.

## 2) *Önértékelés elvégzése* (2. számú táblázat)

Az önértékelést a vezető az értékelő megbeszélés előtt végezze el (Önértékelő kérdőív\*).

## 3) *Értékelő megbeszélés*: A külső-belső értékelés és a vezetői önértékelés összehasonlítása

1. lépés: Értékelő team létrehozása (fenntartó képviselője, szakértő, stb.)
2. lépés: A külső, belső és önértékelési mutatók, statisztikák, elemzések összehasonlítása
3. lépés: A vezetői munka erősségeinek és fejlesztendő területeinek feltárása (önvizsgálat), következtetések levonása
4. lépés: Jegyzőkönyv készítése

## 4) *Intézkedési terv készítése, a továbbfejlődés lehetőségeinek meghatározása*

Az értékelő megbeszélés eredményeként el kell dönteni, hogy a vezető eredményesen végezte-e munkáját, szükség van-e bizonyos kompetenciák fejlesztésére, ha igen, akkor ezt hogyan teljesítse (intézkedés/ek hozása).

### **IV. Dokumentálás:**

A vezetői értékelés mutatói, jegyzőkönyvei, az intézkedések a személyi anyag részét képezik, irattárban kell őrizni.

## 1. számú táblázat

A külső és belső szervek, közösségek értékelése:

Ki végzi?	Mit értékel? (szempontok)	Mikor értékel?	Hogyan (mivel) végzi?	Eredményesség (dokumentum)	Informáltak köre (visszajelzés)
<b>Belső értékelés</b>					
I. Óvodai nevelők	<p><b>Szakmaiság:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, módszertani kultúra,</li> <li>• innovációs tevékenység</li> <li>• pedagógiai programban kitűzött célok megvalósulása</li> <li>• eredmények: nevelési, oktatási, mérési, beiskolázási, stb.</li> </ul> <p><b>Vezetői képesség:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tervezés</li> <li>• szervezés</li> <li>• döntési képesség</li> <li>• irányítási képesség</li> <li>• értékelési, ellenőrzési tevékenység</li> <li>• menedzselés</li> <li>• motiválás</li> <li>• tanügyigazgatási dokumentumok készítése, dokumentumok vezetése, törvénynek való megfelelése, stb.</li> </ul> <p><b>Kapcsolattartás, kommunikáció:</b> külső, belső</p> <p><b>Személyes tulajdonságok:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• konfliktuskezelés</li> <li>• problémamegoldás</li> <li>• kommunikáció</li> <li>• megjelenés, stb.</li> </ul> <p><b>Gazdálkodás:</b> pénzügyi és humán erő</p>	2 évente	Értékelő kérdőív*	Pontszám vagy % diagramok, statisztikák elemzés	Fenntartó Nevelőtestület szülők
II. Pedagógiai munkát segítők/alkalmazottak	Hasonló tématerületek: vezetői képesség, személyes tulajdonságok, kapcsolattartás	2 évente	Értékelő kérdőív* vagy fókusz-csoportos interjú	Jegyzőkönyv, elemzés	Fenntartó, alkalmazottak



<i>Ki végzi?</i>	<i>Mit értékel? (szempontok)</i>	<i>Mikor értékel?</i>	<i>Hogyan (mivel) végzi?</i>	<i>Eredményesség (dokumentum)</i>	<i>Informáltak köre (visszajelzés)</i>
<b>Külső értékelés</b>					
III. Fenntartó	A Kt. 102. §-a alapján: - pénzügyi, - törvényességi - szakmai: különös tekintettel az országos kompetenciamérés eredményeire	4 évente  Probléma esetén	Külső szakértővel, gazdasági szakemberrel	Jegyzőkönyv, szakértői anyag	Igazgató, alkalmazottak
IV. Szülői szervezet	Kapcsolattartás – együttműködés Pedagógiai Program megvalósulása Vezetői/személyes tulajdonságok	4 évente	Értékelő kérdőív* vagy fókuszcsoportos interjú	jegyzőkönyv	Fenntartó, alkalmazottak, szülők

## 2. számú táblázat

### 2) Vezetői önértékelés:

<i>Ki végzi?</i>	<i>Mit értékel? (Önértékelési szempontok)</i>	<i>Mikor értékel?</i>	<i>Hogyan (mivel) végzi?</i>	<i>Eredményesség (készült dokumentum)</i>	<i>Informáltak köre (visszajelzés)</i>
Vezető	<ul style="list-style-type: none"><li>• Szakmaiság, pedagógiai munka</li><li>• Gazdálkodás: pénzügyi és humánerő</li><li>• Vezetői program teljesülése (mértékök)</li><li>• Vezetői képesség:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Tervezés</li><li>○ Szervezés</li><li>○ Döntési képesség</li><li>○ Irányítási képesség</li><li>○ Menedzselés</li><li>○ Motiválás</li><li>○ Dokumentáció</li></ul></li><li>• Kapcsolattartás, kommunikáció: külső, belső</li><li>• Országos mérések mutatói</li><li>• Személyes tulajdonságok:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Konfliktuskezelés</li><li>○ Problémamegoldás</li><li>○ Kommunikáció</li><li>○ Megjelenés, stb.</li></ul></li><li>• Önképzés</li></ul>	2 évente	Önértékelő kérdőív*	Pontszám	Fenntartó, alkalmazottak,

## **B) Középvezetők értékelése (tagóvoda-vezető, minőségi vezető stb.)**

**I. Cél:** a középvezetők értékelése járuljon hozzá az óvoda eredményességének javításához, a pedagógiai programban és az éves munkatervben rögzítettek megvalósulásához, a tanítási-tanulási folyamatok jobbításához, a nevelés hatékonyságának növeléséhez.

### **II. Felelősségi körök:**

1. A magasabb vezető felelős az intézményben dolgozók teljesítményértékeléséért. A tagóvoda vezető értékeléséért a vezető a felelős, de egyes tevékenységek elvégzésével megbízhat más személyt (pl. minőségfejlesztési csoport vezetőjét).
2. Az egyéb vezetők értékeléséért a felsőbb vezető a felelős. Az egyes értékelési lépéseknél a felelősséget átruházhatja – írásban – a tagóvoda vezetőjére.

### **III. Az értékelési folyamat felépítése és eljárásrendje:**

#### **1) Belső és külső értékelés elvégzése (1. számú táblázat)**

- A középvezetők értékelését az éves munkaterv rögzíti
- Az értékelés megkezdése előtt ütemtervet kell készíteni: tevékenység, időpont, határidő, felelős, résztvevők megjelölésével.
- A diákok és a szülői szervezet körében végzendő értékelést (elégedettségmérést) a minőségfejlesztési team végzi.
- Az értékelő kérdőíveket minden értékelés elvégzése előtt felül kell vizsgálni, aktualizálni.
- A értékelő megbeszélés vezetője mindenkor az intézmény vezetője.

#### **2) Önértékelés elvégzése (2. számú táblázat)**

Az önértékelést a középvezetők az értékelő megbeszélés időpontja előtt végezzék el (Önértékelő kérdőív\*).

#### **3) Értékelő megbeszélés: A külső-belső értékelés és az önértékelés összehasonlítása**

1. lépés: Értékelő megbeszélés időpontjának meghatározása
2. lépés: A külső, belső és önértékelési mutatók, statisztikák, elemzések összehasonlítása
3. lépés: A középvezetői munka erősségeinek és fejlesztendő területeinek feltárása (önvizsgálat), következtetések levonása
4. lépés: Jegyzőkönyv készítése

#### **4) Intézkedési terv készítése, a továbbfejlődés lehetőségeinek meghatározása**

Az értékelő megbeszélés eredményeként el kell dönteni, hogy az igazgatóhelyettes, munkaközösség-vezető hatékonyan látta-e el a munkáját, szükség van-e bizonyos kompetenciák fejlesztésére, ha igen akkor ezt hogyan teljesítse az érintett (intézkedés/ek hozása).

