



VÉPI VADVIRÁG MŰVÉSZETI ÓVODA

INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS

2019. – 2020.

9751 Vép, Szent Imre u.1.

OM: 036567

Email: vadvirag_ovoda@freemail.hu

Telefon: 94/353-822

Érvényes: 2019.09.01.

Összeállította: Vépi Vadvirág Művészeti Óvoda Nevelőtestülete
Belső Önértékelési Csoport

<p>Az intézmény OM azonosítója:</p> <p>202273</p>	<p>Intézményvezető:</p> <p>.....</p> <p>Kovácsné Halász Éva</p> <p>P.H.</p>
<p>Legitimációs eljárás:.....</p>	
<p>Fenntartói határozat szám:.....</p> <p>Ph aláírás</p>	
<p>Nevelőtestületi elfogadás határozat száma:</p> <p>...../2019</p> <p>.....</p> <p>név</p>	<p>Szülők Óvodai Szervezete nevében véleményezte:</p> <p>.....</p> <p>név</p>

Tartalom

1.INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS BEVEZETŐ	4
Intézményi adatok:	4
2.AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM HATÁLYA, ÉRVÉNYESSÉGE, FELÜLVIZSGÁLATA	5
3.AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM DOKUMENTUMAINAK KEZELÉSE, TÁROLÁSA	5
4.BELSŐ ÖNÉRTÉKELÉSI CSOPORT	6
5.AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM SZERKEZETE	6
8.AZ INTÉZMÉNYI ELVÁRÁSRENDSZER MEGHATÁROZÁSA	8
9.AZ ÖNÉRTÉKELÉSI FOLYAMAT ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK LÉPÉSEI	8
Bevont kollégák és feladataik.....	9
Nyilvánosság, hozzáférhetőség	9
Pedagógus	9
Vezető	11
Intézmény.....	13
A vezető önértékelésének folyamata	22
14.AZ INTÉZMÉNY ÁTFOGÓ ÖNÉRTÉKELÉSE	23
15.AZ INTÉZMÉNY ÖNÉRTÉKELÉSÉNEK FOLYAMATA	27
A folyamat az alábbi lépések mentén összegezhető:	27
Dokumentumelemzés	27
Pedagógiai program:	28
SZMSZ:.....	28
Egymást követő 2 nevelési év munkatervei és az éves beszámolók	28
Továbbképzési program – beiskolázási terv:	28
Házirend:.....	29
A pedagógus önértékelés eredményeinek összegzése.....	29
Megfigyelési szempontok - a pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése	30
Mellékletek	34

1. INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉS BEVEZETŐ

A Vépi Vadvirág Művészeti Óvoda az 5 éves önértékelési programját készíti el 2019/2020-as nevelési évben.

Figyelembe vesszük a jogszabályi hátteret:

- 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet intézményi önértékelésre vonatkozó előírásait, valamint a kormányrendelet 2015. április 22. napjával hatályba lépő módosításait.

„Az intézményi átfogó önértékelés része a pedagógus, a vezető és az intézmény önértékelése. Az átfogó önértékelés során, a pedagógus esetében a pedagóguskompetenciákra épülő nyolc területen, a vezető esetében az intézményvezetői kompetenciákra épülő öt területen meghatározott elvárások teljesülésének megállapítása történik meg.

Az intézmény önértékelése hét területen meghatározott elvárások alapján, a pedagógusokra és a vezetőre vonatkozó eredmények figyelembevételével történik.”

Ahhoz, hogy a tanfelügyelet az említett módon tudja támogatni az intézményi önértékelést, szükséges az önértékelés és a tanfelügyelet összekapcsolása, ezért az intézményi önértékelés tartalmazza a tanfelügyeleti ellenőrzésnek megfeleltethető részt.

Intézményünk jól meghatározott elvárás-rendszer alapján fogja megállapítani a kiemelkedő területeit, amelyekre építve további eredményeket ér el, és azonosítani tudja a fejleszthető területeit. Ezek az elvárások összhangban vannak az intézményünk dokumentációival.

Önértékelési programunk tartalmazza az előkészítésre (tervezés, tájékoztatás, általános elvárások intézményi értelmezése), a megvalósításra (foglalkozás-látogatások, interjúk, kérdőíves felmérések szervezésére és lebonyolítására), valamint az önértékelés értékelésére, minőségbiztosítására vonatkozó eljárásrendeket, általános szabályokat.

„Az önértékelés célja (a tanfelügyelet keretében lebonyolított intézményellenőrzéshez hasonlóan), hogy segítséget adjon az intézmény pedagógiai-szakmai munkájának fejlesztéséhez annak feltárása által, hogy a nevelési-oktatási intézmény hogyan valósította meg saját pedagógiai programját.”

Intézményi adatok:

Intézmény címe: 9751 Vép, Szent Imre u.1.

OM azonosító szám: 036567

Intézmény fenntartó: Vép Város Önkormányzata

Csoportok száma: 6 csoport

A köznevelési intézmény alapfeladatának jogszabály szerinti megnevezése: óvodai nevelés

Nevelőtestület engedélyezett létszáma: 22 fő

Az intézményi önértékelés jogszabályi háttere:

- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről (64-65. § és a 86-7. §)
- 20/2012 (VIII. 31.) EMMI rendelet a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról (145-156. §)
- 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról (I. és II. fejezet)

Szakmai segédanyagok:

- Országos Tanfelügyelet
- Kézikönyv az óvodák számára
- Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez
- Önértékelési kézikönyv óvodák számára

2. AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM HATÁLYA, ÉRVÉNYESSÉGE, FELÜLVIZSGÁLATA

Hatálya:

Az Intézményi Önértékelési Program hatálya kiterjed az óvoda teljes nevelőtestületének pedagógusi körére. A programban foglaltak betartása mindenki számára kötelező

Érvényesség:

A jóváhagyástól számított következő munkanaptól, 5 évig érvényes.

Felülvizsgálatának ideje:

Az Intézményi Önértékelési Programot jogszabály módosítás esetén felülvizsgálni és más indokolt esetben módosítani szükséges.

3. AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM DOKUMENTUMAINAK KEZELÉSE, TÁROLÁSA

Az önértékelés, tanfelügyeleti, szakértői ellenőrzés dokumentumait a személyi anyagban tároljuk CD/DVD lemezen, az OH támogató felületén. Az intézményi értékelések dokumentumait iktatás után vezetői irodában tároljuk. Jegyzőkönyveket, munkaanyagot CD/DVD-n tároljuk, helye a nevelőtestületi szobában kijelölt iratszekrény.

4. BELSŐ ÖNÉRTÉKELÉSI CSOPORT

Terület	Feladat
Tagjainak a létszáma	Belső Önértékelési Csoport (intézményvezető-helyettes óvodapedagógusok) 6 fő
A tagok kiválasztása, megbízása	Az intézményvezető feladata
A tagok kiválasztásának szempontjai	A csoporttagok felkészültsége, minőségfejlesztés iránti elkötelezettsége, IKT tudása, szakmai hitelessége.
A tagok feladatai	<ul style="list-style-type: none"> • Önértékelési ötéves program és az éves önértékelési terv elkészítése • az önértékelési folyamat során bevonandó további pedagógusok felkészítése • partnerek tájékoztatása • Oktatási Hivatal által működtetett informatikai támogató felületen és a valóságban is nyomon követni a folyamatokat, • gondoskodni az önértékelés minőségbiztosításáról • adatgyűjtés (foglalkozáslátogatás, dokumentumelemzés, interjúk felvétele, szükség esetén a kérdőíves felméréshez kapcsolódó adatrögzítés)

5. AZ INTÉZMÉNYI ÖNÉRTÉKELÉSI PROGRAM SZERKEZETE

Terület	Feladat	Időtartam
Átfogó intézményi önértékelés	Évente és összegzően megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása	5. év
Intézményi Önértékelés	Megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása Összegzően megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása.	évente 5. év
Vezetői önértékelés	Megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása. Összegzően megfigyelendő, értékelendő területek,	5. év 2. év

	értékelési feladatok, felelősök meghatározása. Összegzően megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása Összegzően megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása.	4. év 5. év
Óvodapedagógus önértékelés	Összegzően megfigyelendő, értékelendő területek, értékelési feladatok, felelősök meghatározása.	5 éves ciklus alatt 2 évente 1x valamennyi óvodapedagógusra kiterjed

6. AZ INTÉZMÉNYI ÉVES ÖNÉRTÉKELÉSI TERV SZERKEZETE

Terület	1. feladat	2. feladat
Óvodapedagógus önértékelés	Adatgyűjtési feladatok, felelősök, határidők	Önértékelési feladatok, kérdőívek, határidők
Vezetői önértékelés	Adatgyűjtési feladatok, felelősök, határidők	Önértékelési feladatok, kérdőívek, határidők
Intézményi Önértékelés	Adatgyűjtési feladatok, felelősök, határidők	Önértékelési feladatok, kérdőívek, határidők

7. TÁJÉKOZTATÁS

Feladat	Felelős	Határidő
A nevelőtestület tájékoztatása az önértékelés céljáról, az önértékelés folyamatáról, a szükséges erőforrásokról és az elvárt eredményekről.	Belső Önértékelési Csoport	önértékelés megkezdése előtt
Az önértékelésben érintett pedagógus számára tájékoztatást kell adni az ütemezésről, az értékelésben részt vevő személyekről, azok feladatairól, valamint az értékelés módszertanáról, eszközeiről.	Belső Önértékelési Csoport	önértékelés megkezdése előtt
Szülők tájékoztatása	Belső Önértékelési Csoport	A rendszer bevezetésével egy időben írásos tájékoztató és évente tájékoztató
Fenntartó tájékoztatása	Intézményvezető	A rendszer bevezetésével egy időben írásos tájékoztató és évente tájékoztató

8. AZ INTÉZMÉNYI ELVÁRÁSRENDSZER MEGHATÁROZÁSA

Felelős	Feladat	Határidők
Az intézménynek megfogalmazza azokat a standardhoz képest sajátos elvárásokat, amelyek teljesülését vizsgálni fogja. Intézményi dokumentumok vizsgálata Intézményben kialakult szokásokra, alkalmazott gyakorlatokra és módszerekre épülő elvárások összegyűjtése (Óvodapedagógusra, intézményvezetőre és intézményre vonatkozó sajátos elvárás rendszer)	Intézményvezető Belső Önértékelési Csoport	Önértékelés megkezdése előtt
A véglegesített intézményi elvárásokat rögzíteni az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai támogató rendszerben, amely elérhetővé teszi azokat a Hivatal, a külső szakértők és szaktanácsadók számára.	Intézményvezető Belső Önértékelési Csoport kijelölt tagja	Önértékelés megkezdése előtt

9. AZ ÖNÉRTÉKELÉSI FOLYAMAT ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK LÉPÉSEI

- 1) Önértékelési csoport létrehozása
- 2) A nevelőtestület tájékoztatása
- 3) Az intézményi dokumentumok (pedagógiai program, vezetői program/pályázat, alapító okirat, SZMSZ, éves munkaterv és beszámolók), és az intézményekben már működő pedagógus (teljesítmény) értékelési rendszer általános elvárások szempontjából történő megvizsgálása, az intézményi elvárás-rendszer megfogalmazása,
- 4) A dokumentumelemzésen alapuló intézményi elvárások ismertetése a nevelőtestülettel, a nem, vagy csak közvetetten megjelenő elvárások értelmezése, (az intézményben kialakult szokásokra, alkalmazott gyakorlatokra és módszerekre épül,) a nevelőtestületet bevonásával.
- 5) Az elvárások véglegesítése a nevelőtestület egyetértése után.
- 6) A véglegesített intézményi elvárások rögzítése az OH által üzemeltetett informatikai felületen.

10. A BELSŐ ÖNÉRTÉKELÉSI CSOPORT TAGJAI

1 belső önértékelési csoportvezető, 5 tag

Csoporttagok feladatai:

- munkacsoport irányítása
- kérdőívek értékelése
- interjúk készítése
- statisztikai elemzések
- kommunikációs feladatok

- szervezés
- foglalkozások látogatása
- OH informatikai felületére dokumentumok feltöltése

A csoporttagok kiemelt szerepet kapnak az önértékelés előkészítésében és megtervezésében, a pedagógusok és a partnerek tájékoztatásában, valamint az öt évre szóló önértékelési program és az éves önértékelési terv elkészítésében. Az intézményi önértékelés során többféle adatgyűjtő eszközt használ az intézmény. Az önértékelési csoport a felületen és a valóságban is nyomon követi a folyamatot, gondoskodik az önértékelés minőségbiztosításáról. Az önértékelési feladatok megoszlanak a nevelőtestület tagjai között, mivel az értékelést ugyan maguk az értékeltek végzik, de az adatgyűjtés (foglalkozás látogatás, dokumentumelemzés, interjúk felvétele, szükség esetén a kérdőíves felméréshez kapcsolódó adatrögzítés) egyes részfeladataiba az éves munkaterv részeként az önértékelési tervben további kollégák is bevonhatók. A csoport vezetőjét, tagjait az intézményvezetője jelöli ki, egyeztetve a pedagógussal. Elvégzendő feladat határozza meg a munkaformát: egyéni, team-munka. Feladatok kiosztása: megbízás alapján. Előírt határidők betartása, dokumentumok előkészítése és OH felületére feltöltése.

Bevont kollégák és feladataik

A nevelőtestület minden tagja az intézményi elvárás-lista és dokumentumelemzés készítésében részt vesz. Az éves munkaterven rögzítjük a bevont kollégák feladatait a későbbiekben.

Nyilvánosság, hozzáférhetőség

Az összegző értékelés egyéni hozzájáruló nyilatkozatok alapján részben vagy egészben nyilvánosságra hozható (honlapon megjeleníthető). Az értékelések az önértékelési csoport tagjai, valamint az intézményvezetés és a személyi anyagot kezelő munkatárs számára hozzáférhető kell legyen. Biztosítani kell a hozzáférést kérés esetén az alábbi külső személyek számára: szaktanácsadó, tanfelügyelő, szakértő, munkáltató, fenntartó. Kérés esetén az intézményvezető tájékoztatást nyújthat az értékelésben részt vevő felek részére az eredményről (az önfejlesztési tervben foglaltak értékelése érdekében).

11. ELVÁRT EREDMÉNYEK

Pedagógus

A pedagógusok nevelő-oktató munkájának fejlesztése, a kiemelkedő és a fejleszhető területek meghatározásával. Az önértékelés önmagában is fontos eleme a folyamatos minőségfejlesztésnek.

- A pedagógus ismerje az intézmény belső elvárás-rendszerét, dokumentációját (Pedagógiai Program, Házirend, SZMSZ, Munkaterv), azonosuljon ezekkel és ez alapján végezze pedagógiai munkáját.
- Módszertani, szakmai fejlődés.
- Tervezés, megvalósítás, értékelés mentén a minőségi munkája javuljon.

Kulcsjellemzők

- Alkalmazza a gyermekcsoportoknak, a különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő változatos módszereket.
- Értékeli az alkalmazott módszerek beválását.
- Felhasználja a megfigyelésen alapuló vagy az óvodai pedagógiai programjában rögzített, a gyakorlatban megjelenő mérési és értékelési eredményeket saját pedagógiai gyakorlatában.
- Alkalmazott módszerei illeszkednek az éves nevelési, fejlesztési ütemtervhez.
- Tervező munkája, tervezési dokumentumai, tervezési módszerei nyomon követhetőek, megvalósíthatók és reálisak.
- Éves tervezésének elemei megfelelnek a pedagógiai programban leírt intézményi céloknak.
- Tervező munkája során épít a gyermekek előzetes tudására és a gyermekcsoport jellemzőire.
- Tudatosan, az adott helyzetnek megfelelően választja meg és alkalmazza a tanulásszervezési eljárásokat.
- Motiválja a gyermekeket, felkelti érdeklődésüket, fenntartja figyelmüket, érdeklődésüket.
- Fejleszti a gyermekek gondolkodási, probléma-megoldási és együttműködési képességét.
- A tanulást támogató környezet létrehozásánál figyelembe veszi a tanulási folyamatot. alkalmazza az információs-kommunikációs technikákra épülő eszközöket, a tanulási folyamatban.
- Hatékony gyermek-megismerési technikákat alkalmaz.
- Pedagógiai munkájában, a tervezésben megjelenik az egyéni fejlesztés, a személyiségfejlesztés. - tervszerűen foglalkozik a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel.
- Ismeri a gyermeki tevékenységek által fejlesztendő kompetenciákat, alkalmazza ezek fejlődésének mérési, megfigyelési módszereit.
- Olyan nevelési, tanulási környezetet alakít ki, amelyben a gyermekek értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat. - pedagógiai munkájában megjelenik a közösségfejlesztés.
- Sikeresen alkalmaz probléma-megoldási és konfliktuskezelési módszereket, technikákat.
- Tájékozott az értékelés funkcióiról, folyamatáról és módszeréről.
- Ismeri az óvodai értékelési és mérésmetodikai szabályokat, összefüggéseket, a folyamatos megfigyelési módszereket, azok regisztrálásának módját.
- Az értékelés eredményei alapján határozza meg a gyermek egyéni fejlődési tempójához illeszkedő fejlesztési feladatokat.
- Reálisan ítéli meg szerepét a fejlesztő értékelés folyamatában.
- Nyelvhasználata igényes. - együttműködik más óvodapedagógusokkal és a pedagógiai munkát segítő más felnőttekkel a pedagógiai folyamatban.

