



Pápai Városi Óvodák

OM száma: 036783

Beszámoló a 2018 - 2021. nevelési időszakról

Pápa, 2021.08.31.



Csákvári Judit
Csákvári Judit
intézményvezető

Hornóth H.
2021. 09. 25.
Dr. BL
Önk. o.
09. 25.

Ry

Tartalomjegyzék

1. PEDAGÓGIAI MUNKA FELTÉTELRENDSZERE:	3
1.1. SZEMÉLYI FELTÉTELRENDSZER:.....	3
1.2. TÁRGYI INFRASTRUKTURÁLIS FELTÉTELEK:.....	7
1.3. SZEMÉLYI FELTÉTEL - KÉPZETTSÉG – BESOROLÁS.....	9
1.4. SZERVEZETI FELTÉTELEK.....	13
1.5. MŰKÖDÉS.....	15
2. BELSŐ KAPCSOLATOK, EGYÜTTMŰKÖDÉS, KOMMUNIKÁCIÓ	16
3. AZ INTÉZMÉNY KÜLSŐ KAPCSOLATAI	19
4. SZEMÉLYISÉG ÉS KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS	22
4.2. GYERMEKVÉDELMI FELADATOK	23
5. ÉRTÉKELÉS ÖSSZEGZÉS, FEJLESZTENDŐ ÉS KIEMELKEDŐ TERÜLETEK MEGHATÁROZÁSA	24

Tisztelt Képviselő Testület!

A Beszámolóm alapját a Pápai Városi Óvodák 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 évek munkatervei képezik, amely az érvényes jogszabályok alapján került elkészítésre. A beszámoló az Oktatási Hivatal önértékelési, tanfelügyeleti és minősítési kézikönyve elvárásai szerint épült fel.

A 2020/2021 nevelési év időszakában intézményi átszervezés zajlott, 2021 szeptemberétől a Vajda Péter lakótelepi Tagóvoda az evangélikus egyház fenntartásába került. Új neve: Csodavár Óvoda. Az átadás zökkenőmentesen történt.

A Pápai Városi Óvodák szervezeti felépítése 2021. szeptember 1.-től: székhely intézmény és 7 tagintézmény, 32 csoport.

1. Pedagógiai munka feltételrendszere:

1.1. Személyi feltételrendszer:

A költségvetésben engedélyezett létszámkeret a beszámoló időszakában nem változott: 147 fő. Ez a keret a törvényi és a fenntartó által engedélyezett létszámból tevődik össze, melyben folyamatosan fenntartott üres (jelenleg 5) óvodapedagógusi álláshely szükséges, bízva a pályáztatás eredményességében.

Az óvodapedagógus és a pedagógiai asszisztens törvényi és tényadat létszám változását az alábbi táblázat mutatja: (adott év szeptember 1. adat)

évek	2018	2018	2019	2019	2020	2020	2021	2021
munkakör	álláshely	tényadat	álláshely	tényadat	álláshely	tényadat	álláshely	tényadat
óvodapedagógus	76	76	76	66	76	54	68	46
pedagógiai asszisztens	12	14	12	24	12	34	10	32

A táblázatból kitűnik az óvodapedagógus hiány, illetve a működés biztosítása érdekében a pedagógiai asszisztens létszám emelkedése. Az óvodapedagógus állások pályáztatása folyamatosan történt. A soproni Benédek Elek Pedagógiai Karral történő együttműködés eredménye, hogy nevelési évenként 8-10 óvodapedagógus hallgatóval sikerült tanulmányi megállapodás kötni. A közös megállapodás a pályakezdő bér kiegészítése és tanulmányi szabadság megállapítása mellett, a mentor jelenlétét, támogatását, munkaközösségekben való részvétel lehetőségét, az államvizsga óvodáinkban való megvalósítását és a gyakornoki vizsgára való sikeres felkészítést is rögzítette. A jogviszony fenntartásában 5 évet vállaltak a hallgatók. A pályakezdők alkalmazása határozatlan idejű szerződéssel történt.

További pedagógus végzettségű kolléganők segítik a nevelőmunkát, így 5 tanító, 2 szociálpedagógus, 2 általános pedagógiai végzettségű és 2 csecsemő és kisgyermeknevelő van jelenleg a rendszerünkben.