#### **IV. Dokumentálás:**

A középvezetői értékelés mutatói, jegyzőkönyvei, az intézkedések a személyi anyag részét képezik, irattárban kell őrizni.

## 1. számú táblázat: Középvezetői értékelés

### 1) Belső és külső értékelés:

<b>Ki végzi?</b>	<b>Mit értékel? (szempontok)</b>	<b>Mikor értékel?</b>	<b>Hogyan (mivel) végzi?</b>	<b>Eredményesség (dokumentum)</b>	<b>Informáltak köre (visszajelzés)</b>
I. Vezető	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• külső és belső kapcsolatok</li> <li>• kommunikáció, információ átadás</li> <li>• vezetői képesség</li> <li>• személyes megjelenés, attitűd</li> <li>• pedagógusok, tanulók motiválása</li> <li>• dokumentumok kezelése, adminisztráció</li> <li>• önképzés</li> <li>• innovációs érzékenység, pályázatírás</li> <li>• eredmények (mérések, versenyek)</li> <li>• teljesítménymutató (+ vagy -)</li> </ul>	Évente  Probléma esetén	1) Foglalkozás látogatása (meghatározott szempontok szerint) 2) Értékelő és eredménygyűjtő lap kitöltése 3) Dokumentumok megtekintése	Pontszám  Feljegyzés	Közép-vezetők Nevelő-testület
II. Tagóvoda vezető minőségi vezető	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• külső és belső kapcsolatok</li> <li>• kommunikáció, információ átadás</li> <li>• vezetői képesség</li> <li>• személyes megjelenés, attitűd</li> <li>• pedagógusok, tanulók motiválása</li> <li>• dokumentumok kezelése, adminisztráció</li> <li>• innovációs érzékenység, pályázatírás</li> <li>• részvétel a munkaközösség munkájában</li> </ul>	Évente	Foglalkozások látogatása (meghatározott szempontok szerint)  Értékelő kérdőív *	Feljegyzés  Pontszám	Pedagógus Vezetés
III. Gyermek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• tanulókkal való bánásmód</li> <li>• tanulók motiválása</li> <li>• kommunikáció</li> <li>• személyes megjelenés</li> <li>• szervezőkészség</li> </ul>	2 évente	Értékelő kérdőív* (elégedettségmérés)	Adatok, diagramok	Pedagógus Vezetés, Gyermekek

<b>Ki végzi?</b>	<b>Mit értékel? (szempontok)</b>	<b>Mikor értékel?</b>	<b>Hogyan (mivel) végzi?</b>	<b>Eredményesség (dokumentum)</b>	<b>Informáltak köre (visszajelzés)</b>
IV. Szülői szervezet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• tanulókkal való bánásmód</li> <li>• tanulók motiválása</li> <li>• kommunikáció</li> <li>• személyes megjelenés</li> </ul> szervezőképesség	2 évente	Értékelő kérdőív * (elégedettségmérés)	Adatok, diagramok	Pedagógus, Vezetés, Szülők

## 2. számú táblázat: Középvezetői önértékelés

### 2) Önértékelés elvégzésének szempontjai

<b>Ki végzi?</b>	<b>Mit értékel? (Önértékelési szempontok)</b>	<b>Mikor értékel?</b>	<b>Hogyan (mivel) végzi?</b>	<b>Eredményesség (készült dokumentum)</b>	<b>Informáltak köre (visszajelzés)</b>
Középvezető	<ul style="list-style-type: none"><li>• Szakmai, módszertani felkészültség</li><li>• Tanulókkal való bánásmód</li><li>• Vezetői képesség, szervezési, döntési képesség, a vezetői utasítások végrehajtása</li><li>• Kapcsolattartás: külső, belső</li><li>• Országos mérések mutatói</li><li>• Személyes tulajdonságok:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Konfliktuskezelés</li><li>○ Problémamegoldás</li><li>○ Kommunikáció</li><li>○ Megjelenés, stb.</li></ul></li><li>• Önképzés</li></ul>	2 évente	Önértékelő kérdőív*	pontszám	Fenntartó, alkalmazottak,

## **C) Óvodapedagógusok értékelése**

**I. Cél:** az óvodapedagógus értékelése az óvoda eredményességének és hatékonyságának javítása, a tanítási-tanulási és nevelési folyamatok jobbítása, a pedagógiai/nevelési programban megfogalmazottak megvalósulása a gyermekek érdekében

### **II. Felelősségi körök:**

1. A magasabb vezető felelős az intézményben dolgozók fejlesztő teljesítményértékeléséért. Az értékelés elvégzéséért az intézményvezető a felelős, de egyes feladatokat delegálhat a munkaköri leírásban és más dokumentumokban rögzítetteknek megfelelően (tagóvoda vezető, minőségi vezető).

### **III. A pedagógusértékelés felépítése, eljárásrendje:**

#### 1) Belső és külső értékelés: (1. számú táblázat)

- A pedagógusok értékelését az éves munkaterv rögzíti
- Az értékelés megkezdése előtt ütemtervet kell készíteni: tevékenység, időpont, határidő, felelős, részt vevők megjelölésével.
- A diákok és a szülői szervezet körében végzendő értékelést (elégedettségmérést) a minőségfejlesztési team végzi
- Az értékelő kérdőíveket\* minden értékelés elvégzése előtt felül kell vizsgálni, aktualizálni.
- A értékelő megbeszélés vezetője mindenkor az intézmény vezetője.

#### 2) *Önértékelés elvégzése* (2. számú táblázat)

Az önértékelést az értékelő megbeszélés előtt célszerű elvégezni.

#### 3) *Értékelő megbeszélés:* A külső-belső értékelés és az önértékelés összehasonlítása

1. lépés: Az Értékelő megbeszélés időpontjának meghatározása
2. lépés: A külső, belső valamint az önértékelési mutatók, statisztikák, elemzések összehasonlítása
3. lépés: Az erősségek és a fejlesztési területek feltárása (önvizsgálat), következtetések levonása
4. lépés: Jegyzőkönyv készítése

#### 4) *Intézkedési terv készítése, a továbbfejlődés lehetőségeinek meghatározása*

Az értékelő megbeszélés eredményeként el kell dönteni, hogy a pedagógus eredményesen végezte-e munkáját, szükség van-e bizonyos kompetenciák fejlesztésére, ha igen, akkor ezt hogyan tegye az érintett (intézkedés/ek hozása).

### **IV. Dokumentálás:**

A középvezetői értékelés mutatói, jegyzőkönyvei, az intézkedések a személyi anyag részét képezik, irattárban kell őrizni.