- Együttműködik más intézmények pedagógusaival. részt vesz pedagógiai fejlesztésekben.
- Önismerete reális, képes az önreflexióra, az önfejlesztésre. azonosul az intézmény pedagógiai programjának céljaival, az intézmény pedagógiai hitvallásával.
- Saját magára is érvényesíti a folyamatos értékelés, fejlesztés, fejlődés, továbblépés igényét.
- Pedagógiai kérdésekben tájékozott, követi a szakmában történeteket. munkájában kezdeményező és felelősségteljes.
- Munkájában pontos és megbízható.

Vezető

A vezető önellenőrzésének célja „az intézményvezető pedagógiai és vezetői készségeinek fejlesztése az intézményvezető munkájának általános pedagógiai és vezetéselméleti szempontok, továbbá az intézményvezető saját céljaihoz képest elért eredményei alapján.

„Az öt évre szóló önértékelési programban az intézményvezető meghatározza az önértékelési munka célját, elvárt eredményeit, a megvalósításhoz szükséges feladatokat, azok ütemezését és a szükséges emberi és egyéb erőforrásokat.

Kijelöli az önértékelési csoport tagjait, meghatározza, hogy melyek az intézményvezető, melyek az önértékelési csoport által végzendő feladatok, illetve, hogy mely feladatokba milyen feltételek és eljárásrend szerint vonhatók be további kollégák. Az intézményvezető az önértékelési programban rögzítetteknek megfelelően delegálhatja az éves tervezési feladatot az önértékelési csoport tagjainak, akik az önértékelési programban előírt feltételek szerint meghatározzák az adott tanévben elvégzendő önértékelési feladatokat.”

Az elvárások teljesülése alapján a vezető határozza meg önmaga kiemelkedő és fejleszthető területeit az egyes értékelési területeken belül. A vezető önértékelésének eredményét az informatikai rendszerben kell rögzíteni, amely azt elérhetővé teszi a vezető, az Oktatási Hivatal és a külső szakértők, szaktanácsadók számára. Az eredményt a vezető megosztja a fenntartóval, akinek lehetősége van a vezetői önértékelés eredményéhez megjegyzéseket fűzni a vezetői önfejlesztési terv elkészítésének támogatása érdekében.

Kulcsjellemzők:

- A vezetőnek biztosítani kell, hogy a tanulás és a tanítás a gyermeki teljesítmény javulásához vezessen.
- A vezetőnek meg kell teremtenie a visszajelzés és az értékelés kultúráját, a fejlődés elősegítése érdekében.
- A vezetőnek biztosítani kell, hogy az éves nevelési-tanulási ütemtervben feltüntetett tevékenységek kielégítsék az intézmény minden egyes gyermekének igényét.
- A vezető munkájában törekszik egy befogadó tanulási környezet kialakítására.

- A vezetőnek tudnia kell közös értékeken alapuló jövőképet képviselnie az óvodával kapcsolatban, amelynek célja az aktuális gyakorlat és a gyermeki eredmények javítása.
- A vezető mindennapi tevékenysége olyan stratégiát követ, amely az intézményi célok eléréséhez mindenki számára megvalósítható lépéseket kínál.
- A vezető az intézmény céljainak eléréséhez stratégiai lépéseket tesz, a változás kihívásokkal teli folyamatát megérti, és arra konstruktívan reagál.
- A vezető egy változásokra nyitott környezetet teremt, és konstruktív kapcsolatot létesít a változásban érintett szereplőkkel.
- A vezető megosztja a vezetést munkatársaival, és a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza.
- A vezető kritikusan reflektál a saját személyiségére, viselkedésére, cselekedeteire, és (ha szükséges) felülvizsgálja saját döntéseit (önreflexió és önértékelés).
- A vezető folyamatosan fejleszti az interperszonális erősségeit, és igyekszik legyőzni a gyengeségeit (interperszonális fejlődés).
- A vezető folyamatosan naprakész szakmai ismeretei terén ahhoz, hogy az intézmény jövőképét megalkossák, céljait meghatározzák és elérjék (szakmai stratégiai és operatív vezetői fejlesztés).
- A vezető felismeri a neveléshez és az oktatáshoz kötődő erkölcsi és etikai körülményeket, betartja a szakma etikai szabályait, és elfogadja a vezetéssel járó felelősséget (etikai és erkölcsi fejlődés).
- A vezető hatékonyan kommunikál, valamint mélyen elkötelezett a gyermekek nevelése, tanítása/oktatása, az óvodapedagógusok és önmaga képzése és fejlesztése iránt (hatékony kommunikáció és elköteleződés).
- A vezető inspirálja, motiválja és ösztönzi a kollégáit és a gyermekeket, valamint támogatja őket abban, hogy pozitívan álljanak a köznevelésben megjelenő kihívások elé (inspiráló vezetés).
- A vezető megosztja a vezetést munkatársaival; a fejlesztést a saját és mások képességeibe vetett bizalomra alapozza.
- A vezető a közös/megosztott vezetés különböző formáira építve hatékony csapatmunkát teremt, koordinál, és ebben részt is vesz (csapatépítés és megosztott vezetés).
- A vezető biztosítja, hogy a munkatársak, az intézmény és más érintettek az igényeiknek és a velük szemben támasztott követelményeknek megfelelő szakmai továbbképzésben részesüljenek (szakmai továbbképzés).
- A vezetőnek feladata, hogy az óvodapedagógusokat a szakirodalom kritikus olvasására ösztönözze a nevelési, tanítási gyakorlatuk fejlesztésének érdekében.
- A vezető döntéseket hoz, problémákat old meg, konfliktushelyzeteket kezel - mások szempontjait és a különböző társadalmi és kulturális sokféleségből adódó nézőpontokat figyelembe véve (kommunikáció és közös döntéshozatal).
- A vezető elfogadó, pozitív környezetet, a tudásmegosztásra, valamint a közös célok elérésére nyitott, támogató kultúrát alakít ki, betartva az erkölcsi és etikai normákat mások vezetése közben (intézményi légkör és erkölcsi szempontok).

- A vezető elemzi és hatékonyan, a jogszabályi követelményeknek megfelelően kezeli az intézményi erőforrásokat, beleértve a humán, pénzügyi, technológiai, fizikai stb. erőforrásokat.
- A vezetőnek fontos az intézmény arculata, és arra törekszik, hogy az intézményről pozitív képet alakítson ki.
- A vezető hatékony idő- és erőforrás-menedzsmentet biztosít.
- A vezető a rendszer irányelveit betartva irányítja, és átláthatóan menedzseli a munkafolyamatokat.
- A vezető a belső és a külső partnereket bevonó kommunikációt alkalmaz.
- A vezető az önértékelés eredménye alapján egyéni önfejlesztési tervet készít, melyet az informatikai rendszerben rögzít.

Intézmény

Célja:

Az intézményi pedagógiai-szakmai munkájának a fejlesztése, annak feltárásával, hogy az intézmény saját pedagógiai programjában megfogalmazottakat hogyan valósította meg. Képet adnak a pedagógiai programban kitűzött célok megvalósulásának eredményességéről, úgy, hogy közben számba veszik az intézmény adottságait, a nevelőtestület, mint szakmai közösség szakmai együttműködésének formáit, a nevelő- oktató munka tervezésének, szervezésének, ellenőrzésének, értékelésének és az eredmények visszacsatolásának folyamatát.

Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása arról ad információt, hogy milyen irányú fejlesztésre, illetve változtatásra van szükség a pedagógiai folyamatokban, a szervezet működésében.

- A partnereknek való megfelelés
- Az intézmény szakmai és közéleti elismerése

Kulcsjellemzők

- Az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége világos, a nevelés, tanulási tanítási folyamat tervezése, megvalósítása, ellenőrzése és értékelése során a gyermeki alapkészségek és kulcskompetenciák fejlesztésére koncentrálnak.
- Az intézmény céljai eléréséhez rendelkezik stratégiai és operatív tervekkel, amelyek elkészítéséhez, fejlesztéséhez megfelelő információkat szerez be, és bevonja az intézmény külső és belső partnereit.
- A tervek megvalósítása nyomon követhető, a napi pedagógiai gyakorlat a célok megvalósítását szolgálja.
- Az intézmény törekszik arra, hogy a pedagógusok tanítási gyakorlata szabályozott és tervezett legyen.
- Az intézményben működő ellenőrzési rend alapján a tervek megvalósításának eredményessége és hatékonysága pontosan meghatározható.
- Az értékelések eredményeinek visszacsatolása megtörténik, és az az intézményi fejlesztések egyik alapját képezi.

- Az intézmény munkájában kiemelt figyelmet kap az egyes gyermeki kulcskompetenciák fejlesztése.
- Az intézményben folyó nevelő-oktató munka keretei az egyes gyermekek személyes és szociális készségeinek, képességeinek figyelembevételével kerülnek kialakításra.
- Megfelelő módon történik meg az egyéni tanulási módszerek, programok bevezetése és működtetése, például a tehetséggondozás és a felzárkóztatás.
- Az intézményben alkalmazott nevelési, tanítási- és tanulásszervezési eljárások a különböző szociális háttérű, képességű és érdeklődésű gyermekek együtt nevelését tanulását szolgálják.
- Az intézményben a tanulói közösségek tevékenysége tudatos tervezés alapján zajlik, alkalmanként megtörténik a külső partnerek bevonása is.
- Az intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességét jelző mutatókat folyamatosan gyűjti, értelmezi, elemzi az intézmény.
- Az intézményben a gyermeki teljesítményeket folyamatosan figyelemmel kísérik, dokumentálják, és az egyes területek értékelési eredményeit összekapcsolják.
- Az intézmény nevelési-oktatói tevékenységével kapcsolatos partneri elégedettség - különös tekintettel a gyermekek lassú átmenetét az iskolai oktatásba tovább haladására és az erre való felkészítésre, a gyermekek képességeinek kibontakoztatására, a gyermekek értékelésére, az egyéni tanulási és fejlesztési lehetőségekre, a tehetséggondozásra, a hátrányos helyzetű gyermekek támogatására és a nevelés-oktatás általános színvonalára felhasználásra kerül a fejlesztési tervek elkészítése során.
- Az intézmény pedagógiai tevékenységével kapcsolatos feladatok és fejlesztések a munkatársak közötti szakmai együttműködés legfontosabb elemei.
- A szakmai közösségek és az egyes pedagógusok részt vesznek a nevelő-oktató munka módszertani fejlesztésében, a belső tudásmegosztásban.
- Az intézmény tervszerűen kialakított, hatékonyan működő kommunikációs rendszert alakított ki.
- Az intézmény külső partneri körének feltérképezése, azonosítása és a hatékony kapcsolattartási rend kialakítása megtörtént.
- Az együttműködések tartalma pontosan szabályozott, a partnerek bevonása az intézményi folyamatokba és elégedettségük mérése, az eredmények visszacsatolása megtörténik.
- Az intézmény infrastrukturális környezete az intézmény pedagógiai programja és alaptevékenysége alapján, annak megfelelően kerül kialakításra, fejlesztése folyamatos.
- Az intézmény tudatos szervezetfejlesztést végez a minőségi nevelő-oktató munka optimális feltételeinek megteremtése érdekében.
- Megtörténik a munkatársak bevonása az intézmény döntési folyamataiba, a döntések előkészítésébe. A munkatársak felelősségi, illetve hatásköre egyértelműen meghatározásra került, és annak alapján történt meg a munkatársak felhatalmazása a feladatok elvégzésére.

- Az intézmény ösztönzi és támogatja az egyéni, a csoportos és a szervezeti szintű tanulási lehetőségek kihasználását, a képzésekben való részvételt.
- Az intézmény a pedagógiai programjában kitűzött céljait a központi tartalmi szabályozókkal (jogszabályok, rendeletek, Óvodai Nevelés Országos Alapprogram) összhangban fogalmazza meg.
- Folyamatos az intézmény stratégiai célkitűzéseinek megjelenítése az operatív, éves tervezés szintjén.
- A tervek és megvalósításuk összhangjának, eredményességének vizsgálata az intézményi gyakorlat része.

12. TERVEZÉS

Az intézmény öt éves önértékelési ciklusának tervezése:

Terület	Feladat
Az óvodapedagógusok önértékelésének célja	Az óvodapedagógusok nevelő munkájának fejlesztése, a kiemelkedő és a fejlesztendő területek meghatározásával.
Ha az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartás	Rájuk is kiterjed az óvodapedagógus önértékelés.
Az értékelés alapja	<p>a pedagógusminősítés területeivel megegyező területekhez, a pedagóguskompetenciákhoz (8) kapcsolódó általános elvárások, a pedagógusok minősítésének alapját képező indikátorok alkotják.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pedagógiai módszertani felkészültség, 2. pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók, 3. a tanulás támogatása, 4. a tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség, 5. a tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység, 6. pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése, 7. kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás, valamint 8. elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért.

Az önértékelést megelőzően az intézmény pedagógiai programban rögzített céljainak, valamint saját pedagógus (teljesítmény) értékelési rendszerüknek megfelelően értelmezik az általános elvárásokat	Az óvodapedagógusokkal szembeni intézményi elvárás rendszert rögzítik a Hivatal által működtetett informatikai támogató rendszerben, amely azt elérhetővé teszi az érintett óvodapedagógusok számára
Önfejlesztési terv	Az óvodapedagógus az intézményvezető (kérés alapján szaktanácsadó) segítségével az önértékelés eredményére épülő <i>két évre szóló önfejlesztési tervet készít</i> , amelyet feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet értékelési területenként, az eredeti intézményi elvárásokat és az értékelést tartalmazó táblázatba kell feltölteni.

Az óvodapedagógus önértékelésének módszertana és eszközei, eljárásrendje					
1.Kérdőívek					
Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Óvodapedagógus önértékelő kérdőív	2 évente 1 X	Pedagógus Önértékelés .I. kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Óvoda pedagógusok	Óvodapedagógusok és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása
Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Szülői kérdőív	2 évente 1 X	Szülő Pedagógus önértékelés I. kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Óvoda pedagógusok.	A kérdőívet az óvodapedagógus által nevelt, gyermekek szülei töltik ki

Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Óvoda pedagógus munkatársak	2 évente 1 X	Munkaközösség Pedagógus önértékelés I. kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Óvoda pedagógusok	A nevelőtestület tagjai óvodapedagógusok
2. Interjúk					
Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Óvodapedagógusra vonatkozó interjú	2 évente 1x	Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Óvodapedagógusok	Belső Önértékelési csoport intézmény vezető helyettes
Intézmény vezető	Vezetőre vonatkozó interjúk	2 évente 1x	Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Intézmény vezető	Belső Önértékelési csoport intézmény vezető helyettes

3.Dokumentumelemzés					
Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézmény vezető munkakörének része foglalkozás tartása	Dokumentum elemzés, az ÓNOAP - ra, az óvoda pedagógiai programjára épülő egész éves nevelési tanulási ütemterv, a csoportprofil, a tematikus terv és az éves tervezés egyéb dokumentuma i Egyéb foglalkozások tervezése (felzárkóztató , tehetséggondozó) Óvodai csoportnapló Gyermeki produktumok Tevékenység /foglalkozás tervezésének dokumentuma	2 évente 1x	Dokumentum elemzés eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Óvodapedagógusok	Belső Önértékelési csoport tagok
4.Óvodai foglalkozás megfigyelés					
Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum száma/ kódja	Érintettek köre	Végzi
Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Önértékelés kiemelkedő és fejlesztendő területek meghatározása	2 évente 1 X	a foglalkozás megfigyelés eredményét rögzítik az OH informatikai felületé	Óvodapedagógusok	Vezetőség Belső Önértékelési csoport tagjai

5. Az intézményi önértékelés óvodapedagógusra vonatkozó megállapításai

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum száma/ kódja	Érintettek köre	Végzi
Óvodapedagógusokra és amennyiben az intézményvezető munkakörének része foglalkozás tartása	Kompetenciánként meghatározni a kiemelkedő és fejleszteni kívánt területeket	2 X 1 évente	az eredményt rögzítik az OH informatikai felületén	Óvodapedagógusok	Vezetőség, Belső Önértékelési csoport tagjai

A pedagógus önértékelésének folyamata

A pedagógusok önértékelése az éves önértékelési terv szerint történik, az önértékeléshez az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai rendszer nyújt támogatást. A folyamat az alábbi főbb lépések mentén összegezhető:

1. Az éves önértékelési tervben kijelölt támogató kollégák egyeztetik a részleteket az érintett pedagógussal, közösen meghatározzák az önértékelésbe bevonandó további partnerek körét (vezetők, szülők, kollégák).
2. A tájékoztatással megbízott kolléga informálja, és igény szerint felkészíti az 1. pontban meghatározott partnereket és az érintett pedagógust.
3. A kérdőíves felmérések lebonyolításával megbízott kolléga továbbítja a felmérésben résztvevőknek az online kérdőív elérhetőségét, és elindítja a felmérést. Az informatikai rendszer a résztvevők számára az éves önértékelési tervben megadott időintervallumban elérhetővé teszi az online kérdőív kitöltő felületet, majd a felmérés zárásaként összesíti az adott válaszokat. Szükség esetén a kérdőíves felmérés kiegészíthető papíralapú felméréssel, de ebben az esetben az adott válaszok gyakoriságát rögzíteni kell az informatikai rendszerben (amely azt elérhetővé teszi később a tanfelügyelő szakértők számára).
4. Az ezzel megbízott kolléga megvizsgálja a pedagógusra vonatkozó előző tanfelügyeleti ellenőrzés és az önértékelés eredményeit, az azokhoz kapcsolódó önfejlesztési terveket, a pedagógiai munka dokumentumait, majd rögzíti a dokumentumelemzés eredményét, vagyis dokumentumonként az előre adott szempontok mentén az informatikai rendszerben rögzíti a tapasztalatokat.
5. Az erre kijelölt felelősök a javasolt interjúkérdések és a dokumentumelemzés eredménye alapján interjúterveket készítenek, és lefolytatják az interjúkat, majd az interjúkérdéseket és a válaszok kivonatát rögzítik az informatikai felületen.
6. A két órát vagy foglalkozást érintő óralátogatás és az azt követő megbeszélés tapasztalatait a megadott szempontok alapján az órát látogató kollégák rögzítik az informatikai felületen.
7. Az önértékelő pedagógus az értékelésben részt vevő kollégák által rögzített tapasztalatok alapján minden elvárás esetében az „Útmutató a pedagógusok minősítési rendszeréhez” című útmutató szerinti 0–3 skálán értékeli az elvárás

teljesülését – megjelölve az értékelés forrásául szolgáló, az informatikai rendszerben korábban rögzített tapasztalatokat –, illetve kompetenciáknént meghatározza a kiemelkedő és a fejleszhető területeket (amennyiben van ilyen). Ha egy elvárás a rendelkezésre álló tapasztalatok alapján nem értékelhető, akkor ott az „n. é.”, nem értelmezhető megjelöléssel kell jelezni. Az önértékelés eredményét az informatikai rendszer elérhetővé teszi az értékelt pedagóguson kívül, az intézményvezető, valamint külső ellenőrzés esetén az Oktatási Hivatal és a külső szakértők, szaktanácsadók számára is.