## 1. számú táblázat: Pedagógusértékelés

Belső-külső értékelés: vezetés, munkaközösségek, diákok, szülők:

<b>Ki végzi?</b>	<b>Mit értékel? (Értékelési szempontok)</b>	<b>Mikor értékel?</b>	<b>Hogyan (mivel) végzi?</b>	<b>Eredményesség (készült dokumentum)</b>	<b>Informáltak köre (visszajelzés)</b>
I. Vezetés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szakmai tudás, felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• kommunikáció</li> <li>• vezetői képesség</li> <li>• személyes megjelenés, attitűd</li> <li>• tanulók motiválása</li> <li>• kapcsolatok: tanuló, szülő, egyéb</li> <li>• innovációs érzékenység, pályázatírás</li> <li>• tehetséggondozás/felzárkóztatás</li> <li>• teljesítménymutatók (mérési eredmények, versenyek, stb.)</li> <li>• iskolai dokumentumok készítése, vezetése</li> </ul>	Évente  Probléma esetén	1) Foglalkozások látogatása (meghatározott szempontok szerint) 2) Feladatértékelő-eredménygyűjtő lap kitöltése 3) Dokumentumok megtekintése	Foglalkozásokról jegyzőkönyv, pontszám Konkrét adatok  Feljegyzés	pedagógus
II. Gyermek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• felkészültség</li> <li>• módszertani kultúra</li> <li>• pedagógus-diák kapcsolat</li> <li>• kommunikáció</li> <li>• személyes megjelenés, attitűd</li> <li>• tanulók motiválása</li> <li>• szervezőkészség</li> </ul>	2 évente	Értékelő kérdőív * (elégedettségmérés)	Adatok, diagramok	Pedagógus Vezetés, Gyermekek
III. Szülői szervezet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapcsolattartás: szülő, diák</li> <li>• Pedagógiai program megvalósulása</li> <li>• Kommunikáció</li> <li>• Szervezőkészség</li> <li>• Személyes tulajdonságok</li> </ul>	2 évente	Értékelő kérdőív * (elégedettségmérés)	Adatok, diagramok	Pedagógus, vezetés, szülők

## 2. számú táblázat: Pedagógus önértékelés

### Önértékelés elvégzésének szempontjai

<b>Ki végzi?</b>	<b>Mit értékel? (Önértékelési szempontok)</b>	<b>Mikor értékel?</b>	<b>Hogyan (mivel) végzi?</b>	<b>Eredményesség (készült dokumentum)</b>	<b>Informáltak köre (visszajelzés)</b>
Pedagógus	<ul style="list-style-type: none"><li>• szakmai tudás, felkészültség</li><li>• módszertani kultúra</li><li>• kommunikáció</li><li>• vezetői képesség</li><li>• személyes megjelenés, attitűd</li><li>• tanulók motiválása</li><li>• kapcsolatok: tanuló, szülő, egyéb</li><li>• innovációs érzékenység, pályázatírás</li><li>• tehetséggondozás/felzárkóztatás</li><li>• teljesítménymutatók (mérési eredmények, versenyek, stb.)</li><li>• iskolai dokumentumok készítése, vezetése</li><li>• önképzés</li></ul>	évente	Önértékelő kérdőív *	pontszám	Fenntartó, alkalmazottak,

## Minta értékelő lapok

### Önértékelő lap vezetőknek

<b>Munkaköri elvárások</b>	<b>jól</b>	<b>közepesen</b>	<b>gyengén</b>
<b>Tervezés színvonala</b>			
<b>Szervezés színvonala</b>			
<b>Végrehajtás irányítása</b>			
<b>Ellenőrzés</b>			
<b>Értékelés</b>			
<b>Közösségek formálása</b>			
<b>Emberi kapcsolatok ápolása, javítása</b>			
<b>Felkészültség, szakértelem</b>			
<b>Vezetői készségek, képességek</b>			
<b>Továbbképzés, önképzés</b>			
<b>Vezetői munka demokratizmusa</b>			
<b>Óvoda menedzselése</b>			
<b>Vezető külső kapcsolatai</b>			
<b>Munkaköri feladat ellátási szintje</b>			
<b>Munkatervben meghatározott feladatok ellátási szintje</b>			

## Önértékelő lap óvodapedagógusoknak

**Megítélése szerint napi nevelőmunkáját milyen színvonalon végzi?**

<b>Munkaköri elvárások</b>	<b>Jól</b>	<b>Közepesen</b>	<b>Gyengén</b>
Szervezőmunka			
Tervező munka			
Motiváció alkalmazása			
Motiváltság fenntartása			
Kommunikáció, kérdések megfogalmazása			
Rugalmasság a tevékenységek megszervezésében			
Ötletesség, kreativitás			
A feladatok pontossága			
A csoportban végzett nevelő-fejlesztő munka eredményei			
A gyermeki tevékenység ellenőrzése, értékelése			
A gyermekek ismerete			
Differenciált bánásmód megvalósítása			
<b>Dokumentálás</b> - Milyen a hozzáállása és feladatvállalása a néptánc és majorett csoportok felkészítésében? - A napi tevékenységében hogyan van jelen <ul style="list-style-type: none"> <li>- a balesetvédelem</li> <li>- gyermekvédelem?</li> </ul> - Kulturális, szabadidős tevékenységek szervezésében és lebonyolításában hogyan vesz részt?			
Hogyan érzi magát a tantestületben?			
Önképzésének értékelése?			
Feladatvállalás, aktivitás a testületen belül			
Szülőkkel való kapcsolattartás			
Etikus viselkedés, magatartás			
Intézmény képvisellete			

## Önértékelő lap vezetőknek dajkáknak és egyéb dolgozóknak

Megítélése szerint napi munkáját milyen színvonalon végzi?

<b>Munkaköri elvárások</b>	<b>jól</b>	<b>közepesen</b>	<b>gyengén</b>
<b>Takarítás</b>			
<b>Étkeztetés</b>			
<b>Ágyazás</b>			
<b>Segítségnyújtás a gyermekeknek</b>			
<b>Nevelőmunkában való közreműködés a csoportban</b>			
<b>Kollégákkal való együttműködés</b>			
<b>Kollégákkal való kommunikáció</b>			
<b>Aktivitás a közösségben</b>			
<b>Munkakörbe tartozó feladatok ellátása</b>			
<b>Önálló munkavégzés</b>			
<b>Teljesítési határidő betartása</b>			
<b>Intézmény képviselte (vendégek, szülők fogadása), tájékoztatás személyesen, telefonon</b>			
<b>Új helyzetekhez, változáshoz való alkalmazkodás</b>			

# ÖSSZEFOGLALÓ ÉRTÉKELÉS

1. ....vezető, tagóvoda vezető, minőségi vezető, vezető helyettes, óvodapedagógus, dajka, egyéb dolgozó a ...../..... tanévben

KIEMELKEDŐ TELJESÍTMÉNY NYÚJTOTT 100%

ÁTLAG FELETTI TELJESÍTMÉNYT NYÚJTOTT 75 %

ÁTLAGOS TELJESÍTMÉNYT NYÚJTOTT 50%

FEJLESZTÉSRE SZORULÓ TELJESÍTMÉNYT NYÚJTOTT 25%

GYENGE, NEM KIELÉGÍTŐ TELJESÍTMÉNYT NYÚJTOTT 0%

2. Javasolt intézkedések **vezető, tagóvoda vezető, minőségi vezető, vezető helyettes, óvodapedagógus, dajka, egyéb dolgozó** teljesítményének minőségi javításához:

.....  
.....  
.....

Kelt: .....év .....hó ..... nap

.....  
igazgató /fenntartó/

**Vezető, tagóvoda vezető, minőségi vezető, vezető helyettes, óvodapedagógus, dajka, egyéb dolgozó** az összesített teljesítmény értékelő lap megállapításait **elfogadom.**

Kelt: .....év .....hó ..... nap

.....  
értékelt dolgozó aláírása

Az összesített teljesítmény értékelés megállapításaihoz a következő kiegészítéseket, észrevételeket fűzöm:

.....  
.....

Kelt: .....év .....hó ..... nap

.....  
a dolgozó aláírása

# **ÖNÉRTÉKELÉS SZEMPONTJAI, ELJÁRÁSRENDSZERE**

## **Intézményi önértékelés**

**Az intézmény a 2006. évi módosított Köznevelési törvény 40. §-ának (11) bekezdése alapján meghatározott időközönként teljes körű intézményi önértékelést végez, melyet kiterjeszt a helyzet felmérésén kívül a folyamatok szabályozottságának, a szervezeti kultúra szintjének és a folyamatos fejlesztés alkalmazásának szintjére is.**

**Az intézményi önértékelés szempontjai előre meghatározottak.**

**Az intézményi önértékelés adatai és eredményei nyilvánosak, és alapul szolgálnak a stratégiai tervezéshez.**

## **Az intézményi önértékelés célja:**

- az értékelés minden szereplője számára adjon iránymutatást, tájékoztatást ahhoz, hogy az intézmény által meghatározott célok és az egyén céljai összhangban legyenek,
- elősegítse az egyén és az intézmény teljesítményének javulását,
- serkentse az információáramlást,
- segítse elő az intézmény fejlesztését, fejlődését, a szervezet erősségeinek és fejlesztendő területeinek feltárása útján,
- tegye lehetővé az intézmény számára, hogy rangsorolja a fejlesztési feladatait és beépítse a stratégiai tervébe a legfontosabb tennivalókat,
- nyújtson segítséget a karriertervezéshez és a képzési igények felméréséhez, tervezéséhez.

## **Az intézményi önértékelés területei:**

- az irányítási és működési jellemzők és adottságok,
- az intézményi eredmények.

## **Az irányítási és működési jellemzők és adottságok területén:**

- A vezetés értékelése.
- Stratégiai és operatív tervezés.
- A dolgozók irányításának értékelése.
- Erőforrások felhasználása.
- Az oktatási-nevelési és a működési folyamatok, valamint szabályozottságuk értékelése.
- A folyamatos fejlesztés alkalmazásának szintje.
- A szervezeti kultúra és klíma értékelése.



### **Az eredmények területén:**

- A munkatársak részvétele (bevonásának mértéke) az intézményi programok és fejlesztések végrehajtásában.
- A külső partnerek (szülők, tanulók) elégedettsége.
- A személyre szóló pedagógusértékelés eredményei.
- A belső partnerek (pedagógusok és a pedagógiai munkát segítő munkatársak) elégedettsége.
- Közösségi, társadalmi szerepvállalás.
- Az intézményi oktatási, nevelési eredményei. (Kiemelten: Az országos mérések eredményei.)

**Az intézményi önértékelés folyamatát az intézményi önértékelés eljárásrendje szabályozza.**

## **AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS ELJÁRÁSRENDJE**

**1. Cél:** Az intézményi önértékelés során értékeljük az intézmény és a fenntartó által meghatározott célok, valamint a minőségfejlesztés eddig elért eredményeit. Az elemzés során feltárt információk segítenek megtervezni a további feladatainkat a partnerközpontú intézmény kialakításának folyamatában.

### **2. Érvényességi terület:**

Az intézmény összes működési folyamatára kiterjedően

### **3. Felelősségi körök:**

#### *Intézményvezető feladata:*

- betartás, betartatás
- erőforrások biztosítása
- tájékoztatás
- a munkatársak minél szélesebb körű bevonása
- a fejlesztési célok, intézkedések meghatározása és megvalósítása

#### *Minőségirányítási vezető feladata:*

- az aktuális önértékelés folyamattervének elkészítése
- adatgyűjtés
- adatfeldolgozás
- elemzés
- tevékenységek koordinálása
- javaslatok elkészítése

#### 4. Az eljárásrend:

- 4.1. A pedagógiai munka és partnerközpontú minőségirányítás stratégiai céljaihoz kapcsolódóan intézményünk ..... évenként (először ..... .... között) irányított önértékelést végez. Az önértékelés kiterjed az intézmény adottságaira és az adottságokkal elért eredményekre. Az önértékeléssel feltárjuk az intézmény erősségeit és fejlesztendő területeit, folyamatait, idősoros elemzéssel trendvizsgálatot végzünk, és tendenciákat mutatunk be.

##### Az értékelendő adottságok:

- a vezetés szerepe a szervezeti kultúra fejlesztésében
- az intézmény stratégiájának meghatározása és megvalósítása
- a meglévő folyamatok szabályozottsága
- a szabályozási rendszer teljeskörűsége
- az erőforrások figyelembevételének módja
- a partneri igények figyelembevételének módja

##### A bemutatandó eredmények:

- a munkatársak bevonásának mértéke
- a szervezeti kultúra fejlesztésének eredményei
- a partnerek elégedettsége
- a szabályozási rendszer bevezetettsége, az alkalmazás hatékonysága
- az országos mérések eredményei
- a személyre szóló pedagógus értékelések eredményei
- a kitűzött célok elérése, megvalósítása
- a folyamatos fejlesztés eredményei
- az erőforrások felhasználásának hatékonysága

Az önértékelés keretében elvégzendő elemzések alapján következtetéseket vonunk le, célokat tűzünk ki. Az intézményi önértékeléssel egy következő időszak PDCA ciklusát indítjuk újra.

- 4.2. Az intézményi önértékelés folyamatát a minőségirányítási csoport vezetője irányítja, és ellenőrzi.
- 4.3. A felmérést 1 hónappal korábban elő kell készíteni. Az előkészítés magában foglalja az aktuális folyamattervet, eszközök, erőforrásterv összeállítását és az értékelő csoport feladatra történő felkészítését.
- 4.4. Az intézményi önértékelés keretében szükséges adatgyűjtés, adatfeldolgozás és az adatok kiértékelése az értékelő csoport feladata.
- 4.5. Az értékelés eredményeiről a MICS elemzést készít az értékelési területeknek megfelelően.
- Az „adottságok” vonatkozásában az erősségeket és fejlesztendő területeket elemzi.
  - Az „eredmények” vonatkozásában az erősségeket és a fejlesztendő területeket meghatározza.

- 4.6. Az intézményi önértékelés eredményeit a teljes alkalmazotti körrel az intézményvezető ismerteti, ennek módjáról a vezetői értekezlet dönt.
- 4.7. Az eredmények nyilvánosságra hozataláért az intézményvezető felel.
- 4.8. A fejlesztendő területekre minőségi körök alakulnak. A minőségi körök elkészítik a fejlesztendő területekkel kapcsolatos elemzéseket és a következtetéseket. Ennek keretében meghatározzák a célokat, sikerkritériumokat, javaslatot tesznek a célok prioritizálására és időarányos beosztására. Ennek érdekében együttműködnek az intézményvezetővel. Az elkészített elemzéseket és célmeghatározásokat a minőségi körvezetőkkel kibővített intézményvezetés megvitatja és dönt az elvégzendő feladatok sorrendjéről és beépíti az intézmény dokumentumaiba, valamint dönt a megvalósítandó feladatra épülő intézkedési tervek elkészítéséről.
- 4.9. A minőségi körök intézkedési terveket készítenek. Az intézkedési terveket az alkalmazotti kör fogadja el, és valósítja meg a fenntartói jóváhagyás után. A munkát a minőségirányítási vezető koordinálja, segíti. A fenntartó és az intézményvezető ellenőrzi, és velük közösen a dolgozói közösség az aktuális tanév végén átfogóan értékeli.
- 4.10. Az intézkedési terveket a fenntartóhoz mindig be kell nyújtani. A fenntartó jóváhagyása szükséges ahhoz, hogy a megvalósítás elkezdődhessen.
- 4.11. Az értékelés folyamatához és intézkedési tervéhez kapcsolódó céllistát, a dokumentációt intézményünk iratkezelési szabályzata szerint az irattárban tároljuk. Az eredményekről az elemzések számára adatbázist alakítunk ki. Az adatok és a szöveges összegzések az intézmény dolgozói és partnerei számára nyilvánosak és hozzáférhetőek.