8. A pedagógus a vezető segítségével az önértékelés eredményére épülő két évre szóló önfejlesztési tervet készít, amelyet feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet értékelési területenként, az eredeti intézményi elvárásokat és az értékelést tartalmazó táblázatba kell feltölteni.

13. AZ INTÉZMÉNYVEZETŐ ÖNÉRTÉKELÉSE

Terület	Feladat
A vezető ellenőrzésének célja	„az intézményvezető pedagógiai és vezetői készségeinek fejlesztése az intézményvezető munkájának általános pedagógiai és vezetéselméleti szempontok, továbbá az intézményvezető saját céljaihoz képest elért eredményei alapján.
A 20/2012. (VIII. 30) EMMI -rendelet szerint a pedagógiai-szakmai ellenőrzés vezetői szintje kiterjed	az intézmény szervezeti és szakmai tekintetben önálló, köznevelési intézmény feladatát ellátó vezetőjére
vezetői önértékelés során az alábbi területekről származó adatok és tapasztalatok kerülnek felhasználásra	1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása 2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása 3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása 4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása 5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása
Időszak	a vezetői megbízás második és negyedik évében,
Vezetőre vonatkozó intézményi elvárások alapján történik az önértékelés	Az elvárásokat a vezető, az önértékelési csoport és a nevelőtestület közösen dolgozza ki
Önfejlesztési terv	Az önfejlesztési terv elkészítésének támogatása érdekében a fenntartó megjegyzéseket fűzhet az értékelés eredményéhez, amit a vezető juttat el részére. A vezető az önértékelésre épülő egyéni önfejlesztési tervet készít, amelyet az értékeléssel együtt feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet a vezető eljuttatja a fenntartó részére, aki a megvalósíthatóság elősegítésére megjegyzéseket fűzhet a tervhez.

Az intézményvezető önértékelésének módszertana és eszközei, eljárásrendje

1.Kérdőívek

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum száma/ kódja	Érintettek köre	Végzi
Intézmény vezető	Vezető önértékelő kérdőív	A vezetői megbízás második és negyedik évében,	kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Intézmény vezető	Intézmény vezető
Intézmény vezető	Nevelőtestületi kérdőív a vezető önértékelésének keretében (A pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív)	A vezetői megbízás második és negyedik évében,	kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Pedagógusok	Adott vezető feladat ellátási helyén a nevelőtestület tagjai óvodapedagógusok töltik ki.
Intézmény vezető	Szülői kérdőív (A szülők elégedettségét mérő kérdőív)	A vezetői megbízás második és negyedik évében,	kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Szülők	A kérdőívet az adott vezető feladat ellátási helyén nevelt gyermekek szülei töltik ki

2.Interjúk

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum száma/ kódja	Érintettek köre	Érintettek
Intézmény vezető	vezetőre vonatkozó interjú	2 évente 1X	Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Intézmény vezető	Belső Önértékelési csoporttag (intézmény vezető helyettes)
Intézmény vezető	vezetőre vonatkozó interjú	2 évente 1X	Interjú eredményét rögzítik az OH	Intézmény vezető	Belső Önértékelési csoporttag (intézmény

			informatikai felületén		vezető helyettes)
Intézmény vezető	vezetőre vonatkozó interjú	2 évente 1X	Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Intézmény vezető	Belső Önértékelési csoporttag (intézmény vezető helyettes)

3. Dokumentumelemzés

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum száma/ kódja	Érintettek köre	Érintettek
I n t é r t é k e l é s k i t e r j e d	A dokumentum elemzés és a megfigyelés szempontjai Az előző vezetői ellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézményi adott vezetőre vonatkozó értékelőlapjai Vezetői pályázat/program Pedagógiai program Egymást követő 2 nevelési év munkaterv e és az éves beszámolók SZMSZ	2 évente 1 x	Dokumentum elemzés eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	Intézmény vezető	Belső Önértékelési csoporttag (intézmény vezető helyettes)

A vezető önértékelésének folyamata

A vezető önértékelése az éves önértékelési terv szerint, a vezetői megbízás második és negyedik évében történik, az értékeléshez az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai rendszer nyújt támogatást.

A folyamat főbb lépései a következők:

1. Az éves önértékelési tervben kijelölt kollégák egyeztetik a részleteket a vezetővel, közösen meghatározzák az értékelésbe bevonandó további partnerek körét.
2. A tájékoztatással megbízott kolléga tájékoztatja, felkészíti az 1. pontban meghatározott partnereket.
3. A kérdőíves felmérések lebonyolításával megbízott kolléga továbbítja a felmérésben résztvevőknek az online kérdőív elérhetőségét, és elindítja a felmérést. Az informatikai rendszer a résztvevők számára az éves önértékelési tervben

megadott időintervallumban elérhetővé teszi az online kérdőív kitöltő felületet, majd a felmérés zárásaként összesíti az adott válaszokat. Szükség esetén a kérdőíves felmérés kiegészíthető papíralapú felméréssel, de ebben az esetben az adott válaszok gyakoriságát rögzíteni kell az informatikai rendszerben (amely azt elérhetővé teszi később a külső szakértők, szaktanácsadók számára).

4. A feladattal megbízott kollégák megvizsgálják a vezetőre vonatkozó előző tanfelügyeleti ellenőrzés és belső értékelés eredményeit, a hozzájuk kapcsolódó intézkedési terveket, a vezetői munka dokumentumait, valamint a kérdőíves felmérések eredményeit, majd rögzítik a dokumentumelemzés eredményét, vagyis dokumentumonként az előre adott szempontok mentén az informatikai rendszerben rögzítik a tapasztalataikat.
5. A felelősök a javasolt interjúkérdések és a dokumentumelemzés eredménye alapján interjúterveket készítenek, lefolytatják az interjúkat, majd az interjúkérdéseket és a válaszok kivonatát rögzítik az informatikai felületen.
6. A vezető (szükség esetén az adatgyűjtésben részt vevő kollégák segítségével) minden elvárás esetében az informatikai rendszerben értékeli az elvárás teljesülését, megjelölve az értékelés forrásául szolgáló, a rendszerben korábban rögzített tapasztalatokat, és kompetenciáinként meghatározza a fejleszhető és a kiemelkedő területeket (amennyiben van ilyen).
7. Az önfejlesztési terv elkészítésének támogatása érdekében a fenntartó megjegyzéseket fűzhet az értékelés eredményéhez, amit a vezető juttat el részére.
8. A vezető az önértékelésre épülő egyéni önfejlesztési tervet készít, amelyet az értékeléssel együtt feltölt az informatikai rendszerbe. Az önfejlesztési tervet a vezető eljuttatja a fenntartó részére, aki a megvalósíthatóság elősegítésére megjegyzéseket fűzhet a tervhez.

14. AZ INTÉZMÉNY ÁTFOGÓ ÖNÉRTÉKELÉSE

Terület	Feladat
A célja	(a tanfelügyelet keretében lebonyolított intézményellenőrzéshez hasonlóan), hogy segítséget adjon „az intézmény pedagógiai szakmai munkájának fejlesztéséhez annak feltárása által, hogy a nevelési-oktatási intézmény hogyan valósította meg saját pedagógiai programját”
Időszak	az intézmény átfogó önértékelése az 5 éves ciklusban egyszer történik meg
Az intézmény önértékelése az alábbi területekre terjed ki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pedagógiai folyamatok 2. Személyiség- és közösségfejlesztés 3. Eredmények 4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció 5. Az intézmény külső kapcsolatai 6. A pedagógiai munka feltételei 7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott

	intézményi céloknak való megfelelés
Öt évre szóló intézkedési terv	A pedagógus és a vezető értékeléséhez hasonló módon az elvárások teljesülésének vizsgálata alapján, a tapasztalatokat rögzítve, azokra hivatkozva történik meg, majd a fejleszthető és kiemelkedő területek meghatározásával, valamint öt évre szóló intézkedési terv elkészítésével zárul. Az intézmény a következő időszak éves terveiben részletezi az intézkedési terv megvalósításának egyes feladatait és azok megvalósításának lépéseit.
Az intézményi elvárásokat az intézménynek az éves önértékelési tervében feltüntetett módon évente vizsgálnia kell.	<p>Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.</p> <p>A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése. A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely az értékelő naplóban (feljegyzésekben) nyomon követhető.</p> <p>A gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában gyermeknek. Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden gyermek szociális helyzetéről. A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.</p> <p>Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket:</p> <ul style="list-style-type: none"> • helyben szokásos megfigyelésen, vagy más alapon megszervezett mérések eredményei (egyéni fejlesztési lapok) • elismerések • első osztályba lépő tanulók eredményeinek nyomon követése (óvodapedagógus, pedagógiai munkát segítő) <p>A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú). A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé. Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humánerőforrás szükségletéről. A humánerőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.</p>

Az átfogó intézményi önértékelés módszertana és eszközei, eljárásrendje

1. Elégedettségmérés

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
Intézmény vezető	Nevelő testületi kérdőív a vezető önértékelésén ek keretében A pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív	A vezetői megbízás második és negyedik évében,	Kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	óvoda pedagógus	A kérdőívet az adott vezető feladat ellátási helyén a nevelőtestület tagjai óvoda pedagógusok töltik ki
intézmény vezető	Szülői kérdőív A szülők elégedettségét mérő kérdőív	a vezetői megbízás második és negyedik évében,	kérdőív eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	szülő	Kérdőívet adott vezető feladat ellátási helyén nevelt gyermekek szülei töltik ki

2. Intrejúk

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
intézmény	intézményre vonatkozó interjú	2 évente 1x	Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	intézmény vezető	Belső Önértékelési csoporttag (intézmény vezető helyettes)

intézmény	intézményre vonatkozó interjú	2 évente 1x	csoporthoz tartozó interjú Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	szülők képviselőinek részvételével csoportonként minimum két szülő	Belső Önértékelési csoporttag (intézményvezető helyettes)
intézmény	intézményre vonatkozó interjú	2 évente 1x	csoporthoz tartozó interjú Interjú eredményét rögzítik az OH informatikai felületén	az óvoda pedagógusok esetében különböző csoport szervezési formában eltérő életkorú gyermekekkel foglalkozó, munka közösségekbe tartozó óvoda pedagógust kérdezik	Belső Önértékelési csoporttag (intézményvezető helyettes)

3. Dokumentumelemzés

Önértékelés kiterjed	Módszer	Gyakoriság	Dokumentum	Érintettek köre	Végzi
intézmény	A dokumentum elemzés és a megfigyelés szempontjai	5 évente 1x	A dokumentum elemzés és a megfigyelés szempontjai	intézmény	Belső Önértékelési csoporttag

15.AZ INTÉZMÉNY ÖNÉRTÉKELÉSÉNEK FOLYAMATA

A teljes körű intézményi önértékelés az éves önértékelési terv szerint történik, az értékeléshez az Oktatási Hivatal által működtetett informatikai rendszer nyújt támogatást.

A folyamat az alábbi lépések mentén összegezhető:

1. Az éves önértékelési tervben kijelölt kollégák egyeztetik a részleteket a vezetővel, közösen meghatározzák az értékelésbe bevonandó további partnerek körét.
2. A tájékoztatással megbízott kolléga tájékoztatja, felkészíti az 1. pontban meghatározott partnereket.
3. A feladattal megbízott kollégák megvizsgálják az intézményre vonatkozó előző tanfelügyeleti ellenőrzés és önértékelés eredményeit, a hozzájuk kapcsolódó intézkedési terveket, a vezetői és a korábbi pedagógus önértékelési eredményeket és az intézmény alaptevékenységét meghatározó dokumentumokat, valamint a kérdőíves felmérések eredményeit, majd rögzítik a dokumentumelemzés eredményét, vagyis dokumentumként az előre adott szempontok mentén az informatikai rendszerben rögzítik a tapasztalataikat
4. A felelősök a javasolt interjúkérdések és a dokumentumelemzés eredménye alapján interjúterveket készítenek, lefolytatják az interjút, majd az interjúkérdéseket és a válaszok kivonatát rögzítik az informatikai felületen.
5. A vezető az értékelésében részt vevő kollégák bevonásával minden elvárás esetében az informatikai rendszerben értékeli az elvárás teljesülését, megjelölve az értékelés forrásául szolgáló, a rendszerben korábban rögzített tapasztalatokat.
6. A vezető az értékelésben részt vevő kollégák segítségével értékelési területenként meghatározza a fejleszhető és a kiemelkedő területeket (amennyiben van ilyen). Az értékelés az informatikai rendszerben történik, amely az eredményt elérhetővé teszi a vezető, az Oktatási Hivatal és a külső szakértők, szaktanácsadók számára.
7. A vezető a nevelőtestület bevonásával az önértékelés eredményére épülő intézkedési tervet készít, amelyet feltölt az informatikai rendszerbe. Az intézkedési tervet értékelési területenként, az általános elvárásokat és az értékelést tartalmazó táblázatba kell feltölteni, a tervet a rendszer elérhetővé teszi az Oktatási Hivatal és a külső szakértők, szaktanácsadók számára.
8. Az intézkedési terv megvalósításának támogatása érdekében a fenntartó megjegyzéseket fűzhet a tervhez, amit a vezető juttat el részére.

Dokumentumelemzés

Az adatgyűjtés során kiemelt szerepet kap, hogy az önértékelést végzők megismerjék az intézmény pedagógiai elveit, vállalt feladatait, képet kapjanak az intézményben folyó nevelőoktató munka kereteiről. A dokumentumok elemző áttekintése nem szakértői elemzés, az intézményi elvárások megfogalmazásában a következők segítik az önértékelési csoportot:

Pedagógiai program:

- Mi az óvoda pedagógiai hitvallása, van-e olyan pedagógiai elv, amelyet kiemelten képvisel? Szerepel-e olyan nevelési-oktatási feladat benne, amely az óvoda specialitása?
- Hogyan kapcsolódnak az intézmény által megfogalmazott célok a köznevelés előtt álló feladatokhoz?
- A dokumentumban mi igazolja, hogy az intézmény a programját pedagógiai tudatossággal, stratégiát alkotva tervezte meg?
- A programban meghatározott, az óvodában folyó nevelő-oktató munka pedagógiai alapelvei, értékei, céljai, feladatai, eszközei, eljárásai konkrétak-e, rendelhető-e hozzájuk tevékenység, megfelelnek-e az intézmény lehetőségeinek, reálisak-e?
- A meghatározott célok megvalósításához szükséges feltételrendszert számba vették-e?

SZMSZ:

- A szervezet felépítése és működésének jellemzői milyen módon kapcsolódnak az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazottakhoz?
- Az egyes intézményi közösségek és a szakmai közösségek milyen súllyal jelennek meg a szervezet életében?

Egymást követő 2 nevelési év munkatervei és az éves beszámolók

(a munkaközösségek munkaterveivel és beszámolóival együtt):

- Milyen az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?
- Hogyan jelenik meg az intézményi munkaterv és a munkaközösségek éves terveinek egymásra épülése?
- Az előző évi értékelésre építve milyen fejlesztő célú elemek, nevelési és oktatási feladatok jelennek meg a munkatervekben? Milyen aktuális feladatok fogalmazódnak meg a munkatervben, mint kiemelt nevelési, oktatási és egyéb feladatok?
- Egyértelműen megjelenik-e az egyes feladatok felelőse, határideje, a végrehajtás ellenőrzője?
- Hogyan jelennek meg az intézmény hagyományai az éves tervezésben?
- A munkatervben meghatározott tartalom megvalósítása reális-e?

Továbbképzési program – beiskolázási terv:

- Hogyan jelennek meg a pedagógiai programban meghatározott elvek, célok, az intézmény fejlesztési céljai a továbbképzési programban, beiskolázási tervben?
- Összhangban van-e az intézmény hagyányaival.