## **5. Az eljárásrend felülvizsgálata és módosítása:**

Az eljárásrend módosítására az intézmény bármely alkalmazottja javaslatot tehet írásban vagy szóban az intézmény minőségirányítási vezetőjénél. A javaslatról az intézmény vezetője dönt.

Az intézményvezetés a mindenkorai intézményi önértékelés elvégzését követő 15 napon belül felülvizsgálja (és szükség szerint módosítja) az eljárásrendet.

## **6. A dokumentálás módja:**

Az intézményi önértékelés eljárásrendje a minőségügyi dokumentáció része. Az eljárásrendet mellékleteivel együtt kell kezelni és nyilvántartani, az irattározás rendje szerint. Az eljárásrend az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzatának mellékletét képezi.

## **7. Kapcsolódó dokumentumok, feljegyzések:**

Intézményi önértékelés rendje(táblázat) mellékletben található

**MINTÁK, MELLÉKLETEK**  
**AZ ELJÁRÁSOK MEGVALÓSÍTÁSÁHOZ**



## Kérdőív óvónők részére

### 1. Milyennek ítéled meg a nevelőtestületet:

Szakmai jellemzői:                      5      4      3      2      1

Közösségi jellemzői:                    5      4      3      2      1

### 2. Milyen a munkahelyi közérzeted?

nagyon jó      jó      változó      zaklatott      rossz

Miért? .....

### 3. Szakmai kérdésekben kihez fordulsz szívesen?

óvodavezető   csoporttárs      más kolléga      szakértő      egyéb

Miért? .....

### 4. A munkádhoz milyen feltételeket biztosít a vezetés?

jó      megfelelő      hiányos

Miben látod a változtatás lehetőségét? .....

### 5. Milyen szakmai feladatokat vállalnál szívesen a nevelőközösség érdekében?

### 6. Milyen önképzési elképzeléseid vannak?

## **7. Saját szakmai önértékelésed**

5            4            3            2            1

**8. Adódtak-e nehézségeid a program bevezetése kapcsán? Ha igen, mely területeken?**

**9. Hogyan ítéled meg a program gyakorlati alkalmazhatóságát?**

5            4            3            2            1

Miért?

**10. Mi az, amin szívesen változtatnál? Miért?**

**11. Miben látod a gyermekek viselkedésének fejlődését?**

**12. Mit mutatnak a szülők visszajelzései?**

**13. Milyenek ítéled meg a kapcsolatodat a szülőkkal?**

5            4            3            2            1

**14. Miben tapasztalod a programunk (pár szóval)**

**Erőségeit:**

**Gyengeségeit:**

**Veszélyeit:**

**Lehetőségit:**

**15. Fontosnak érzed-e magad a testületben, számítanak-e véleményedre?**

igen

nem

Miért?

**16. Összességében mi jellemző a nevelőtestület tagjaira:**

**Együtműködő:**

**Együttérző:**

**Közömbös:**

**Széthúzó:**

**Barátságos:**

**Segítőkész:**

**Tanácstalan**



**17. Milyennek ítéled meg az óvoda meg az óvoda működését?**

**Jól szervezett:**

**Rugalmas:**

**Rosszul szervezett:**

**Egyéb:**

**18. Az óvodavezetés színvonalát hogyan ítéled meg a nevelőtestület tagjaihoz való viszony alapján?**

**1. folyamatos fejlődési irányt mutató koncepciók jellemzik**

**2. nem rugalmas az irányításban, aprólékos**

**3. fejlesztő**

**4. az egyénekre odafigyelő**

**5. ellenőrző, számonkérő**

**6. az emberi kapcsolatokat ápoló**

**7. csak szakmai munkával törődő**

**19. Igényelnél-e több beleszólást az óvoda belső ügyeibe?**

**igen**

**nem**

**Hogyan szeretnéd?**

**20. Munkahelyi erkölcsi megbecsülés megítélése:**

**21. Munkahelyi anyagi megbecsülés megítélése:**

**22. Egyéb észrevételek**

## Kérdőív szülő számára

Kérdés	5	4	3	2	1
Helyi nevelési program fontos-e?					
Általános iskolára felkészít-e?					
Számít-e az óvónő személye?					
Fontos-e az óvoda jó híre?					
Kiegyensúlyozottnak tartják-e a gyermekek terhelését?					
A nevelőtestület eredményes munkát végez-e?					
Mennyire elégedett az óvoda információs rendszerével?					
Elégedett-e azzal a változással, amelyet az óvónők a gyermekek tudásában, személyiségében értek?					
Elégedett-e az óvoda felszereltségével?					
Az óvoda környezete biztonságos-e?					
Elégedett-e az óvoda esztétikumával?					
A gyermekek jól érzik-e magukat az óvodában?					
A dajka nénik mennyire segítik a gyermekek fejlődését?					
Elégedett-e az óvoda vezetésével?					
Barátságos, demokratikus-e az óvoda légköre?					

**Kérdőív**  
**technikai dolgozók részére**

**1. Milyen a munkahelyi közérzeted?**

**Nagyon jó**

**Jó**

**Változó**

**Zaklatott**

**Rossz**

**2. Milyennek ítéled meg az óvoda felnőtt közösségét?**

**Szakmailag: 5 4 3 2 1**

**Közösségileg: 5 4 3 2 1**

**3. Ismered-e az óvoda helyi programját?**

**igen**

**részben**

**nem**

**4. Milyennek ítéled meg az óvoda működését?**

**5 4 3 2 1**

**5. Miben látod az óvoda erősségét?**

**6. Miben látod az óvoda gyengeségét?**

**7. Munkához milyen feltételeket biztosít a vezetés?**

**Mivel vagy elégedett?**

**Mivel nem?**

**Mivel nem?**

**Miben látod a változás lehetőségét?**

**8. Az óvodavezetés színvonalát hogyan ítéled meg az óvoda dolgozóihoz való viszony alapján:**

**5    4    3    2    1**

**9. Egyéb észrevételek**

## Vezetői önértékelés

Az alábbi tulajdonságok közül válassza ki az önre jellemző tulajdonságokat!

Pontozás: 1-10-ig

Tulajdonságok	pontszám
<i>Kívánatos tulajdonságok</i>	-----
Elkötelezettség	
Elméleti, gyakorlati felkészültség	
Érdeklődő természet	
Lényeglátás	
Logikus gondolkodás	
Célérzékenység	
Gazdag érzelmi élet	
Kifejezőképesség	
Türelem	
Bizalom	
Kapcsolatteremtő képesség	
Döntési képesség	
Összes pontszám:	
<i>Hasznos tulajdonságok</i>	-----
Szorgalom	
Következetesség	
Rendszeretet	
Derű, humor	
Esztétikum, megjelenés	
Határozott fellépés	
Összes pontszám:	
<i>Káros tulajdonságok:</i>	-----
Határozatlanág	
Személytelenség	
Hangulati labilitás	
Agresszivitás	
Önkontroll hiánya	
Összes pontszám	

**Kérdőív**  
**a fenntartó részére**

**1. Járt-e személyesen az intézményben?**

**Nem, de készülők elmenni**

**Igen, egyszer**

**Igen, rendszeresen**

**2. Mi a véleménye az óvoda munkájáról?**

**Nem ismerem**

**Elégedett vagyok**

**Nem vagyok elégedett**

**3. Szeretné-e megismerni az óvoda munkáját?**

**igen          nem**

**4. Mi a véleménye az óvónőkről?**

**5    4    3    2    1**

**5. Mi a véleménye az óvodavezetésről?**

**5    4    3    2    1**

**6. Ismeri-e az óvoda pedagógiai programját?**

**igen          nem          szeretném megismerni**

**7. Mivel elégedett az óvoda tekintetében?**

**8. Milyen elvárásai vannak az óvoda jövőjét illetően?**

**9. Hogyan ítéli meg az óvoda felszereltségét?**

**5    4    3    2    1**

**10.    Hogyan ítéli meg az óvodával való együttműködést?**

**5    4    3    2    1**

**11.    Javaslati a még jobb munkavégzés érdekében**

## Az intézményi önértékelés mérési rendje

	<b>Feladatok</b>	<b>Határidő</b>	<b>Felelősök</b>	<b>Módszerek</b>	<b>Sikerkritérium</b>	<b>Dokumentáció</b>	<b>Informált</b>
1.	Az intézményi önértékelés céljának, módszereinek megismerése, az alkalmazott módszerek kiválasztása		MIN vezető	megbeszélés	pontosan megfogalmazott cél, módszerek, területek	jegyzőkönyv	igazgató
2.	Az értékelő csoport és a megkérdezettek körének kiválasztása		MIN vezető	piramis-elv megbeszélés; nyilvánossá tett megbízás	az értékelés elvégzésére felhatalmazással bíró, az intézményi dolgozók összetételét a piramis-elv alapján reprezentáló csoport megalakul	jegyzőkönyv, csoport összetétele, névsora	igazgató, tantestület
3.	Az intézményi önértékelés ütemtervének összeállítása		MIN vezető	Értékelő csoport megbeszélése	reális, megvalósítható ütemterv	ütemterv	igazgató, tantestület
4.	A tárgyi feltételek megteremtése az önértékeléshez		MIN vezető	Értékelő csoport megbeszélése, gyűjtés, rendszerezés	biztosított erőforrások, szükséges példányszámban, technikailag is kifogástalanul elkészített eszközök	a felhasznált mérőeszközök mintapéldányai	MIN tagok
5.	Reprezentatív értékelő csoport véleményeinek összegyűjtése		MIN tagok	kérdőív	a kérdőívek időben visszaérkeznek	kérdőívek	MIN vezető
6..	Alkalmazottak megkérdezése		MIN vezető	kérdőív	a kérdőívek időben eljutnak az érintettekhez és időben visszaérkeznek	kérdőív	MIN vezető
7.	Fenntartó, ha van Oktatási bizottság, vagy oktatási referens megkérdezése		MIN vezető	interjú	az interjú elkészült	interjúvázlat, interjú	igazgató



8.	A pedagógusok és egyéb dolgozók személyre szóló értékelési eredményeinek összegyűjtése, feldolgozása, és beépítése a teljes körű intézményi önértékelésbe		MIN vezető	dokumentumelemzés, statisztikai számítások, adatbázis vizsgálata	elkészül az értékelési eredmények összefoglalója	az értékelési eredmények összefoglalója	igazgató
9.	Az adatok ellenőrzése, feldolgozás		MIN vezető	kérdőíves felmérés, interjú, dokumentumok, adatbázis vizsgálata, adatrögzítés	a tényeken alapuló értékeléshez szükséges adatok rendelkezésre állnak	dokumentált létszámadatok (kiküldött és visszaérkezett kérdőívek, interjúk)	igazgató
10.	Eredmények elemzése, következtetések levonása		MIN vezető	statisztikai és összehasonlító elemzések, SWOT-analízis, diagramok	az értékelés eredményeinek szakmailag korrekt interpretálása	adattáblák, grafikonok, szöveges elemzések, problémalista	óvodai tantestület
ÓVO	Az eredmények nyilvánosságra hozatalának előkészítése és nyilvánossá tétele		MIN vezető, igazgató	a helyben szokásos módon, honlap, újság, hirdetőtábla, stb.	megvalósul a mérési eredmények nyilvánossá tétele	a nyilvánosságra hozott szakmai anyag összefoglalója	fenntartó, óvodai tantestület
12.	A nyilvánosságra hozás eljárásrendjének összeállítása		MIN vezető, igazgató	team-munka	az eljárásrend elkészült	eljárásrend	óvodai tantestület
13.	Az intézményi önértékelés eljárásrendjének összeállítása, ha volt, felülvizsgálata		MIN vezető	team-munka	az eljárásrend elkészült	eljárásrend	óvodai tantestület

## A MŰKÖDÉSI JELLEMZŐK ÉS ADOTTSÁGOK TÉMATERÜLETEINEK VIZSGÁLATÁRA ÉS ÉRTÉKELÉSÉRE SZOLGÁLO KÉRDÉSEK

### AZ INTÉZMÉNYVEZETÉS ÉRTÉKELÉSE

Az óvoda vezetőjének és más vezetőinek tevékenysége és magatartása ösztönzi-e, támogatja-e, előmozdítja-e a minőségügyi kultúrát?

#### 1. A vezető, vezető helyettes, munkaközösségi vezető

1.1.	elkötelezettek a helyi óvodai programban megfogalmazott küldetés és értékrend érvényre juttatása iránt és példát mutatnak ezek betartására.	5 4 3 2 1
1.2.	mindent elkövetnek annak érdekében, hogy hatékony kapcsolatot alakítsanak ki az óvoda külső partnereivel (szülőkkel, fenntartókkal, iskolákkal, pedagógiai szolgáltatókkal, kerületi munkaközösségekkel, Oktatási és Kulturális Minisztériummal).	5 4 3 2 1
1.3.	a partnerekkel való kapcsolattartás során előadásokkal, bemutatókkal, továbbképzésekkel elősegítik az óvoda kedvező megítélését.	5 4 3 2 1
1.4.	élére állnak az új kezdeményezéseknek a fejlesztésekben, pozitív változásokban.	5 4 3 2 1
1.5.	támaszkodnak a munkatársak ötleteire, javaslataira és meghallgatják panaszait, kritikájakat és lehetőség szerint figyelembe veszik ezeket.	5 4 3 2 1
1.6.	lehetőségük szerint: mindent megtesznek a szükséges erőforrások megteremtésére a kitűzött feladatok teljesítéséhez.	5 4 3 2 1
1.7.	észlelik, elismerik beosztottaik erőfeszítéseit, törekvéseit a mindennapi munka során.	5 4 3 2 1
1.8.	figyelemmel kísérik az oktatási, nevelési folyamatokban az egyének, a csoportok munkáját, fejlődését, és ahol lehetséges, kialakítottak objektív mérőrendszert ezek megítélésére.	5 4 3 2 1
1.9.	egyértelműen meghatározzák a szervezeten belül a feladatokat és hatásköröket.	5 4 3 2 1
1.10.	szinten tartják saját felkészültségüket továbbképzésekkel, önképzéssel.	5 4 3 2 1

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## 2. STRATÉGIAI ÉS OPERATÍV TERVEZÉS

Az óvoda hogyan fogalmazza meg küldetését, értékrendjét és stratégiáját, és miként alkalmazza a szervezeten belül, valamint hogyan alakítja az ebben foglaltakat intézkedésekké?

Az intézményünkben .....