Házirend:

- Hogyan kapcsolódnak a házirendben leírtak az intézményi stratégiai célokhoz?
- A gyermekek jogai és kötelességei a pedagógiai programban meghatározott pedagógiai elvekkel összhangban szerepelnek-e benne?
- Hol, hogyan érhető el a dokumentum az érintettek számára.
- Mérési eredmények adatai, elemzése (a helyben szokásos megfigyelések, mérések, eredménye öt nevelési évre visszamenőleg):
- Hogyan viszonyul az óvoda mérési teljesítménye az ismert mérési eljárást végzők országos átlagához és a hozzá hasonló óvodák átlagához
- Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?
- Megjelenik-e az óvoda intézményi jelentésben, azaz mennyire elkötelezett az óvoda gyermeki szociokulturális háttérének megismerésében?
- Megállapítható-e az óvoda szociokulturális hátránykompenzáló hatása?
- Megállapítható-e az óvoda fejlesztő hatása?
- Az azonos csoportszervezés esetén összevont intézmények (tagintézmények, több épüleategységen működő intézmények) eredménye (teljesítménye) mennyire eltérő?
- Kimutatható-e változás vagy tendencia e téren az utolsó öt évben?
- Milyen az óvodában a többiekhez képest kifejezetten leszakadó gyermekek aránya?
- Milyen az óvodában a többiekhez képest kifejezetten jobb eredményt elérő gyermekek aránya?

A pedagógus önértékelés eredményeinek összegzése

Az intézmény önértékelésének idejére az intézmény pedagógusai részt vettek már önértékelésen, így a rendelkezésre álló értékeléseket az önértékelő kollégák elemző módon áttekintik, különösen az alábbiakat figyelembe véve:

- Milyen átlagos eredménnyel zárultak az értékelések az egyes területeken?
- Van-e olyan fejlesztésre megjelölt terület, amely valamennyi vagy a legtöbb értékelt pedagógus esetében azonos?
- Az átfogó intézményi önértékelés keretében sor kerül a vezető önértékelésére is, az intézmény önértékelése során áttekintik a vezető önértékelésének eredményét is.

A pedagógusok értékelésének eredményei között van-e egyéb összefüggés, megfigyelhető(k) - e:

- az azonos szakmai munkaközösségben dolgozó óvodapedagógusok kiemelkedő és fejleszthető területeinek azonossága,
- az eltérő csoportszervezésben dolgozó óvodapedagógusok eredményei közötti eltérések,
- a módszertani felkészültség erősségeinek, fejleszthető területeinek azonossága?

Az átfogó intézményi önértékelés keretében sor kerül a vezető önértékelésére is, az intézmény önértékelése során áttekintik a vezető önértékelésének eredményét is.

Az előző intézményellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézményi önértékelés értékelő lapjai:

- Melyek a kiemelkedő és melyek a fejlesztendő területek?
- Az egyes területeken mely tartalmi szempontok vizsgálatához kapcsolódóan születtek a fenti eredmények?
- Milyen irányú / tendenciájú változás látható az önértékelési eredményekben a korábbi tanfelügyeleti eredményekhez képest az egyes területeken?
- Az intézmény előző tanfelügyeleti látogatását követő értékelés és az előző intézményi önértékelés alapján elkészített öt évre szóló intézkedési tervek időarányos részének végrehajtása és annak dokumentálása megtörtént-e?

Megfigyelési szempontok - a pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerése

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka önértékelése során az óvoda adottságainak számbavétele az alábbi szempontok mentén történik:

- Az intézmény kiemelt nevelési céljainak való megfelelés hogyan érhető tetten fizikális formában? (Például környezettudatos nevelés.)
- Milyen a gyermekek nevelési, tanulási környezete?
- Ha van udvar, kert, közösségi tér az intézményben, azt hogyan, mire használják?
- Milyen helyiséggel és infrastrukturális feltételekkel rendelkezik az intézmény a nevelés, tanítási folyamat/tevékenységek megvalósításához?
- Milyen helyiségekkel és infrastrukturális feltételekkel rendelkezik az intézmény az SNI/BTM gyermekek foglalkozásainak megvalósításához?
- Milyen helyiséggel és infrastrukturális feltételekkel rendelkezik az intézmény a napi levegőn való tartózkodáshoz, szabad játékhoz, kerti munkához, tervezetten szervezett mozgásfejlesztés, sportolás megvalósítására?
- Milyen helyiséggel és infrastrukturális feltételekkel rendelkezik az intézmény a délutáni pihenés, nem a csoportszobában való étkezés megvalósítására?
- Milyen helyiséggel és infrastrukturális feltételekkel rendelkezik az intézmény a logopédiai fejlesztés, egyéni fejlesztés, felzárkóztatás foglalkozásainak megvalósításához?
- Hogyan felel meg az intézmény tárgyi környezete a különleges bánásmódot igénylő gyermekek nevelésének, oktatásának?

Elégedettségmérés:

Az intézmény az intézmény önértékelése során a vezető önértékelésekor a szülők és pedagógusok körében használt kérdőív segítségével vizsgálja a partnerek elégedettségét.

Interjú

Az intézményi önértékelés során egyéni interjú készül a vezetővel, valamint csoportos interjúk készítésére is sor kerül az intézmény pedagógusainak és a szülők képviselőinek részvételével. A beszélgetés a lent felsorolt kérdések mentén alakul, de a dokumentumelemzés tapasztalatai alapján indokolt esetben a kérdések megváltoztathatók.

Az interjúalanyok kiválasztása irányítottan történik:

- csoportonként minimum két szülő;
- az óvodapedagógusok esetében különböző csoportszervezési formában eltérő életkorú gyermekekkel foglalkozó, nem csak azonos munkaközösségbe tartozó óvodapedagógust kérdeznek.
- Az interjúk elkészítésekor csak az érintett személyek vagy csoportok lehetnek jelen, megfigyelő vagy egyéb más személy nem

	Pedagógus	Vezető	Intézmény
M Ó D S Z E R E K	1.Dokumentum-elemzés	1.Dokumentum-elemzés	1.Dokumentum-elemzés
	a.) Az előző pedagógus ellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézmény önértékelés adott pedagógusra vonatkozó értékelőlapjai	a.) Az előző vezetői ellenőrzés(tanfelügyelet, szaktanácsadó) és az intézmény önértékelés vezetőre vonatkozó értékelőlapjai	a.) Pedagógiai program
	b.) A fejlesztési ütemterv és az éves tervezés egyéb dokumentumai	b.) Vezetői pályázat/program	b.) SZMSZ
	c.) Foglalkozásterv	c.) Pedagógiai program	c.) Egymást követő 2 nevelési év munkaterve és az éves beszámolók (munkaközösségi munkatervekkel és beszámolókkal együtt)
	d.) Egyéb foglalkozások tervezése (tehetséggondozás, felzárkóztatás, egyéni fejlesztési tervek)	d.) Egymást követő 2 nevelési év munkaterve és az éves beszámolók	d.) Továbbképzési program – beiskolázási terv
	e.) Csoportnapló	e.) SZMSZ	e.) Házi rend
	f.) Gyerekmunkák	f.) Interjúk	f.) Fejlettségi mérések eredménye 5 évre visszamenőleg
	g.) Foglalkozáslátogatás	g.) Vezetővel Fenntartóval Vezetőtársakkal	g) Pedagógus önértékelés eredményeinek összegzése
	h) interjúk	h) kérdőíves felmérések	h.) Az előző intézményellenőrzés (tanfelügyelet) és az intézményi önértékelés értékelőlapja
	i) pedagógussal vezetőikkel	i) Önértékelő Nevelőtestület Szülői	i) megfigyelési szempontok – a pedagógiai munka infrastruktúrájának megismerés
	j) Kérdőíves mérések		j.) Elégedettségmérés
	k) Önértékelő Szülői Munkatársi		k) interjú

								2019. szeptember 1-től december 31-ig	2020. január 1-től május 31-ig
								2020. évi minősítési tervbe bekerültek+ időarányosan testület további tagjai. Átfogó, teljes körű intézményi önértékelés	A testület további tagjai, a teljes pedagógus létszám 50%-ig Átfogó, teljes körű intézményi önértékelés
Megjegyzés									
								A testület kijelölt tagjai harmadik alkalommal elvégzi az önértékelést	A nevelőtestület 50%-a már a harmadik alkalommal elvégzi az önértékelést
<ul style="list-style-type: none"> • Pedagógusra, intézményvezetőre és intézményre vonatkozó részeit először a 2016. évi ellenőrzésben szereplőre vonatkozóan kell elvégezni. • Legkésőbb 2017. május 31-ig minden pedagógusra vonatkozóan el kell végezni. • Az intézményvezető önértékelését vezetői megbízásának 2. és 4. évében kell elvégezni. • Minden intézményre vonatkozóan 2020. május 31-ig el kell végezni a teljes körű intézményi önértékelést. 									

LEGITIMÁCIÓS ZÁRADÉK

A Vépi Vadvirág Művészeti Óvoda nevelőtestülete: 100 %-os arányban,
a 2019 augusztus 30-án kelt nevelőtestületi határozata alapján, a Intézményi Önértékelési
Programot elfogadta.

Kelt: Vép, 2019. augusztus 30.

A Vépi Vadvirág Művészeti Óvoda Intézményi Önértékelési Programot az intézmény
vezetője jóváhagyta.

Kelt: Vép, 2019. augusztus 30.

.....
intézményvezető aláírása

PH

A fenntartó nevében _____

Kelt: Vép, 2019. _____

.....
aláírás

PH

Szülők Közössége nevében _____

Kelt : Vép, 2019. _____

.....
aláírás

Mellékletek

Foglalkozás-megfigyelési napló

A pedagógus neve: _____

A látogatás helye: _____

A foglalkozás témája: _____

A csoport életkora: _____

A látogatók neve: _____

Dátum: _____

Idő	Foglalkozás menete	Megjegyzés

Pedagóguskompetenciák:

1. Szakmai feladatok, szaktudományos, szaktárgyi, tantervi tudás
2. Pedagógiai folyamatok, tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz kapcsolódó önreflexiók
3. A tanulás támogatása
4. A tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség
5. A tanulói csoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység, osztályfőnöki tevékenység
6. Pedagógiai folyamatok és a tanulók személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése
7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás
8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

Foglalkozáslátogatási jegyzőkönyv

A foglalkozás látogatásának adatai	
Az intézmény neve	
Az intézmény címe	
A csoport életkora	
A megfigyelés helye	
A megfigyelés helye	
A foglalkozás témája	

A látogatás résztvevői		
Résztvevők	Név	Aláírás
BECS vezetője		
BECS tagja		
További résztvevők		

A jegyzőkönyvet összeállította:

Név: _____ Dátum: _____, _____ év,

_____ hó, _____ nap

aláírás

A jegyzőkönyvet hitelesítette:

Név: _____ Dátum: _____, _____ év,

_____ hó, _____ nap

aláírás

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A pedagógus önértékelő kérdőíve	Pedagógus Önértékelés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.	Ismeri az Óvodai nevelés országos alapprogram és a pedagógiai program, a helyi éves nevelési, tanulási ütemterv által támasztott követelményeket.						
2.	Alapos és körültekintő a szakmai tervezése.						
3.	A nevelői, ismeretközvetítő munkához kapcsolódó dokumentációja alapos, naprakész, az előírásoknak megfelelő.						
4.	Szívesen, örömmel végzi nevelő és fejlesztő munkáját.						
5.	Határozott, szuggesztív a csoportban.						
6.	A tevékenység felépítése logikus						
7.	Színes, változatos módszereket alkalmaz						
8.	A szemléltetése változatos						
9.	Kihasználja a különböző tevékenységi formákban megvalósuló tanulási folyamatban a műveltségterületek közötti kapcsolódási lehetőségeket						
10.	A gyermeki tevékenykedtetést, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamatot tartja szem előtt.						
11.	Értékeléseivel, visszajelzéseivel a gyermekek fejlődését segíti.						
12.	Pedagógiai munkájában olyan munkaformák és módszerek alkalmazására törekszik, amelyek alkalmasak az önellenőrzésre, az önértékelésre.						
13.	A tehetséges gyermekeknek fejlődési lehetőségeket biztosít						
14.	Az egész nap során harmóniát, érzelmi biztonságot, elfogadó légkört teremt.						
15.	Jó a kapcsolata a pedagógiai munkát segítőkkel.						
16.	Jó a kapcsolata a szülőkkel						
17.	Jó a kapcsolata a kollégákkal.						

Kérjük, amennyiben olyan véleménye van a munkájával, személyével kapcsolatban, amelyet nem érintettek a kérdések, és fontosnak tart megjegyezni, írja le ide!

Maximális pontszám: 17x 5=85 pont kapott pontszám: ____ átlag pontszám ____

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A pedagógus önértékelő kérdőíve	Munkaközösség Pedagógus Önértékelés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.	Az előírt pedagógiai feladatokat magas szakmai színvonalon látja el						
2.	Ismeri az Óvodai nevelés országos alapprogram és a pedagógiai program, a helyi éves nevelési, tanulási ütemterv által támogatott követelményeket.						
3.	Hiteles személyiség, példaadó pedagógus.						
4.	Dokumentációja alapos, naprakész, az előírásoknak megfelelő.						
5.	A gyermekek fejlődését tükröző feljegyzéseket értékelést a naplóban rendszeresen vezeti.						
6.	Beszámolóit áttekinthetőek, alaposak.						
7.	Komplex módon veszi figyelembe a pedagógiai folyamat minden lényeges elemét, a tartalmat, a gyermekek előzetes tudását, motiváltságát.						
8.	Jól ismeri az intézmény szabályzatait, az intézmény nevelés-oktatási koncepcióját.						
9.	Jól ismeri az intézmény vezetésének elvárásait (munkaköri leírás), melyeknek a napi munkája során kiválóan megfelel.						
10.	Nevelési kérdésekben rendszeresen konzultál a kollégáival.						
11.	A tehetséges gyermekeknek lehetőséget biztosít a továbbfejlődésre.						
12.	A lemaradó gyermekeket fejlettségi szintjük ismeretében fejlődésük ütemében felzárkóztatja.						
13.	Folyamatosan tájékoztatja a kollégákat a gyermekek fejlődéséről.						
14.	Szívesen, örömmel ad át ismeretet. Változatos a módszerei miatt a gyermekek szeretik az általa vezetett tevékenységeket.						
15.	Határozott, szuggesztív személyiség.						
16.	A gyermekeket egymás elfogadására, tiszteletére neveli.						
17.	Jól kezeli a konfliktusokat, a gyermekkel közösen elfogadott szabályok szerint folytatja pedagógiai munkáját.						
18.	Gyermekvédelmi munkája figyelmes, tapintatos és hatékony.						
19.	Rendszeresen szervez vonzó, óvodán kívüli szabadidős programokat a gyermekek, a szülők számára.						
20.	Értékelése objektív, érthető, következetes.						
21.	Kommunikációját minden partnerrel a kölcsönös megbecsülés,						

	együttműködésre való törekvés, a partner véleményének tiszteletben tartása jellemzi.						
22.	Nyitott a pedagógiai munkájában vele együttműködők visszajelzéseire, felhasználja őket szakmai fejlődése érdekében.						
23.	Szakmai vitákban nyitott, toleráns. Kiáll a véleményéért, de meggyőzhető és együttműködő.						
24.	Együttműködő, nyitott, és megbízható partner a munkaközösségi munkában.						
25.	Munkája során érthetően és a pedagógiai céljainak megfelelően kommunikál.						
26.	Alapos munkájára, megbízható személyére mindig számíthatnak a kollégái						
27.	A gyermekekkel kapcsolatban rendszeresen konzultál kollégáival.						
28.	Pozitív nevelői mintát sugároz a kollégák felé.						
29.	Tisztában van önmaga képességeivel, szakmai felkészültségével, személyiségének sajátosságaival.						
30.	Rendszeresen tájékozódik a játépedagógia, a módszertanok, a pszichológia és a pedagógia tudományára vonatkozó legújabb eredményekről.						
31.	Folyamatosan képezi magát, szívesen vesz részt továbbképzésen, ha erre lehetősége adódik.						
32.	Nyitott az új módszerekre, figyelemmel kíséri a szakterületeit érintő tudományos eredményeket.						
33.	Jó ötletei vannak, keresi az új kezdeményezésekre a lehetőséget a csoportban, a nevelőtestületben.						
34.	Szívesen vesz részt pályázatírásban, ha erre lehetőség adódik.						
35.	Azonosult az intézmény szellemiségével, hagyományaival.						
36.	Ötleteivel, hatékony munkájával segíti az intézményvezetést, kollégái munkáját.						

Kérjük, amennyiben olyan véleménye van a munkájával, személyével kapcsolatban, amelyet nem érintettek a kérdések, és fontosnak tart megjegyezni, írja le ide!

Maximális pontszám: 36 x 5=180 pont **kapott pontszám:** ____ **átlag pontszám** ____

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A pedagógus önértékelő kérdőíve	Szülői Pedagógus Önértékelés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.	Visszajelzései, értékelései világosak, egyértelműek, tárgyyszerűek.						
2.	Szívesen, örömmel nevel, gyermekem örömmel megy be a csoportban						
3.	Munkája során érthetően a pedagógiai célnak megfelelően kommunikál. Fogalomrendszerét gyermekem megérti, használja.						
4.	Számomra hiteles személyiség, példaadó óvodapedagógus.						
5.	Időben értesítést kapok a szülői értekezletekről, fogadóórákról.						
6.	Pedagógiai munkájában figyelembe veszi gyermekem előzetes tudását, életkori sajátosságait, a környezet lehetőségeit.						
7.	Különböző problémahelyet biztosításával elősegíti gyermekem önálló gondolkodás fejlődését.						
8.	Folyamatosan motiválja gyermekemet a játékra, tevékenységekbe való bekapcsolódásra, tanulásra.						
9.	A gyermeki tevékenykedtetéskor, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamatot tartja szem előtt						
10.	Alkalmazza a differenciálás elvét.						
11.	Olyan követelményeket támaszt, amelyet gyermekem teljesíteni is tud.						
12.	A csoportos tevékenység esetén is figyel gyermekem egyéni szükségleteire.						
13.	Tudatosan törekszik a gyermekek motiválására, aktivizálására.						
14.	Tudatosan ösztönzi gyermekemet egyéni és egymás közötti kommunikációra.						
15.	Gyermekeknél észreveszi a fejlődést vagy a visszaesést, és arról visszajelez.						
16.	Nevelőmunkájában gyermekközpontú						
17.	Nevelési kérdésekben rendszeresen konzultál velünk, szülőkkel.						
18.	Lehetőségeket biztosít gyermekemnek a tehetsége kibontakoztatásában.						
19.	Felismeri a gyermekek tanulási- magatartási problémáit, szükség esetén megfelelő szakmai segítséget nyújt számunkra.						
20.	Ha gyermekem lemarad, egyéni fejlesztési célokat tűz ki, és segítő módon végzi a felzárkóztatását.						

21.	Gyermekeket a társai elfogadására, egymás tiszteletére neveli.						
22.	Jól kezeli a konfliktusokat, gyermekekkel közösen elfogadott szokás szabályok szerint folytatja pedagógiai munkáját.						
23.	Folyamatosan fejleszti gyermekem kommunikációját, ösztönzi őt a véleménycserére, párbeszédre.						
24.	Jó közösségépítő óvodapedagógus.						
25.	Értékközvetítő tevékenysége, együttműködése minta a gyerekeknek szülőknek.						
26.	Értékelése objektív, következetes, számunkra érthető.						
27.	Törekszik arra, hogy minél több lehetőséget biztosítson a gyerekeknek ismereteik változatos körülmények közötti alkalmazására, tapasztalatszerzésre.						
28.	Figyelembe veszi a gyermekek és a gyermekközösségek eltérő kulturális és társadalmi háttérből adódó sajátosságait.						
29.	Érdeemes a szülői értekezletre/a fogadóórákra járnom, mert a tájékoztatása alapos, jól követhető az osztály/a gyermekem tanulmányi előmenetele, magatartási helyzete.						
30.	Kommunikációját a szülőkkel a kölcsönös megbecsülés, együttműködésre való törekvés, a partner véleményének tiszteletben tartása jellemzi.						
31.	E-mailben és telefonon is nyitott a kapcsolattartásra						
32.	Nyitott a gyermekemmel és a tanítás eredményességével kapcsolatos visszajelzéseimre.						
33.	Gyermeke fontos a számára, sokszor beszélget vele, véleményét meghallgatja						
34.	Alapos munkájára, megbízható személyére, mindig számíthatnak a szülők.						
35.	Személyisége mintaértékű számomra						
36.	Megnyilatkozásaiból látszik, hogy fontos számára az intézmény, amelyben tanít.						
37.	Jó ötletei vannak, sok új kezdeményezése van a csoportban.						
38.	Azonosult az intézmény szellemiségével, hagyományaival.						

Kérjük, amennyiben olyan véleménye van a munkájával, személyével kapcsolatban, amelyet nem érintettek a kérdések, és fontosnak tart megjegyezni, írja le ide!

Maximális pontszám: 38 x 5=190 pont **kapott pontszám:** ____ **átlag pontszám** ____

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A vezetői önértékelő kérdőíve	Vezetői Önértékelés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.	Az intézményműködéshez szükséges jogi ismeretekkel és központi elvárásokkal tisztában van.						
2.	A vezetéstudomány és a pedagógia korszerű irányzataiban, módszereiben tájékozott.						
3.	Tudását hatékonyan adja tovább kollégáinak.						
4.	Folyamatosan tanul, fejlődik.						
5.	Érvényesíti vezető szerepét.						
6.	Elkötelezett az intézmény iránt.						
7.	Lelkes, önálló, erős késztetése van eredményt elérni.						
8.	Kész a „kiállásra”, még ha népszerűtlen dolgokról is van szó.						
9.	Határozott, döntésre képes.						
10.	Tettei és szavai egymással összhangban állnak						
11.	Elfogulatlanul kezeli az adódó szülői, pedagógiai munkát segítő és óvodapedagógus/alkalmazott konfliktusokat.						
12.	Jól látja a szervezet működésének lényegét és haladásának módját.						
13.	A szervezeti értékek közvetítésével képes az alkalmazottaknak irányt mutatni.						
14.	Az értékek talaján jól megragadja a szervezet céljait és stratégiai tervét.						
15.	Képes a napi szintű teendőket a távlati célokhoz igazítani.						
16.	Tudatosan kezeli a szervezet erősségeit és gyengeségeit.						
17.	Kidolgozza a célokat, a cselekvési sorrendeket és az erőforrásokat összefogó éves tervet.						
18.	Képes a nevelőtestület többségének figyelmét a célokra összpontosítani.						
19.	Képes konstruktívan együttműködni a megfelelő szakemberekkel.						
20.	Érzékeli a szervezetre ható külső változásokat						
21.	Érzékeli a partnerek elvárásait és igényeit.						
22.	Keresi és elfogadja elgondolásainak kritikáját.						
23.	A változásokhoz hozzárendeli, megszervezi az erőforrásokat.						

24.	Meg tudja értetni a szervezeti tagokkal a változások szükségességét.						
25.	Folyamatos fejlesztés jellemzi az intézmény pedagógiai munkáját és a működését.						
26.	Folyamatos fejlesztés jellemzi az intézmény pedagógiai munkáját és a működését.						
27.	Képes megosztani a vezetési feladatokat						
28.	Bizalmat kiváltó légkört teremt.						
29.	Tevékenyen bevonja a szervezeti tagokat az intézmény céljainak kialakításába.						
30.	Szorgalmazza a becsületes, nyílt visszajelzést.						
31.	Hatékony és eredményes értekezletet tart.						
32.	Gondot fordít a kétirányú információáramlásra (alkalmazottak, szülők, gyermekek körében).						
33.	Mérésekkel, megfigyelésekkel alátámasztott adatokkal rendelkezik a szervezet állapotáról.						
34.	Folyamatosan értékeli a tervekhez viszonyított haladást.						
35.	Képes megállapítani a „kritikus sikertényezőket”: azt a néhány területet, amelyben az elért eredmény sikeres teljesítményhez vezet.						
36.	Hatékony a korrekció azonnali megtételében, ha az eredmények jelentősen eltérnek a tervtől.						
37.	Jól hasznosítja a feladat-kiosztást, mint a pedagógusok fejlesztésének fontos eszközét.						
38.	A pedagógusok munkájának ellenőrzését-értékelését fejlesztési eszközként használja.						
39.	Személyes szakmai kapcsolatot létesít munkatársaival, hogy megismerje munkájukkal kapcsolatos céljaikat, problémáikat.						
40.	Képes az emberek érdeklődését felkelteni, és a többséget mozgósítani a célok irányába.						

Kérjük, amennyiben olyan véleménye van a munkájával, személyével kapcsolatban, amelyet nem érintettek a kérdések, és fontosnak tart megjegyezni, írja le ide!

Maximális pontszám: 40 x 5=200 pont **kapott pontszám:** ____ **átlag pontszám** ____

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A vezető önértékelése, valamint az intézményi önértékelés keretében a pedagógusok elégedettségét mérő kérdőív.	Vezetői Önértékelés pedagógus elégedettség mérés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol:

5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							
21.							
22.							
23.							
24.							
25.							
26.							
27.							
28.							
29.							
30.							

Kérjük, amennyiben olyan véleménye van a munkájával, személyével kapcsolatban, amelyet nem érintettek a kérdések, és fontosnak tart megjegyezni, írja le ide!

Maximális pontszám: 30 x 5=150 pont **kapott pontszám:** ____ **átlag pontszám** ____

Kérdőív megnevezése	Jele, kódja
A vezető önértékelése, valamint az intézményi önértékelés keretében a szülők elégedettségét mérő kérdőív	Vezetői Önértékelés szülői elégedettség mérés I.
VISSZAKÜLDÉSI HATÁRIDŐ:	Az éves munkatervben rögzítjük

Pedagógus önértékelő kérdőíve:

Kérjük, gondolja végig és értékelje azt, hogy a felsorolt állítások közül melyik milyen mértékben igaz.

A táblázat segítségével jelölje a véleményét tükröző értéket 0 és 5 között, ahol 5 = teljesen egyetért

4 = többségében így van

3 = általában igaz

2 = többnyire nincs így

1 = egyáltalán nem ért egyet

0 = nincs információja.

A „0” megjelölést a kérdőív számított átlagába nem számítjuk bele! Pontos válaszai segítenek abban, hogy az Ön munkájáról valós képet kaphassunk.

Ssz.	Kérdés	0	1	2	3	4	5
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							

A vezetővel készített interjú

1. Hogyan történik az intézményben a jövőkép kialakítása?
2. Hogyan alakítja ki a vezető a vezetői jövőképét, és hogyan kommunikálja azt?
3. Hogyan képes reagálni a vezető az intézményt érintő kihívásokra?
4. Mit tesz a vezető az intézmény deklarált céljainak elérése érdekében?
5. Hogyan tudja a vezető kifejtetni és munkatársaival elfogadtatni a változások szükségességét, értelmét?
6. Hogyan vonja be a vezető a döntés-előkészítő munkába a vezetőtársait, és a pedagógusokat?
7. Milyen szerepe van a vezetőnek a kollégák együttműködésének kezdeményezésében, koordinálásában?

8. Milyen módszerekkel inspirálja, ösztönzi a vezető munkatársait? Ezek közül melyek különösen eredményesek?
9. Mennyire tartja fontosnak a vezetői munkában a tanulás-tanítás eredményességének biztosítását?
10. Mit tesz az eredményesség biztosítása, a tanulói eredmények javítása érdekében?
11. Milyen szerepet kap a fejlesztő célú értékelés, a reflektivitás a vezetői tevékenységben, a működésben?
12. Hogyan gondoskodik a vezető arról, hogy a tanterv, a tanmenetek, az alkalmazott módszerek a tanulói igényekhez igazodjanak?
13. Hogyan jelenik meg az adaptivitás, differenciálás a saját tanítási gyakorlatában, valamint az intézményi működésben?
14. Mit tesz a vezető az inkluzív tanulási környezet megteremtése érdekében?
15. Mit tesz a vezető a pozitív intézményi arculat kialakítása és fenntartása érdekében?
16. Hogyan működnek a vezető intézményi célok elérését segítő kapcsolatai, hogyan fejleszti azokat?
17. Milyen a kapcsolata a középfokú oktatással? Hogyan történik a tanulói életutak követése, mit tesz a korai iskolaelhagyás elkerülése érdekében?
18. Milyen mértékű az elkötelezettsége a tanulók, a pedagógusok, valamint önmaga képzése, fejlesztése iránt? Miben nyilvánul meg ez az elkötelezettség?
19. Hogyan, milyen területeken fejleszti folyamatosan önmagát?
20. Hogyan, milyen témákban történik meg az önreflexiója, az erősségeinek, fejleszthető területeinek meghatározása?
21. A vezetői programjában megfogalmazott célok megvalósítása milyen eredménnyel történt meg (időarányosan)?
22. Milyen új célok jelentek meg?
23. Az elmúlt időszakban milyen innovációs törekvéseket sikerült megvalósítani és ezeket hogyan hajtotta végre?

A vezetőtársakkal készített interjú kérdései

1. Hogyan, mi alapján változtatja az intézmény a képzési struktúráját?
2. Milyen szerepe van ebben az intézmény vezetőjének?
3. Hogyan történik a stratégiai dokumentumok elkészítése, ezekből lebontva az operatív munka megtervezése?
4. Milyen stratégiai lépéseket tesz a vezető az iskola céljainak elérése érdekében?
5. Hogyan azonosítják a stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szoruló területeket? Mi a vezető szerepe az azonosítási folyamatban?
6. Hogyan teremt a vezető a változásokra nyitott szervezetet? Mit tesz ennek érdekében?
7. Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése, a pedagógusok tájékoztatása?
8. Hogyan biztosítják az intézményi működés nyilvánosságát, mi ebben a vezető szerepe?
9. Hogyan biztosítja a vezető az átláthatóságot a vezetésben, irányításban?
10. Milyen módszerei, eljárásai léteznek erre?
11. Hogyan méri fel, milyen módon támogatja a vezető a kollégák szakmai fejlődését?
12. Mit tesz a vezető annak érdekében, hogy a pedagógusok nyomon kövessék a pedagógiai szakirodalmat?
13. Mit tesz a vezető annak érdekében, hogy a pedagógusok használják a megszerzett új tudásokat?
14. Működik-e az intézményben tudásmegosztó fórum, az egymástól való tanulás bármilyen módja? Mi a vezető szerepe a működésben?
15. A vezető milyen kommunikációs formákat használ, és ezek mennyire eredményesek?
16. Milyen mértékben vesz részt a vezető a pedagógusok önértékelésében?
17. Hogyan történik az intézményi erőforrások elemzése (emberek, tárgyak, eszközök, fizikai környezet)?
18. Milyen feladatot vállal ebben a munkában a vezető?

A vezető munkájáról a munkáltatójával készített interjú

1. Hogyan kommunikálja a vezető az intézmény jövőképét, céljait?
2. Hogyan biztosítja a vezető a tanulás-tanítás eredményességét, a középfokú intézményekben való továbbtanulást célzó sikeres felkészítést?
3. Mennyire sikerül a nevelőtestülettel a változások megértetése, kezelése?
4. Mennyire hatékonyan irányítja a megvalósítást?
5. Képviseli-e a vezető az intézmény érdekeit? Ha igen, hogyan teszi ezt?
6. Képviseli-e a pedagógusok érdekeit, intézi-e ügyeiket a fenntartónál? Ha igen, hogyan teszi ezt?
7. Elkötelezett-e a vezető az intézménye iránt? Ennek milyen jeleit tapasztalják?
8. Milyen a vezető fenntartóval való együttműködése a változások kezelésében?
9. Nyitott-e a vezető saját maga fejlesztésére? Milyen tények jelzik szakmai aktivitását?
10. Rendszeres-e az intézményben a pedagógusok munkájának ellenőrzése, értékelése?
11. Elkötelezett-e a vezető a nevelőtestület fejlesztésében, működik-e a belső tudásmegosztás?
12. Tájékoztatási kötelezettségének eleget tesz-e a vezető?
13. Hogyan működteti a vezető a nyilvánosság biztosítását?
14. Hogyan hasznosítja a vezető az intézmény kapcsolatrendszerét?
15. A továbbképzések irányítása összhangban van-e a pedagógiai program céljaival?

Az óvodapedagógus-interjú kérdései az óvodapedagógus munkájának önértékeléséhez

Hogyan látja a munkáját:

az utóbbi időben mit vэгzett szívesen, mit kevésbé szívesen?

1. Milyen eredményére a legbüszkébb?
2. Milyen játékpedagógiai elvet vall és alkalmaz a csoportjában?
3. Milyen problémákkal kellett megbirkóznia munkája során az utóbbi években? Ezekért mennyiben volt ő a felelős, mennyiben a körülmények?
4. Hogyan követi a szakmában megjelenő újdonságokat, a végbemenő változásokat?
5. Milyen módon működik együtt az intézményben dolgozó óvodapedagógusokkal és a pedagógiai munkát segítő munkatársakkal?
6. Hogyan működik együtt más intézmények pedagógusaival?
7. Hogyan tartja a kapcsolatot a gyermekek szüleivel?
8. Hogyan alakította ki, és hogyan terjeszti jó gyakorlatát?
9. Hogyan vesz részt az intézményi dokumentumok elkészítésében?
10. Hogyan, milyen módszert alkalmaz az éves és a napi tervezésnél?
11. Mennyire segíti munkáját az éves és a napi tervezés?
12. Mennyire tartja hasznosnak az egyéni önfejlesztési tervet?
13. Saját magára vonatkozóan hogyan érvényesíti a folyamatos értékelés, fejlődés, továbblépés igényét? Hogyan méri fel a gyermekek értelmi, érzelmi és szociális állapotát, a közösség belső struktúráját? Hogyan jelenik meg a személyiség- és a közösségfejlesztés a pedagógiai munkájában?
14. Hogyan képes befogadó környezetet kialakítani?
15. Vannak-e bevált konfliktuskezelési eszközei?
16. Hogyan differenciál, alkalmazza-e az adaptív nevelés ismeretközvetítés, tanítás gyakorlatát?
17. A látottakon kívül milyen módszereket, ismeretközvetítési tanulásszervezési eljárásokat alkalmaz szívesen?

18. A módszerválasztásnál hogyan tudja figyelembe venni az adott gyermekcsoportot, játékszintjét és az adott ismeretanyagot?
19. Hogyan viszonyul az IKT-eszközök használatához?
20. A motivációnak mely eszközeit használja leggyakrabban?
21. Milyen ellenőrzési, értékelési formákat alkalmaz?
22. Hogyan alakítja ki a pozitív visszajelzésekre épülő, bizalommal telt légkört? Hogyan győződik meg róla, hogy a gyermekek értékelése reális? Mi a véleménye a pozitív és a negatív visszajelzésről?
23. Hogyan vesz részt a tehetséggondozásban, felzárkóztatásban?
24. Hogyan veszi figyelembe a gyermekek aktuális fizikai és érzelmi állapotát, hogy igazítja ehhez a tevékenységek tempóját, időtartamát, módszereit?
25. Hogy alakítja a szabad játék, ismeretközvetítési tanulási teret, tanulási környezetet a tanulási folyamatnak megfelelően?
26. Hogyan segíti a gyermeki tevékenykedtetést, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamatot?
27. Szokott-e fejlődési irányokat, célokat kitűzni önmagának? Most miket jelölne meg

A vezetői interjú kérdései a pedagógus munkájának önértékeléséhez

1. Hány éve ismeri az óvodapedagógus munkáját?
2. Mikor ellenőrizték, értékelték legutóbb az óvodapedagógus munkáját?
3. Reális önismerettel rendelkezik-e az óvodapedagógus? Hogyan fogadja a visszajelzéseket?
4. Milyen az óvodapedagógus tervezőmunkája?
5. Hogyan vesz részt az óvodapedagógus a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésében, oktatásában?
6. Ön mennyire elégedett az óvodapedagógus munkájának eredményességével? Milyenek tartja az óvodapedagógus kapcsolatát
 - a. a gyermekekkel,
 - b. a kollégákkal,
 - c. a szakmai partnerekkel,
 - d. a családokkal?