2.1.	a küldetés, a pedagógiai hitvallás, az értékrend egyértelműen meg van határozva a pedagógiai programban.	5 4 3 2 1
2.2.	az óvodai célokat megfogalmazták, és meghatározták az ezek megvalósításához szükséges legfontosabb feladatokat.	5 4 3 2 1
2.3.	rendszeresen aktualizálják, fejlesztik a pedagógiai programot.	5 4 3 2 1
2.4.	a pedagógiai program célkitűzéseinek végrehajtásához szükséges aktuális feladatok megvalósítására munkaterveket dolgoznak ki, amelyek egyértelművé teszik az elvárásokat és felelősöket.	5 4 3 2 1
2.5.	hatékony tevékenységet fejtenek ki annak érdekében, hogy a pedagógiai programot, munkaterveket mindenki megismerje és elfogadja (magáénak vallja).	5 4 3 2 1
2.6.	figyelemmel kísérik a megfogalmazott értékrend és célok érvényre jutását.	5 4 3 2 1
2.7.	ellenőrzik a kitűzött feladatok (munkatervek) teljesülését, a megvalósítás eredményeit, és szükség szerint módosítást hajtanak végre.	5 4 3 2 1
2.8.	a pedagógiai program aktualizálásánál, a munkatervek összeállításánál figyelembe veszik az összes lényeges adatot és igényt, amely a rendeletekből, valamint a partnerek igényeiből következik.	5 4 3 2 1
2.9.	a munkatervek összeállításának stádiumában egyeztetnek, konzultálnak minden munkatárssal, hogy kiderüljön, miként tudnak hozzájárulni annak megvalósításához.	5 4 3 2 1

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum:** .....

### 3. A DOLGOZÓK IRÁNYÍTÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

Az óvoda hogyan hasznosítja a dolgozók képességeit?

3.1.	rendszeresen tartanak csoportos kétirányú kommunikáción alapuló megbeszéléseket, ahol informálják a munkatársakat, valamint megválaszolják kérdéseiket, és megismerik véleményüket, javaslataikat.	5 4 3 2 1
3.2.	készítenek továbbképzési terveket, összhangban a kollégium jövőképével és fejlesztési tervével.	5 4 3 2 1
3.3.	a munkatársak teljesítményét írásban vagy személyes beszélgetés keretében értékelik, meghallgatják ezzel kapcsolatos véleményüket	5 4 3 2 1
3.4.	elvárják, hogy a munkatársak saját hatáskörben hozzanak döntéseket olyan ügyekben és területen, ahol ehhez minden információval és kompetenciával rendelkeznek.	5 4 3 2 1
3.5.	az új belépőkkel ismertetik az óvoda küldetését, értékrendjét és belső szabályait.	5 4 3 2 1

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

#### 4. ERŐFORRÁSOK FELHASZNÁLÁSÁNAK ÉRTÉKELÉSE

Hatékonyan és hatásosan fejlesztik-e az óvoda az erőforrásait?

4.1.	a rendelkezésre álló pénzügyi erőforrások felhasználása összhangban van az óvoda deklarált céljaival.	5 4 3 2 1
4.2.	a gazdálkodási folyamatok szabályozottak és ezek betartásával járnak el.	5 4 3 2 1
4.3.	ellenőrzik a pénzügyi erőforrások felhasználásáról.	5 4 3 2 1
4.4.	intézkedéseket hoznak az energiafelhasználás optimalizálására.	5 4 3 2 1
4.5.	az infrastruktúra és egyéb technikai eszközök üzemeltetése biztonságos és szabályozott, karbantartásuk megoldott.	5 4 3 2 1
4.6.	a rendelkezésre álló infrastruktúrát és technikai eszközöket hatékonyan használják ki.	5 4 3 2 1
4.7.	az összes dolgozót ellátják a munkája hatékony végzéséhez szükséges információval.	5 4 3 2 1

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## 5. A FOLYAMATOK ÉS SZABÁLYOZOTTSÁGOK ÉRTÉKELÉSE

Hogyan azonosítja, irányítja, vizsgálja felül és fejleszti az óvoda a folyamatait?

5.1.	a munkatervék összeállításának stádiumában egyeztetnek, konzultálnak minden munkatárssal, hogy kiderüljön, hogy miként tudnak hozzájárulni annak megvalósításához.	5 4 3 2 1
5.2.	a nevelési, oktatási és működési folyamatok összhangban vannak a pedagógiai nevelési programmal.	5 4 3 2 1
5.3.	rendszeresen meghatározzák (azonosítják), hogy a célkitűzések megvalósítása és a sikeres működés szempontjaiból melyek a kulcsfolyamatok, és ezek kézben tartásának kiemelt figyelmet szentelnek.	5 4 3 2 1
5.4.	a folyamatokat felügyelik (ahol lehetséges ezek eredményességét mérik), és továbbfejlesztik a partnerek elvárásai, az új ismeretek és a belső javaslatok alapján.	5 4 3 2 1
5.5.	<p>az értékrend és a célok teljesülését előíró dokumentumok a pedagógiai programban, meghatározott vonatkozó eljárási módot, ezt minden érintett ismeri és egységesen alkalmazza</p> <p>Hogyan érvényesül ez a felsorolt területeken?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerkapcsolatok kezelése, kommunikáció a külső partnerekkel:</li> <li>- Az oktatási-nevelési tevékenység folyamatának közös követelményei,</li> <li>- A gyerekek értékelésének közös követelményrendszere, mérőeszközei,</li> <li>- Az oktatási-nevelési munka ellenőrzése, elemzése és javítása.</li> </ul>	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum:** .....

## 6. A FOLYAMATOS FEJLESZTÉS ALKALMAZÁSÁNAK SZINTJE

Az új ismeretek, a változó szabályozási környezet és a működési tapasztalatok alapján hogyan fejlesztik óvodánkat, működésünket?

6.1.	a vezetés az óvodát érintő külső és belső mérések, értékelések tapasztalatainak összegzése alapján határozza meg a javítandó, fejlesztendő folyamatokat, területeket.	5 4 3 2 1
6.2.	a vezetés biztosítja a folyamatos fejlesztés eszközrendszerének működését az óvodában (probléma/feladatmegoldó teamek működtetése, vezetői támogatás).	5 4 3 2 1
6.3.	az óvodában a fejlesztési feladatok kitűzése során meghatározott a cél, az elvárt eredmény, a teljesülés mérésének módja, a határidő és a felelős.	5 4 3 2 1
6.4.	a fejlesztési eredmények, javaslatok beépülnek az óvoda szabályozás rendszerébe.	5 4 3 2 1
6.5.	a vezetés rendszeres időközönként értékeli az eredményeket, és újabb emelt szintű célokat tűz ki a jobb eredmények elérése érdekében.	5 4 3 2 1

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## 7. A SZERVEZETI KULTÚRA ÉRTÉKELÉSE

A szervezeti kultúra értékelését **két szempont** szerinti vizsgálattal végezzük. Az egyik szemponttal az mérjük, hogy mennyire fontosak a megkérdezettek számára a szervezeti kultúra **fejlettségére** utaló megfogalmazások (ismérvek). A másik szempont segítségével a helyi gyakorlattal való **elégedettséget** mérjük. Az első esetben a fejlett szervezeti kultúra iránti igény mérhető fel, a második esetben a helyi gyakorlat jellemezhető.

### A helyi gyakorlat megítélése, a teljesülés mértéke

7.1.	Az óvoda hatékony, eredményes működése érdekében el kell érni a munkatársaknak a meghirdetett értékrenddel, célkitűzésekkel való azonosulását. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7.2.	A célkitűzések meghatározásában, a feladatok megoldásában a csoportcéloknak legyen elsőbbsége az egyéni érdekekkel szemben. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7.3.	A szervezetre vonatkozó vezetői döntésekben a feladatok megvalósítására való alkalmasság domináljon a személyes kapcsolatokkal szemben. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7.4.	A hosszú távú célokat mindenkor vegyék figyelembe az operatív döntések meghozatalában. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
7.5.	Az ösztönzési rendszer objektív alapokra épüljön, határozzon meg számon kérhető, mérhető elvárásokat (kritériumokat) szemben a szubjektív vezetői megítéléssel. <i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i> <i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i>	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1

#### Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

#### Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású pedagógus

Pedagógiai munkát segítő munkatárs

Dátum: .....