Válaszát indokolja!

7. Hogyan, milyen mértékben vesz részt az óvodapedagógus az intézmény közösségfejlesztő munkájában?
8. Hogyan bizonyítja az óvodapedagógus a pedagógiai kérdésekben való tájékozottságát?
9. Milyen az óvodapedagógus intézményen belüli szakmai aktivitása?
10. Milyen az óvodapedagógus intézményen kívüli szakmai aktivitása?
11. Miben nyilvánul meg az óvodapedagógus kezdeményezőképesége?
12. Miben nyilvánul meg az óvodapedagógus felelősségvállalása?
13. Mit gondol az óvodapedagógus adminisztrációs precizitásáról?
14. Hogyan értékelné az óvodapedagógus megbízhatóságát?

A foglalkozás-látogatás megfigyelési szempontjai

1. Hogyan felel meg az adott időszak szabad játék/nevelési/tanulási tartalma a kitűzött célnak?
2. Mennyiben támogatták az elvégzett feladatok a cél elérését?
3. Milyen mértékben érte el a tevékenység/projekt (foglalkozás) a kitűzött célt? Mennyiben támogatták az alkalmazott módszerek a cél elérését?
4. A választott módszerek, tanulásszervezési eljárások mennyire illeszkedtek a tevékenység/projekt (foglalkozás) tartalmához, az elvégzett feladatokhoz?
5. Milyen motivációs eszközöket alkalmazott az óvodapedagógus a szabad játék/tevékenység/projekt (foglalkozás) során?
6. Mennyiben feleltek meg a használt módszerek, tanulásszervezési eljárások az intézmény által előnyben részesített módszertannak?
7. Milyen tanulásszervezési, képességfejlesztési formákat használt az óvodapedagógus?

8. A használt tanulásszervezési formák mennyire voltak hasznosak, eredményesek?
9. Milyen mértékben sikerült a gyermekeket bevonni a szabad játék/tevékenység/projekt (foglalkozás) menetébe, aktivitásukat fokozni?
10. Mennyire tükröződött a szokás szabályrend a tevékenységben/projektben (foglalkozáson) a gyermekek magatartásában?
11. Hogyan határozta meg az óvodapedagógus a tevékenység/projekt (foglalkozás) célját, és hogyan sikerült azt a gyermekek számára vonzóvá tenni, tudatosítani?
12. Hogyan hangolódta rá a gyermekek a tevékenységre/projektre (foglalkozásra)? Milyen volt a tevékenység/projekt (foglalkozás) menetének logikája?
13. Hogyan segítette az óvodapedagógus az önálló tapasztalatszerzést a szabad játékban és egyéb tevékenységben, tanulásban?
14. Az óvodapedagógus mennyire vette figyelembe az egyéni képességek közötti eltéréseket?
15. Hogyan jelent meg a személyiségfejlesztés a szabad játékban/tevékenységben/projektben (foglalkozáson)? Milyen eszközök segítették ezt?
16. Hogyan jelent meg a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel való foglalkozás a szabad játékban/tevékenységben/projektben (foglalkozáson)?
17. Hogyan értékelte az óvodapedagógus (szóban) a gyermeki produktumokat?
18. Hogyan értékelte az óvodapedagógus a gyermekeket?
19. Hogyan történt a gyermekek önértékelése? Mennyire volt indokolt az adott időszak szóbeli értékelése, milyen módon történt?
20. Az óvodapedagógus vezető, irányító, segítő szerepe mennyire volt indokolt az egyes folyamatokban?
21. Mennyire volt reflektív az óvodapedagógus?
22. Milyen volt a pozitív és a negatív visszajelzések aránya?
23. Milyen volt az óvodapedagógus stílusa?
24. Mennyire volt érthető az óvodapedagógus kommunikációja?
25. Milyen az óvodapedagógus kérdező kultúrája?
26. Milyen volt az óvodapedagógus időgazdálkodása?
27. Mi(ke)t értékel leginkább az óvodapedagógus szakmai munkájában?
28. Véleménye szerint az óvodapedagógus az elmélyült tevékenységekhez nyugodt légkört és környezetet teremt? (Csoporszoba elrendezése, stb.)
29. Véleménye szerint a párhuzamosan végezhető differenciált tevékenységekhez az óvodapedagógus biztosítja a megfelelő eszközöket és a szabad választás lehetőségét a gyermekek számára?
30. Mi az, amiben szeretné, hogy változzon, fejlődjön?

Az intézményi önértékelés során a vezetővel készített interjú kérdései

1. Milyen az Ön intézménye? Fogalmazzon meg (emeljen ki) öt intézményi jellemzőt!
2. Milyen rendszere van az intézményben folyó nevelő-oktató munkát meghatározó dokumentumok elkészítésének? (Stratégiai dokumentumok, az éves munkát meghatározó dokumentumok.)
3. Hogyan történik az igazgatási feladatok ellátása?
4. Hogyan történik az aktuálisan megjelenő új feladatok ellátása az intézményben? (Például logopédiai ellátás, egészséges életmódra nevelés, mindennapi mozgás stb.)
5. Hogyan működik az intézményben az ellenőrzés? (Ki, mit, milyen gyakorisággal, céllal, eszközökkel ellenőriz?)
6. Hogyan történik az intézményben az intézményi önértékelés, a pedagógusok értékelése?
7. Hogyan történik meg a visszacsatolás?
8. Mi történik az ellenőrzési, mérési, értékelési eredményekkel?
9. Hogyan kísérik figyelemmel a gyermekek további tanulási, iskolába lépését?
10. A munkaközösség-vezetők hol, milyen tevékenység formájában kapcsolódnak be a vezetés munkájába?

11. Mi jellemzi az intézményben a feladat-, hatáskör- és felelősség megosztást? Milyen módszerei használatosak az intézményen belüli tudásmegosztásnak?
12. Milyen módszerei, formái valósulnak meg az intézményen belüli információátadásnak?
13. Melyek a pedagógus-továbbképzés preferált irányai?
14. Milyen az intézmény viszonya az új módszerekhez, tanulásszervezési eljárásokhoz?
15. Hogyan értékeli az intézmény az alkalmazott módszerek bevalását, mi történik a be nem vált módszerekkel?
16. Hogyan értékeli az intézmény hagyományápoló/hagyományteremtő munkáját?
17. A nevelő-oktató munka szempontjából melyik partnerekkel való együttműködést tartja a leghasznosabbnak? Mi a tartalma a kapcsolatoknak?
18. Hogyan tájékoztatják a partnereket az intézmény eredményeiről? Milyen szakmai közéleti szerepeket tölt be az intézmény?
19. Ha vannak az intézményben sajátos nevelési igényű gyermekek, ez a tény milyen hatást gyakorol az intézményben folyó munkára?
20. Az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott célok milyen eredménnyel valósultak meg az intézményben?
21. Különösen
 - személyiségfejlesztés területen,
 - közösségfejlesztés területen,
 - tehetség gondozás területen,
 - szociális hátrányok enyhítése területen?
22. Melyek az intézmény kiemelt céljai?
23. Mennyire élénk és rendszeres a szakmai szervezetek munkájában vagy a helyi közéletben való személyes / munkaközösségi részvétel?
24. Vannak-e olyan intézményi alkalmak, díjak, amelyekkel elismerik a partnerek kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét?

Az intézményi önértékelés során a pedagógusok képviselőivel készített interjú kérdései

1. Melyek az intézmény kiemelt céljai az intézményi profil tekintetében, és aktuálisan most, a ciklus végén?
2. Az értekezletek összehívása milyen célok mentén, és milyen rendszerességgel történik?
3. Ha jellemezni kellene az intézményét, mely három jellemzőt emelné ki?
4. Hogyan történik az intézményben az egyes gyermekek képességeinek megismerése?
5. Milyen formái vannak az egyes tanulók képességfejlesztésének? (SNI, BTM, tehetségfejlesztés, HH, HHH)
6. Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányának enyhítése? Milyen módon történik a nevelés, tanulás támogatása?
7. Hogyan segítik az intézményben a gyermekek együttműködését? Milyen közösségépítő tevékenységeket végeznek?
8. Ebben a nevelési évben milyen tevékenység/óvodán kívül szervezett tevékenységen vesznek részt a gyermekek?
9. Az intézményben mi történik a gyermekeket érintő mérési eredményekkel, hogyan hasznosítják azokat?
10. A nevelőtestület szakmai együttműködését milyen formák jellemzik? Mi a tartalmuk az együttműködéseknek?
11. Hogyan történik az intézményben a belső tudásmegosztás?
12. A munkaközösségek és a nevelőtestület véleményét milyen tervezésben, fejlesztésben, milyen döntések előkészítésében veszi figyelembe a vezetés?
13. Hogyan viszonyulnak a pedagógusok az új módszerek bevezetéséhez, az új tanulásszervezési eljárások működtetéséhez?
14. Hogyan értékeli a módszerek bevalását, hatásosságát, és mit kezdenek az értékelés eredményével?
15. Milyen a pedagógusok viszonya az innovációhoz?

16. Véleménye szerint a szülők mit várnak el az óvodától? Mennyire határozza meg az itt folyó nevelő- tanító- oktató munkát ez a külső elvárás?
17. Milyen a vezetői ellenőrzés gyakorlata az intézményben, milyen formában kap visszajelzést a munkájáról?
18. Az intézményben folyó nevelő-oktató munka melyik területén/területein látja fontosnak a fejlesztést?
19. Van-e olyan fejlesztés, amit a munkaközösség javaslatára valósítottak meg az intézményben?
20. Milyen lehetőségei vannak a pedagógusoknak a szakmai fejlődésre (képzések, érzékenyítő napok, nyílt napok, projektnapok, „jó gyakorlat” kipróbálása, stb.)?
21. Mi a tapasztalata azzal kapcsolatban, hogyan befolyásolja az integráció az intézményben folyó munkát?
22. Az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott célok megvalósítása milyen eredménnyel történt meg az intézményben? Különösen személyiségfejlesztés területen, közösségfejlesztés területen, tehetséggondozás területen, szociális hátrányok enyhítése területen?

Az intézményi önértékelés során a szülők képviselőivel készített interjú kérdései

1. Mi volt a döntő szempont, amikor ezt az intézményt választotta a gyermeke számára?
2. Az óvoda megfelel-e az előzetes elvárásainak?
3. Ön szerint az intézményben mekkora hangsúlyt kap a nevelés?
4. Milyen a nevelő, oktató munka színvonala az Ön megítélése szerint?
5. Milyen felzárkóztató, fejlesztő foglalkozások működnek az intézményben? Az intézményben működő tehetségfejlesztésnek milyen módjairól tud?
6. Milyen óvodai nevelésen kívüli szervezett tevékenységen, foglalkozásokon vesz részt gyermeke?
7. Az intézmény bevonja-e a szülőket a közösség életébe, az intézményi hagyományok ápolásába? Ha igen, milyen formában teszi ezt (munkadélután, játszónap, jótékonysági vásár, bál, stb.)?
8. Ajánlaná-e az intézményt mások számára?
9. Milyen iskolába lépési időpontot, iskolát képzel el gyermeke számára? Kap-e ehhez segítséget az óvoda részéről?

Intézményi elvárás-rendszer meghatározása Pedagógusok önértékelése

1. Pedagógiai módszertani felkészültség:

Milyen a módszertani felkészültsége? Milyen módszereket alkalmaz a nevelés folyamatában és a gyermeki tevékenységekben?

- A módszereket az aktuális tevékenységi forma sajátosságainak, céljainak és a gyermekek fejlettségének megfelelően alkalmazza, a PP elvárásai alapján.
- Alapos, átfogó és korszerű pedagógiai-pszichológiai ismeretekkel, tudással rendelkezik.
- Különböző problémahelyzet biztosításával elősegíti a problémamegoldó, önálló gondolkodás fejlődését.
- *A mindennapi munkája és a foglalkozásokra való felkészülése során szükség szerint használja az óvodában található IKT eszközöket .*
- *A korszerű pedagógiai módszerek, újszerű technikák alkalmazása a kompetenciafejlesztés során pl. dramatizálás. Innovációk, jó gyakorlatok alkalmazása.*

Ismeri és alkalmazza-e a gyermekközösségnek, különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő, változatos módszereket?

- Felméri a gyermekek értelmi, érzelmi, szociális és erkölcsi állapotát.
- Hatékony gyermek megismerési technikákat alkalmaz.
- A differenciálás megfelelő módja, formája jellemző.

- Kiemelt figyelmet fordítunk a tehetséges gyermekek gondozására az óvodánkban az óvodapedagógusok által működő tehetséggondozó műhelyekben
- Az óvodapedagógus figyelemmel kíséri a gyermekek fejlődését, és mikrocsoportos ill. egyéni fejlesztésben részesíti a lemaradókat.
- Alkalmazza a gyermekcsoportoknak, különleges bánásmódot igénylőknek megfelelő, változatos módszereket.
- A pedagógus az életkori sajátosságok figyelembe vételével választja meg alkalmazott módszereket.
- Befogadó, elfogadó és segítő légkört alakít a gyerekek esélyegyenlőségének biztosítására, különös tekintettel a sajátos nevelési igényű gyermekekre.
- Biztosítja a tehetségígéretes gyermekek számára a fejlődési lehetőségeket.

Hogyan értékeli az alkalmazott módszerek beválását? Hogyan használja fel a megfigyelési, mérési és értékelési eredményeket saját pedagógiai gyakorlatában?

- Felhasználja a mérési és értékelési eredményeket (gyermekek fejlődésének nyomon követése, mérés-értékelés) saját pedagógiai gyakorlatában.
- Pedagógiai munkájában nyomon követhető a PDCA-ciklus.
- Fejlődési naplóra építi a gyermekek egyéni fejlesztését.
- A gyermekek iskolai nyomon követésre építi s így fejleszti a munkáját is.
- Alkalmazott módszerei a tanítás-tanulás eredményességét segítetik.

Hogyan, mennyire illeszkednek az általa alkalmazott módszerek a gyermekközösséghez, illetve a képességfejlesztési területekhez?

- A rendelkezésre álló tanulási, képességfejlesztési segédanyagokat, eszközöket, digitális anyagokat és eszközöket is ismeri, kritikusan, céljainak megfelelően használja.
- Fogalomhasználata pontos, a 3-7 éves korosztály fejlettségéhez igazodó, példaértékű.
- Pedagógiai munkája során képes építeni a gyermekek más forrásokból szerzett tudására.

2. Pedagógiai folyamatok tevékenységek tervezése és a megvalósításukhoz szükséges önreflexiók

Milyen a pedagógiai tervező munkája: tervezési dokumentumok, tervezési módszerek, nyomon követhetőség, megvalósíthatóság, realitás?

- Pedagógiai munkáját az intézmény programjának megfelelően hosszabb-rövidebb időszakokra tagolva (pl.: éves ütemterv), nevelési egységekre (pl.: tematikus terv) és tevékenységekre (pl. játék - és munkatevékenység) bontva tervezi meg.
- Komplex módon veszi figyelembe a pedagógiai folyamat minden lényeges elemét: a tartalmat, a gyermekek előzetes tudását, motiváltságát, életkori sajátosságait, a nevelési környezet lehetőségeit, korlátait stb.
- Tudatosan tervezi a tevékenység céljainak megfelelő módszereket, eszközöket, szervezési módokat.
- Többféle módszertani megoldásban gondolkodik.
- Az adott helyzetnek megfelelően rugalmasan alkalmazza módszereit.

Hogyan viszonyul egymáshoz a tervezés és megvalósítás?

- A gyermeki tevékenységet, a foglalkozásokat a cél(ok)nak megfelelően, logikusan építi fel. A gyermeki tevékenykedtetést, a cselekvésbe ágyazott tanulási folyamatot tartja szem előtt.
- Tudatosan törekszik a gyermekek motiválására, aktivizálására.
- A foglalkozási tervet a megvalósítása után felülvizsgálja, ami az önreflexiójában megjelenik.

A tervezés során hogyan érvényesíti az Óvodai nevelés országos alapprogram nevelési céljait, hogyan határoz meg pedagógiai célokat, fejlesztendő kompetenciákat?

- Pedagógiai céljai összhangban állnak az Óvodai nevelés országos alapprogramjával és az óvoda pedagógiai programjának célrendszerével.

Hogyan épít tervező munkája során a gyermekek előzetes neveltségi szintjére, tudására és a gyermekcsoport jellemzőire?

- Az óvodában alkalmazható digitális eszközöket (CD-lejátszó, projektor, fényképezőgép, számítógép) célszerűen használja.
- Használja a szociális tanulásban rejlő lehetőségeket.
- Lehetővé teszi a helyes viselkedési normák, a mintaként szolgáló cselekvések, a kommunikáció, együttműködés megismerését.
- Alkalmazza a differenciálás elvét.