7.6.	<p>Az ösztönzés legyen kellően differenciált (az elvégzett munka és az eredmények alapján), ne a javak egyenlő elosztására törekvés legyen jellemző.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>
7.7.	<p>Az óvoda vezetése vállalja fel, hozza felszínre és igyekezzon feloldani a konfliktusokat, szemben az elkerülő, elodázó taktikával.</p> <p><i>Mennyire fontos a megfogalmazott szempont érvényesülése?</i></p> <p><i>Milyen mértékben elégedett a helyi gyakorlattal?</i></p>	<p>5 4 3 2 1</p> <p>5 4 3 2 1</p>

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## 8. A MUNKATÁRSOK RÉSZVÉTELE (BEVONÁSÁNAK MÉRTÉKE)

Az elmúlt év során ....

8.1.	a stratégiai és operatív tervezésbe (pedagógiai program felülvizsgálatába, minőségirányítási program, házirend elkészítésében, munkaterv kidolgozásába) bevont munkatársak aránya a testületben.	.....%
8.2.	a minőségbiztosítási rendszer kifejlesztésébe bevont munkatársak aránya a szervezetben.	.....%
8.3.	a rendezvények, közösségi programok szervezésébe, lebonyolításába bevont munkatársak aránya a szervezetben.	.....%
8.4.	az óvoda fejlesztésekben ( 8.1.; 8.2.; pont stb.) és/vagy programjainak, rendezvényeinek (8.3. pont) szervezésében tevékenységet kifejtő munkatársak aránya együttesen a teljes munkatársi közösségből.	.....%
8.5.	Hány fejlesztő, problémamegoldó projektet (teamet) indítottak el?	db
8.6.	Hány team zárta le a munkát a javaslatok megfogalmazásával?	db
8.7.	Hány team javaslatának a bevezetéséről született döntés?	db
8.8.	Ebből hány team javaslatát valósították már meg a gyakorlatban?	db

### Pontozás módszere:

5: Teljes mértékben így van

4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek

3: Részben így van

2: Ritkán van így

1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról

### Kitöltötte:

Vezető

Nem vezető beosztású pedagógus

Pedagógiai munkát segítő munkatárs

Dátum: .....

## 9. A KÜLSŐ PARTNEREK ELÉGEDETTSÉGE

Mit ért el az óvoda a külső partnerek elégedettsége terén?

9.1.	A nevelő munka színvonaláról alkotott kép - szülők általi megítélése: - iskola általi megítélése:	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
9.2.	Az óvoda dolgozóiról alkotott közös kép (segítőkészség, problémakezelés, támogató magatartás) - szülők általi megítélése: - önkormányzat általi megítélése: - iskolák általi megítélése:	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
9.3.	Az óvodai légkörről alkotott közös kép - szülők általi megítélése: - gyerekek általi megítélése:	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
9.4.	Felnőtt-gyermek viszonyról alkotott közös kép - szülők általi megítélése:	5 4 3 2 1
9.5.	Óvodapedagógus-szülő viszonyáról alkotott közös kép - szülők általi megítélése: - óvodapedagógusok általi megítélése:	5 4 3 2 1 5 4 3 2 1
6.	Külső partnerek elégedettségének / elégedetlenségének méréséből kapott / belső mutatószámok alakulása az utóbbi 4 évben: - szülői panaszok száma:  - az óvodából konfliktusok miatt elvitt gyerekek száma:	2003. db fő 2004. db fő 2005. db fő 2006. db fő  2003. db fő 2004. db fő 2005. db fő 2006. db fő

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## 10. BELSŐ PARTNEREK ELÉGEDETTSÉGE

A munkatársak elégedettsége .....

10.1.	a munkakörülményekkel (helyiségek, eszközök, munkabiztonság, alkalmazási feltételek, adminisztráció stb.):	5 4 3 2 1																																																
10.2.	a rendelkezésre álló pénzügyi források (bérek, jutalmak, juttatások) elosztásával:	5 4 3 2 1																																																
10.3.	a munkájuk nem anyagi megbecsülésével kapcsolatban (önmegvalósítás lehetősége, fejlődési, továbbtanulási lehetőségek, vezetői elismerés, felhatalmazás, támogatás stb):	5 4 3 2 1																																																
10.4.	az óvoda menedzselésével:	5 4 3 2 1																																																
10.5.	a szakmai irányítással:	5 4 3 2 1																																																
10.6.	az munkahelyi légkörrel (vezetéssel való kapcsolat, tantestületen belüli légkör):	5 4 3 2 1																																																
10.7.	az elégedettségre (elégedetlenségre) utaló közvetett mutatók alakulása az elmúlt 4 évben: - hiányzási ráta:  - munkaügyi panaszok száma:  - fluktuáció alakulása:  - nem kötelező belső rendezvényeken való részvételi arány:	<table border="1"> <tr><td>2003.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2004.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2005.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2006.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2003.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2004.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2005.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2006.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2003.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2004.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2005.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2006.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2003.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2004.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2005.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> <tr><td>2006.</td><td>fő</td><td>%</td></tr> </table>	2003.	fő	%	2004.	fő	%	2005.	fő	%	2006.	fő	%	2003.	fő	%	2004.	fő	%	2005.	fő	%	2006.	fő	%	2003.	fő	%	2004.	fő	%	2005.	fő	%	2006.	fő	%	2003.	fő	%	2004.	fő	%	2005.	fő	%	2006.	fő	%
2003.	fő	%																																																
2004.	fő	%																																																
2005.	fő	%																																																
2006.	fő	%																																																
2003.	fő	%																																																
2004.	fő	%																																																
2005.	fő	%																																																
2006.	fő	%																																																
2003.	fő	%																																																
2004.	fő	%																																																
2005.	fő	%																																																
2006.	fő	%																																																
2003.	fő	%																																																
2004.	fő	%																																																
2005.	fő	%																																																
2006.	fő	%																																																

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum:** .....

## 11. KÖZÖSSÉGI, TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁS

Mit tett az óvoda a helyi közösségi szükségleteinek és elvárásainak kielégítése terén?

11.1.	Az óvoda által szervezett közösségi rendezvények száma		....db
11.2.	Más óvodák, szervezetek által meghirdetett rendezvények, ahol közösen vettünk részt.		....db
11.3.	Regionális, országos szervezésű rendezvényeken való részvétel		....db

**Pontozás módszere:**

**5: Teljes mértékben így van**

**4: Általában így van, azonban előfordulnak kivételek**

**3: Részben így van**

**2: Ritkán van így**

**1: Nincs így, de hallottam ilyen szándékról**

**Kitöltötte:**

**Vezető**

**Nem vezető beosztású pedagógus**

**Pedagógiai munkát segítő munkatárs**

**Dátum: .....**

## LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉK

A Kölcsey Ferenc Általános Iskola és Óvoda Intézményi Minőségirányítási Programja, az intézmény valamennyi alkalmazottjára nézve kötelező.

### ZÁRADÉK

Az óvoda nevelőtestülete az IMIP módosítását 2010. június 01-én elfogadta. Az elfogadás tényét a nevelőtestület képviselői az alábbi hitelesítő aláírásukkal tanúsítják.

-----  
nevelőtestület képviselője  
képviseelője

-----  
nevelőtestület

Az óvodai Szülői Szervezet az IMIP módosítását véleményezte, ezzel együtt támogatja.  
Hodász 2010. június 08.

-----  
SZMK Elnök

Hodász 2010. június 01.

-----  
Tóthné Darabánt Anikó  
igazgató

A Kölcsey Ferenc Általános Iskola és Óvoda IMIP módosítását a Hodász  
Nagyközség  
Önkormányzata.....  
határozatának jóváhagyta.

Hodász 2010.....

.....  
Nagyközség Önkormányzata nevében