3. A tanulás támogatása

Mennyire tudatosan, az adott helyzetnek mennyire megfelelően választja meg és alkalmazza a nevelési tanulásszervezési eljárásokat?

- Figyelembe veszi a gyermekek aktuális fizikai és érzelmi állapotát, ehhez igazítja a tevékenységek tempóját, időtartamát, módszereit.
- Szükség esetén rugalmasan változtat előzetes tervein.

Hogyan motiválja a gyermekeket? Hogyan kelti fel a gyermekek érdeklődését, és hogyan köti le, tartja fenn a gyermekek figyelmét, érdeklődését?

- Épít a gyermekek szükségleteire, kíváncsiságára, igyekszik fenntartani érdeklődésüket.

Hogyan fejleszti a gyermekek gondolkodási, probléma-megoldási és együttműködési képességét?

- Felismeri a gyermekek tanulási, magatartási problémáit, szükség esetén megfelelő szakmai segítséget kínál számukra.
- Kihhasználja a tevékenységekben/játékokban rejlő lehetőségeket a megismerő funkciók és önálló felfedezés gyakorlására.

Milyen ismeretszerzési, tanulási teret, tanulási környezetet hoz létre az ismeretszerzési, tanulási folyamathoz?

- Pozitív visszajelzésekre épülő, bizalommal teli légkört alakít ki, ahol minden gyermek hibázhat, mindenkinek lehetősége van a javításra, próbálkozásra.
- Az elmélyült tevékenységekhez nyugodt légkört és környezetet teremt, például a csoportszoba elrendezésével.
- A párhuzamosan végezhető tevékenységekhez biztosítja a megfelelő eszközöket és a szabad választás lehetőségét.

Hogyan alkalmazza a tanulási folyamatban az információ-kommunikációs technikákra épülő eszközöket, a digitális tananyagokat? Hogyan sikerül a helyes arányt kialakítania a hagyományos és az információ-kommunikációs technológiák között?

- A gyermekekben igyekszik felkelteni és fenntartani az önálló tapasztalatszerzés, megismerés igényét, a próbálkozás örömeit.
- Ennek érdekében indokolt esetben használja az IKT- eszközöket is.
- Az önálló tapasztalatszerzéshez - a játékhoz és egyéb tevékenységekhez - az életkornak és a gyermekek egyéni képességeinek megfelelő eszközöket biztosít.

4. A gyermek személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek többi gyermekkel együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültség

Hogyan méri fel a gyermekek értelmi, érzelmi, szociális és erkölcsi állapotát? Milyen hatékony gyermeki megismerési technikákat alkalmaz?

- A gyermekeket személyiségének sajátosságait megfelelő módszerekkel, sokoldalúan, elsősorban a játékokon keresztül tárja fel.

Hogyan jelenik meg az egyéni fejlesztés, a személyiségfejlesztés a tervezésben és a pedagógiai munkájában (egyéni képességek, adottságok, fejlődési ütem, szociokulturális háttér)?

- Munkájában a tanulási folyamatot a nevelés szerves részeként kezeli.
- A gyermekek személyiségét nem statikusan, hanem önmagukhoz viszonyított fejlődésében szemléli.
- A gyermekek teljes személyiségének fejlesztésére, autonómiájuk kibontakoztatására törekszik.

- Felismeri a gyermek személyiségfejlődési nehézségeit, és képes számukra segítséget nyújtani - esetlegesen a megfelelő szakembertől segítséget kérni.
- Reálisan és szakszerűen elemzi és értékeli saját gyakorlatában az egyéni bánásmód megvalósulását.

Milyen módon differenciál, hogyan alkalmazza az adaptív oktatás gyakorlatát?

- Csoportos tevékenységek esetén is figyel az egyéni szükségletekre, és a gyermekek egyéni igényeinek megfelelő módszerek, eljárások alkalmazására.
- A gyermekek hibáit, tévesztéseit, mint a tanulási, fejlődési folyamat részét kezeli, az egyéni megértést elősegítő módon reagál rájuk.

Milyen terv alapján, hogyan foglalkozik a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekkel, ezen belül a sajátos nevelési igényű, a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő, a kiemelten tehetséges, illetve a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű gyermekekkel?

- Különleges bánásmódot igénylő gyermek vagy gyermekcsoport számára hosszabb távú fejlesztési terveket dolgoz ki, és ezeket hatékonyan meg is valósítja.
- Az általános pedagógiai célrendszer figyelembevételével határozza meg az egyéni szükségletekhez igazodó fejlesztési célokat.

5. A gyermekcsoportok, közösségek alakulásának segítése, fejlesztése, esélyteremtés, nyitottság a különböző társadalmi-kulturális sokféleségre, integrációs tevékenység

Milyen módszereket, eszközöket alkalmaz a közösség belső struktúrájának feltárására?

Tudatosan alkalmazza a közösségfejlesztés változatos módszereit, a játék és más élmény gazdag tevékenység, program során.

Hogyan képes olyan nevelési, ismeretszerzési, tanulási környezet kialakítására, amelyben a gyermekek értékesnek, elfogadottnak érezhetik magukat, amelyben megtanulják tisztelni, elfogadni a különböző kulturális közegből, a különböző társadalmi rétegekből jött társaikat, a különleges bánásmódot igénylő, és a hátrányos helyzetű gyermekeket is?

- Az egész nap folyamán harmóniát, érzelmi biztonságot, elfogadó légkört teremt.
- A gyermekeket egymás elfogadására, az egyéni sajátosságok tiszteletben tartására neveli. Munkájában figyelembe veszi a gyermekek és a gyermekközösségek eltérő kulturális, illetve társadalmi háttéréből adódó sajátosságait.
- A napi tevékenységekben, játékban időt, lehetőséget biztosít a beszélgetésekre, kezdeményezően példát mutat az interaktív kommunikációra.
- Az egymásra figyelmet, a másik fél mondanivalójának meghallgatását támogatja.
- Értékközvetítő tevékenysége tudatos.
- Együttműködés, nyitottság, társadalmi érzékenység, más kultúrák elfogadása jellemzi.

Hogyan jelenik meg a közösségfejlesztés a pedagógiai munkájában (helyzetek teremtése, eszközök, a gyermekek óvodai és óvodán kívül szervezett tevékenységeiben)?

- Az együttműködést, közösségi kapcsolatokat és érzelmeket erősítő helyzeteket teremt, módszereket alkalmaz az óvodai és óvodán kívüli tevékenységek során.
- Az együttműködés, kommunikáció elősegítésére követendő mintát mutat a gyermekek és szülők számára a digitális eszközök funkcionális használata terén.
- Az információk mindig nyomtatott formában, esztétikusan jelennek meg.

Melyek azok a probléma megoldási és konfliktuskezelési stratégiák, amelyeket sikeresen alkalmaz?

- Csoportjában tudatosan alkalmazza a konfliktus-megelőzés módszereit, például a közös szabályalakítást, az értékelési szempontok tudatosítását, a pozitív példák megerősítését, a következetességet.
- A csoportjában felmerülő konfliktusokat, azok okait felismeri, helyesen értelmezi és hatékonyan kezeli.
- Konfliktushelyzetben a gyermekeket a konfliktusok kompromisszumos megoldására ösztönzi

6. A pedagógiai folyamatok és a gyermekek személyiségfejlődésének folyamatos értékelése, elemzése

Milyen ellenőrzési és értékelési formákat alkalmaz?

- Gazdag értékelési eszköztárral rendelkezik, melyből a gyermekek életkori sajátosságainak figyelembevételével tudatosan választja ki a leginkább megfelelőt.
- Visszajelzései, értékelései világosak, egyértelműek, a konkrét cselekvésre, teljesítményre vonatkoznak.

Mennyire támogató, fejlesztő szándékú az értékelése?

- Az egyéni képességekhez viszonyítva értékeli a teljesítményeket, törekszik a folyamatos, pozitív visszajelzésekre.
- Értékeléseivel, visszajelzéseivel a gyermekek fejlődését segíti.
- Képes önállóan, a gyermekek tevékenységének megfigyeléséből, produktumaik értékeléséből kapott adatokat reálisan elemezni-értékelni, és belőlük kiindulva a fejlesztésre vonatkozó tervét elkészíteni, módosítani.

Milyen visszajelzéseket ad a gyermekeknek? Visszajelzései támogatják-e a gyermekek önértékelésének fejlődését?

- Pedagógiai munkájában olyan munkaformák és módszerek alkalmazására törekszik, amelyek alkalmasak az önellenőrzésre, önértékelésre.

7. Kommunikáció és szakmai együttműködés, problémamegoldás

Szakmai és nyelvi szempontból igényes-e a nyelvhasználata (a gyermekek életkorának megfelelő szókészlet, artikuláció, beszédsebesség stb.)?

- Munkája során érthetően és a pedagógiai céljainak megfelelően kommunikál.

Milyen a gyermekekkel a kommunikációja, együttműködése?

- Kommunikációját minden partnerrel a kölcsönösség és a konstruktivitás jellemzi.
- A gyerekek szabad játékához és különböző tevékenységeihez nyugodt kommunikációs teret, ehhez kedvező feltételeket alakít ki.
- Tudatosan ösztönzi a gyermekek egyéni és egymás közötti kommunikációját.

Milyen módon működik együtt az óvodapedagógusokkal és a pedagógiai munkát segítő más felnőttekkel a pedagógiai folyamatban?

- A kapcsolattartás formái és az együttműködés során használja az infokommunikációs eszközöket és a különböző online csatornákat.
- A gyermekek érdekében önállóan, tudatosan és kezdeményezően együttműködik a kollégákkal, a szülőkkel, a szakmai partnerekkel, szervezetekkel.
- A szakmai munkaközösség munkájában kezdeményezően és aktívan részt vállal.
- Együttműködik pedagógustársaival különböző pedagógiai eljárások és programok (pl.: családi nap, ünnepség, kirándulás) megvalósításában.

Reális önismerettel rendelkezik-e? Jellemző-e rá a reflektív szemlélet? Hogyan fogadja a visszajelzéseket? Képes-e önreflexióra? Képes-e önfejlesztésre?

- A megbeszéléseken, a vitákban, az értekezleteken rendszeresen kifejti szakmai álláspontját, a vitákban képes másokat meggyőzni, és ő maga is meggyőzhető.
- Óvodai tevékenységei során felmerülő/kapott feladatait, problémáit önállóan, a szervezet működési rendszerének megfelelő módon kezeli, intézi.
- Nyitott a szülő, a gyermek, az intézményvezető, a kollégák, a szaktanácsadó visszajelzéseire, felhasználja őket szakmai fejlődése érdekében.

8. Elkötelezettség és szakmai felelősségvállalás a szakmai fejlődésért

Saját magára vonatkozóan hogyan érvényesíti a folyamatos értékelés, fejlődés, továbblépés igényét?

- Saját pedagógiai gyakorlatát folyamatosan elemzi és fejleszti. Tudatosan fejleszti pedagógiai kommunikációját (szakmai viták, esetmegbeszélések).
- Tisztában van szakmai felkészültségével, személyiségének sajátosságaival, és képes alkalmazkodni a szerepeltvárásokhoz.

Mennyire tájékozott pedagógiai kérdésekben, hogyan követi a szakmában történeteket

- Rendszeresen tájékozódik a pedagógia tudományára és az óvodapedagógiára vonatkozó legújabb eredményekről, kihasználja a továbbképzési lehetőségeket.
- Rendszeresen tájékozódik az óvodai nevelést, képességfejlesztést támogató digitális technológiai eszközökről, és lehetőség szerint alkalmazza is azokat.
- Aktív résztvevője az online megvalósuló szakmai együttműködéseknek.
- Élő szakmai kapcsolatrendszer alakít ki az intézményen kívül is.

Hogyan nyilvánul meg kezdeményezőképesége, felelősségvállalása a munkájában?

- Munkájában alkalmaz új módszereket, tudományos eredményeket.
- Részt vesz intézményi innovációban, pályázatokban, kutatásban. Intézményvezető önértékelése

Intézményvezető Önértékelése

1. A tanulás és tanítás stratégiai vezetése és operatív irányítása

- Milyen módon biztosítja, hogy a tanulás a gyermeki fejlődés eredmények javulását eredményezze? Részt vesz az intézmény pedagógiai programjában megjelenő nevelési-oktatási alapelvek, célok és feladatok meghatározásában.
- A jogszabályi lehetőségeken belül a helyi éves nevelési ütemtervet a keretves nevelési ütemtervre alapozva az intézmény sajátosságaihoz igazítja.
- A nevelést, fejlesztést egységes, tervezett pedagógiai folyamatként kezeli.
- Együttműködik munkatársaival, és példát mutat annak érdekében, hogy az intézmény elérje a tanulási eredményekre vonatkozó deklarált céljait.
- Az intézményi kulcsfolyamatok irányítása során elsősorban a gyermeki fejlődés eredmények javítására helyezi a hangsúlyt.
- A gyermeki kulcskompetenciák fejlesztésére összpontosító nevelő-oktató munkát vár el.

Hogyan biztosítja a mérési, értékelési eredmények beépítését a nevelési-oktatási folyamatba?

- Az intézményi működést befolyásoló azonosított, összegyűjtött, értelmezett mérési adatokat, eredményeket felhasználja a stratégiai dokumentumok elkészítésében, az intézmény jelenlegi és jövőbeli helyzetének megítélésében, különösen a nevelés-oktatás szervezésében és irányításában.
- A kollégákkal megosztja a nevelés-fejlesztés eredményességről szóló információkat, a központi mérési eredményeket elemzi, és levonja a szükséges szakmai tanulságokat.
- Visszajelzést kér a gyermeki teljesítmények folyamatos helyi szinten alkalmazott megfigyelésén vagy mérésén alapuló egyéni teljesítmények összehasonlításáról, változásáról és elvárja, hogy a tapasztalatokat felhasználják a gyermekek fejlesztése érdekében.

Hogyan biztosítja a fejlesztő célú értékelést, visszajelzést, reflektivitást az intézmény napi gyakorlatában?

- Irányításával az intézményben kialakítják a gyermekek értékelésének közös alapelveit és követelményeit, melyekben hangsúlyosan megjelenik a fejlesztő jelleg.
- Irányításával az intézményben a fejlesztő célú visszajelzés beépül a pedagógiai kultúrába.
- A fejlesztő célú értékelés megjelenik a vezető saját értékelési gyakorlatában is.

Hogyan gondoskodik arról, hogy a helyi éves nevelési ütemterv, a tevékenységi terv, az alkalmazott módszerek a gyermeki igényeknek megfeleljenek, és hozzájáruljanak a továbbhaladáshoz?

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

- Nyilvánossá teszi (csoportlátogatások, hospitálások, nyílt napok, stb.) az eredményes, hatékony nevelési oktatási módszereket és eljárásokat, kollégáit biztatja ezek folyamatba való bevezetésére.

Hogyan működik a differenciálás és az adaptív oktatás az intézményben és saját nevelési gyakorlatában?

- Irányítja a differenciáló, az egyéni nevelési-oktatási utak kialakítását célzó neveléstámogató eljárásokat, a hatékony gyermeki egyéni fejlesztést.
- Gondoskodik róla, hogy a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek speciális támogatást kapjanak.
- Nyilvántartja a kötelező óvodai nevelésből távolmaradás kockázatának kitett gyermekeket, és aktív irányítói magatartást tanúsít a távolmaradás megelőzése érdekében.

2. A változások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Hogyan vesz részt az intézmény jövőképe kialakításában?

- A jövőkép megfogalmazása során figyelembe veszi az intézmény külső és belső környezetét, a folyamatban lévő és várható változásokat.
- Szervezi és irányítja az intézmény jövőképe, értékrendjének, pedagógiai és nevelési elveinek megismerését és folyamatokba épülését.
- Az intézményi jövőkép, és a pedagógiai program alapelvei, célrendszere a vezetői pályázatában megfogalmazott jövőképpel fejlesztő összhangban vannak.

Hogyan képes reagálni az intézményt érő kihívásokra, változásokra?

- Figyelemmel kíséri az aktuális külső és belső változásokat, konstruktívan reagál rájuk, ismeri a változtatások szükségességének okait.
- A változtatást, annak szükségességét és folyamatát, valamint a kockázatokat és azok elkerülési módját megosztja kollégáival, a felmerülő kérdésekre választ ad.
- Képes a változtatás folyamatát hatékonyan megtervezni, értékelni és végrehajtani.

Hogyan azonosítja azokat a területeket, amelyek stratégiai és operatív szempontból fejlesztésre szorulnak?

- Folyamatosan nyomon követi a célok megvalósulását.
- Rendszeresen meghatározza az intézmény erősségeit és gyengeségeit (a fejlesztési területeket), ehhez felhasználja a belső és a külső intézményértékelés eredményét.

Milyen lépéseket tesz az intézmény stratégiai céljainak elérése érdekében?

- Irányítja az intézmény hosszú és rövid távú terveinek lebontását és összehangolását, biztosítja azok megvalósítását, értékelését, továbbfejlesztését.
- A stratégiai célok eléréséhez szükséges feladat meghatározások pontosak, érthetőek, a feladatok végrehajthatók.
- A feladatok tervezése során a nevelőtestület bevonásával a célok elérését értékeli, és a szükséges lépéseket meghatározza, célokat vagy feladatokat módosít.

Hogyan teremti a környezete felé és a változásokra nyitott szervezetet?

- Folyamatosan informálja kollégáit és az intézmény partnereit a megjelenő változásokról, lehetőséget biztosít számukra az önálló információszerzésre (konferenciák, szakmai értekezletek, előadások, egyéb források).
- A vezetés engedi, és szívesen befogadja, a nevelés eredményesebbé tételére irányuló kezdeményezéseket, innovációkat, fejlesztéseket.

3. Önmaga stratégiai vezetése és operatív irányítása

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

- Ismeri a szakmai önértékelés modelljeit és eszközeit, felhasználja az eredményeit.
- Vezetői munkájával kapcsolatban számít a kollégák véleményére.
- Tudatos saját vezetési stílusának érvényesítésében, ismeri erősségeit és korlátait.
- Önértékelése reális, erősségeivel jól él, hibáit elismeri, a tanulási folyamat részeként értékeli.

Hogyan fejleszti saját vezetői tevékenységét, hatékonyságát?

- Az önreflexió során felülvizsgálja, elemzi egy-egy tevékenységét, döntését, intézkedését, módszerét, azok eredményeit, következményeit, szükség esetén változtat.
- Vezetői hatékonyságát önreflexiója, a külső értékelések, saját és mások tapasztalatai alapján folyamatosan fejleszti.

Milyen mértékű elkötelezettséget mutat önmaga képzése és fejlesztése iránt?

- Az óvodapedagógus szakma és az óvodavezetés területein keresi az új szakmai információkat, és elsajátítja azokat.
- Folyamatosan fejleszti vezetői felkészültségét, vezetői képességeit.
- Hiteles és etikus magatartást tanúsít. (Kommunikációja, magatartása a pedagógus etika normáinak megfelel.)

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

- A vezetői programjában leírtakat folyamatosan figyelembe veszi a célok kitűzésében, a tervezésben, a végrehajtásban.
- Ha a körülmények változása indokolja a vezetői pályázat tartalmának felülvizsgálatát, ezt világossá teszi a nevelőtestület és valamennyi érintett számára

4. Mások stratégiai vezetése és operatív irányítása

Hogyan osztja meg a vezetési feladatokat a vezetőtársaival, kollégáival?

- A munkatársak felelősségét, jogkörét és hatáskörét egyértelműen meghatározza, felhatalmazást ad. A vezetési feladatok egy részét delegálja vezetőtársai munkakörébe, majd a továbbiakban a leadott döntési- és hatásköri jogokat ő maga is betartja, betartatja.

Hogyan vesz részt személyesen a humán erőforrás ellenőrzésében és értékelésében?

- Irányítja és aktív szerepet játszik a belső intézményi ellenőrzési-értékelési rendszer kialakításában (az országos önértékelési rendszer intézményi adaptálásában) és működtetésében;
- Részt vállal az óvodapedagógusok tevékenységének látogatásában, megbeszélésében.
- Az óvodapedagógusok értékelésében a vezetés a fejlesztő szemléletet érvényesíti, az egyének erősségeire fókuszál.

Hogyan inspirálja, motiválja és bátorítja az intézményvezető a munkatársakat?

- Támogatja munkatársait terveik és feladataik teljesítésében.
- Ösztönzi a nevelőtestület tagjait önmaguk fejlesztésére.
- Alkalmat ad az óvodapedagógusoknak személyes szakmai céljaik megvalósítására, a feladatok delegálásánál az egyének erősségeire épít.

Hogyan tud kialakítani együttműködést, hatékony csapatmunkát a kollégák között?

- Aktívan működteti a munkaközösségeket, az egyéb csoportokat, vezetői jelenléte fontosságának tükrében részt vesz a team munkában.
- Kezdeményezi, szervezi és ösztönzi az intézményen belüli együttműködések.
- A megosztott vezetés céljából vezetői tanácsadó csoportot működtet (például vezető helyettesek, munkaközösség-vezetők, egyéb középvezetők, szülői képviselők stb. bevonásával).

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

- Rendszeresen felméri, milyen szakmai, módszertani tudásra van szüksége az intézménynek.
- A továbbképzési programot, beiskolázási tervet úgy állítja össze, hogy az megfeleljen az intézmény szakmai céljainak, valamint a munkatársak szakmai karriertervének.
- Szorgalmazza a belső tudásmegosztás különböző formáit.
- Külső szakmai továbbképzéseken szerzett tapasztalatok, ismeretek megosztása.

Hogyan gazdálkodik a rendelkezésére álló humán erőforrással, hogyan kezeli a szükséges változásokat (bővítés, leépítés, átszervezés)?

- Rendelkezik humán erőforrás kezelési ismeretekkel, aminek alapján emberi erőforrás stratégiát alakít ki.

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

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

- Az intézményi folyamatok megvalósítása során megjelenő döntésekbe, döntések előkészítésébe bevonja az intézmény munkatársait és partnereit.
- A döntésekhez szükséges információkat megosztja az érintettekkel.
- Mások szempontjait, eltérő nézeteit és érdekeit figyelembe véve hoz döntéseket, old meg problémákat és konfliktusokat.

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

- Személyes kapcsolatot tart az intézmény teljes munkatársi körével, odafigyel problémáikra, és választ ad kérdéseikre.
- Kellő tapintattal, szakszerűen oldja meg a konfliktushelyzeteket.
- Olyan környezetet alakít ki, ahol az intézmény szervezeti és nevelési kultúráját támogató rend jellemzi (például mindenki által ismert és betartott szabályok betartatása).
- Támogatja, ösztönzi az innovációt és a kreatív gondolkodást, az újszerű ötleteket.

5. Az intézmény stratégiai vezetése és operatív irányítása

- Hogyan történik a jogszabályok figyelemmel kísérése?
- Folyamatosan figyelemmel kíséri az intézmény működését befolyásoló jogi szabályozók változásait.
- Az óvodapedagógusokat az őket érintő, a munkájukhoz szükséges jogszabályváltozásokról folyamatosan tájékoztatja.

Hogyan tesz eleget az intézményvezető a tájékoztatási kötelezettségének?

- Az érintettek tájékoztatására többféle kommunikációs eszközt, csatornát (verbális, nyomtatott, elektronikus, közösségi média stb.) működtet.
- A megbeszélések, értekezletek vezetése hatékony, szakszerű kommunikáción alapul.

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

- Hatékony idő- és emberi erőforrás felhasználást valósít meg (egyenletes terhelés, túlterhelés elkerülés, stb.).
- Hatáskörének megfelelően megtörténik az intézmény, mint létesítmény, és a használt eszközök biztonságos működtetésének megszervezése (például udvar, kert, tornaterem eszközei, fejlesztő eszközök).

Hogyan biztosítja az intézményvezető az intézményi működés nyilvánosságát, az intézmény pozitív arculatának kialakítását?

- Az intézményi dokumentumokat a jogszabályoknak megfelelően hozza nyilvánosságra.
- A pozitív kép kialakítása és a folyamatos kapcsolattartás érdekében kommunikációs eszközöket, csatornákat működtet.

Hogyan biztosítja az intézményi folyamatok, döntések átláthatóságát?

- Szabályozással biztosítja a folyamatok nyomon követhetőségét, ellenőrizhetőségét.
- Elvárja a szabályos, korrekt dokumentációt.

Milyen, a célok elérését támogató kapcsolatrendszert alakított ki az intézményvezető?

- Személyesen közreműködik az intézmény partneri körének azonosításában, valamint a partnerek igényeinek és elégedettségének megismerésében.
- Személyesen részt vesz a partnerek képviselőivel és a partnereket képviselő szervezetekkel (például SZMK) történő kapcsolattartásban.
- Az intézmény vezetése hatáskörének megfelelően hatékonyan együttműködik a fenntartóval az emberi, pénzügyi és tárgyi erőforrások biztosítása érdekében.

Intézményi önértékelés

1. Pedagógiai folyamatok

Pedagógiai folyamatok - Tervezés Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

- Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.
- Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési, demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatók (például szociokulturális felmérések adatai) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készül.
- Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.
- A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik.
- Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.
- Megtörténik a tanfelügyeleti ellenőrzések eredményeiből, a korábbi fejlesztési terv felülvizsgálatából, valamint a további ellenőrzésekből, intézkedési tervekben származó információk feldolgozása, értékelése, a tapasztalatok beépítése az önértékelést követő ötéves intézkedési tervbe.
- Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.

Milyen az intézményi stratégiai terv és az oktatáspolitikai köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

- Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak nevelési céljaival összhangban készülnek.
- Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető.

Pedagógiai folyamatok - Megvalósítás Hogyan történik a tervek megvalósítása?

- A stratégiai tervek megvalósítása nevelési évekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv stb. aktuális céljai, feladatai.)
- Az intézmény éves terveinek (éves munkaterv, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek bevonásával történik.
- Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását.
- Az intézményi pedagógiai folyamatok (például nevelési évre, gyermekcsoportra tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt nevelési eredmények elérését, a szülők, gyermekek és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

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

- Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.
- A nevelési év végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő nevelési év tervezése.
- A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és a terv tényleges megvalósulásának a viszonya?

- A stratégiai és operatív dokumentumokban megfogalmazott célok, feladatok – a csoport, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekek adottságait figyelembe véve – megjelennek a pedagógus tervező munkájában és annak ütemezésében.
- A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak. A teljes pedagógiai folyamat követhető a tevékenységi tervben, a csoportnaplókban, valamint a gyermeki produktumokban.

Pedagógiai folyamatok - Ellenőrzés Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

- Az intézményi stratégiai alapküldetések alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.
- Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.
- Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat.
- A nevelési eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre.
- Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben.
- Az önértékelésben érintett pedagógus az ellenőrzések megállapításainak (erősségek, fejlesztendő területek) megfelelően önfejlesztési tervet készít, a szükséges feladatokat ütemezi és végrehajtja.

Pedagógiai folyamatok - Értékelés Hogyan történik az intézményben az értékelés?

- Az értékelés tények és adatok alapján tervezetten és objektíven történik
- Az intézményi önértékelés elvégzésére az intézmény munkacsoportot szervez.
- Az önértékelés során tények és adatok alapján azonosítják a nevelési-oktatási tevékenységgel és a szervezet működésével összefüggő erősségeket, fejlesztendő területeket.
- Az önértékelési folyamatban felhasználják a munkatársak, szülők és a külső partnerek (fenntartó és más partnerek) elégedettségméréseinek eredményeit.
- Az intézmény az ellenőrzések során született eredményeket elemzi és értékeli.

Milyen a pedagógiai programban meghatározott gyermeki értékelés működése a gyakorlatban?

- Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a gyerekek adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik.
- A gyermekek értékelése az intézmény szabályzó dokumentumaiban megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények alapján folyik.
- Az intézményben a gyermeki teljesítményeket folyamatosan követik, a gyermeki teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.
- A pedagógiai programnak és az egyéni fejlesztési terveknek megfelelően történik az egyénre szabott értékelés, amely a csoportok éves beszámolójában nyomon követhető.
- A gyerekek eredményeiről, fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleiknek/gondviselőjének.

Pedagógiai folyamatok - Korrekció Mi történik az ellenőrzés eredményeivel?

- Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

Mi történik a mérési, értékelési eredményekkel? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés, pedagógus-értékelés, gyermeki fejlődés-mérés, egyéb mérések.)

- Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokások formájában rögzített mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása.
- Ezt követően az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében szükség esetén korrekciót végez.
- Az intézmény a nevelési és oktatási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek ellátására. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.

2. Személyiségfejlesztés

Hogyan valósulnak meg a pedagógiai programban rögzített személyiségfejlesztési feladatok?

- A beszámolókból és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (például egyéni fejlesztés).
- Támogató szervezeti és nevelési kultúra jellemzi az óvodát.

Hogyan ismerik meg az egyes gyermekek személyes és szociális készségeit, képességeit? A vizsgálatra alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat használnak az intézményben erre a célra. Hogyan fejlesztik az egyes gyermekek személyes és szociális képességeit (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre)?

- A figyelem középpontjában a gyermekek fejlesztése áll.
- A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a személyes és szociális képességek fejlesztésére.
- A pedagógusok megosztják egymással ez irányú módszertani tudásukat.
- A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető:

- az intézmény dokumentumaiban,
- a mindennapi gyakorlatban (óvodai és óvodán kívüli tevékenységek).

Hogyan történik a gyermekek szociális hátrányainak enyhítése?

- A kiemelt figyelmet igénylő gyermekek mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő munkájukban.
- Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden gyermek szociális helyzetéről.

Az intézmény támogató rendszert működtet:

- Felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez.
- Integrációs nevelési módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti.
- Nevelési, fejlesztési programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket.
- Célzott programokat tár fel.
- Kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal.

Hogyan támogatják a gyermekek fejlődését?

- A részképességbeli lemaradásokkal küzdő, sajátos nevelési igényű gyermekek megkülönböztetett figyelmet kapnak.
- Az intézmény pedagógusai az intézmény pedagógiai programjával összhangban alkalmaznak korszerű nevelési-oktatási módszereket, eljárásokat, technikákat.

Hogyan történik az egyes gyermeki fejlődésének értékelése?

- Az intézményben a gyermekek fejlődésének értékelése a törvényi előírások, a pedagógiai programban megfogalmazottak alapján egyedi és fejlesztésközpontú.
- Az intézmény vezetése – a pedagógiai programban meghatározottak szerint – számon kéri a gyermeki fejlődési ütemét és nyomon követését is.
- fejlesztésben érintett gyermekek esetében az értékelést a szakvélemény előírásainak megfelelően végzik.

Hogyan történik a gyermekek egészséges és környezettudatos életmódra nevelése?

- Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető.
- A téma megjelenik a tervezésben és a tevékenységekben, nyomon követhető a dokumentumokban. Az óvodán kívüli tevékenységek (séta, megfigyelések) alkalmával a gyermekek a gyakorlatban tevékenységhez kötötten gazdagítják ismeretanyagukat.

Közösségfejlesztés Hogyan segíti az intézmény a gyermekek együttműködését?

- A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény.
- A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára.

- A gyermekek közötti, valamint a gyermekek és pedagógusok közötti, gyermekek pedagógiai munkát segítők közötti kapcsolatok jók.
- Az intézmény gondoskodik a pedagógusok, pedagógiai munkát segítők, valamint a gyermekek közötti folyamatos információcseréről és együttműködésről.

Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?

- Az intézmény közösségi programokat szervez.
- A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.
- Bevonják a szülők képviselőit (SZMK) és az intézmény dolgozóit a szervezeti, nevelési kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.
- A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással a gyermekek és a szülők elégedettek.

3. Eredmények

Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

- Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a komplex, sokoldalú személyiségfejlesztés, az iskolai életmódra való alkalmasság elérése.
- Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényezők azonosítása.
- Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket:
- helyben szokásos megfigyelésen, vagy más alapon megszervezett mérések eredményei
- neveltségi mutatók, sikerkritériumok

Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

- Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő.
- Az intézmény nevelési célrendszeréhez kapcsolódó kiemelt eredményesség.
- Az eredmények eléréséhez az alkalmazotti közösség nagy többsége hozzájárul.
- Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

- Az intézmény vezetése gondoskodik a nevelési-oktatási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.
- Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása nevelőtestületi feladat.
- A belső és külső mérési eredmények elemzését felhasználva határozza meg az intézmény erősségeit és fejleszhető területeit.
- A fejleszhető területekre fejlesztési, intézkedési terveket fogalmaz meg.

Hogyan kísérik figyelemmel a gyermekek iskolába lépését, tanulási útját?

- A gyermekek követésnek kialakult rendje, eljárása van.
- Az intézmény törekszik a kölcsönös kapcsolattartás kiépítésére és az információcsere fenntartására.
- A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

- *Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?* Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző (munkaközösségek, egy szervezési egységben nevelő pedagógusok közössége, fejlesztő csoportok). A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak.
- A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg.
- A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.
- Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik.
- Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra.

- A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.

Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

- Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.
- Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása.
- A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Hogyan történik az információátadás az intézményben?

- Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki. Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.
- Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel.
- Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.
- Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek.
- A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik. Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése. Az intézkedési tervek kialakításába és megvalósításába az intézmény bevonja külső partnereit. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik. Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködések, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra. A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.

Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Hogyan történik az információátadás az intézményben?

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki. Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel.

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

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek.

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

6. Az intézmény külső kapcsolatai

Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik. Az intézmény terveinek elkészítése során egyeztet az érintett külső partnerekkel. Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése. Az intézkedési tervek kialakításába és megvalósításába az intézmény bevonja külső partnereit. Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek. Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

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

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

Az intézményi tervek elkészítése az intézmény munkatársainak és partnereinek bevonásával történik.

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.

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

Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapidokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.

Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére.

Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SzMSz) rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását.

Hogyan történik a munkatársak bevonása a döntés-előkészítésbe (és milyen témákban), valamint a fejlesztésekbe?

Folyamatosan megtörténik az egyének és csoportok döntés-előkészítésbe történő bevonása - képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján.

Ennek rendje kialakított és dokumentált. Milyen a pedagógusok viszonya az innovációhoz?

Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést.

Az intézmény pozitívan viszonyul a felmerült ötletekhez, megvizsgálja azok beilleszthetőségét a fejlesztési folyamatokba.

Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző szakmai megbeszélésekre, fórumokra.

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a nevelőtestület és az intézményvezetés.

7. Az Óvodai nevelés országos alapprogramban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi céloknak való megfelelés

Hogyan jelennek meg az Óvodai nevelés országos alapprogram céljai a pedagógiai programban?

Az intézmény pedagógiai programja összhangban áll az Óvodai nevelés országos alapprogrammal. A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait.

Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

- Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.
- Minden nevelési év tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül.
- A tervek nyilvánossága biztosított.
- A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.
- A humán erőforrás képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.
- Az nevelést-fejlesztést segítő eszközök, módszerek kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.