Emellett a pedagógiai asszisztenseknél is kikötés, hogy minimum ezen területű, emelt szintű OKJ vizsgával rendelkezzenek.

A kinevezések nehézsége azonban egyre nő, hiszen óvodapedagógus üres állásra nem lehet egyéb pedagógus végzettségű kollégát határozatlan időre alkalmazni, de a gyermekek ellátása érdekében hatékonyabb és támogatóbb a pedagógiai területen végzettek alkalmazása.

A pedagógiai asszisztensek az óvodapedagógus nevelőmunkája mellett, a sajátos nevelési igényű (SNI) gyermekek ellátásában is segítenek, ahol ezt a szakértői vélemény rögzíti. Az SNI gyermekek száma az elmúlt években megemelkedett (lásd gyermekadatok táblázat), szembetűnő az autista, autisztikus tünetek jelenléte. Emellett az SNI gyermekek ellátásának óraszámát gyermekeként 3-4, melyhez nehéz óraadó gyógypedagógust hívni. Két gyógypedagógus alkalmazásával tudtam megoldani az SNI ellátást, akik három óvodában, egyedi esetekben a

szülővel egyeztetve ettől eltérően végzik a fejlesztést. Emellett szakmai tanácsadással segítik a kolléganőket és a szülőket.

A nevelő, oktató munkát segítő (NOKS) dajkák, a csoport gondozási feladatai mellett, a tálalókonyhák működéséért, rendezettségéért is felelnek. A 6-7 csoportos óvodákban csak külön konyhas dajkával lehetett megvalósítani a tálaló konyhai feladatok elvégzését, mely az engedélyezett létszámkeretből biztosított.

Az óvodatitkári feladatok bővülése miatt külön kellett választani az étkezések jelentésével, a térítési díjak kezelésével megbízott és az intézményi adminisztrációt végzők feladatait, melyet 2021. márciusáig két-két kolléganő látott el. Az intézmény önállóan gazdálkodó státuszba helyezésétől további személyi és munkaköri bővülés történt 2021. április 1-től. A létrehozott gazdasági csoport 6 fővel működik. Közülük 1 fő részmunkaidőben, illetve a sikeres gazdasági vezetői pályázatig egy fő ideiglenes megbízással a vezetői feladatokat is végzi. A gazdasági csoport feladat átvétele és elosztása zökkenőmentesen történt. Az intézményi dokumentumok elkészültek, a működés folyamatát látva aktualizálásuk folytatódik.

Az intézményben ez év augusztus 31-ig 7 karbantartó a működést segítő feladatok mellett karbantartási, felújítási és beruházási munkákat is elvégzett. A költséghatékonyság mellett a szakember hiányt is kompenzálták. (Leginkább asztalos munkák, épület kisebb javításai, festés, álmennyezet készítés, udvari tároló, játékeszközök javítása valósult meg.)

Táblázat: óvodánként, munkakörönként az aktív dolgozók létszáma, 2021.09.01. (Vajda Péter lakótelepi Óvoda nélkül)

óvoda	csoport száma	óvodapedagógus	óvodapedagógus hallgató	pedagógiai asszisztens	dajka
székhely	7	8	1	5	8
Erzsébetvárosi	4	5	0	5	4
Fáy	5	8	0	3	5
Kéttornyúlaki	1	2	0	0	2
Nátuskerti	4	5	3	1	4
Szivárvány	6	7	1	7	7
Tapolcafüi	2	2	0	3	2
Tótkerti	3	4	2	1	3

intézményvezető	intézményvezető helyettes	megbízott gazdasági vezető	gazdasági csoport	óvodatitkár	karbantartó
1	2	1	3	2	6

Sajnos az óvodapedagógusi pályázatok mellett, eredménytelen volt a tagóvoda-vezetői és az intézményvezető-helyettesi pályázat is. Emiatt az intézményvezetésre a vezetői feladatok mellett, tagóvodavezetői és csoportvezetői feladatok is hárultak.

Így a kialakított feladatmegosztás folyamata megszakadt, és ennek a betervezett szakmai látogatásaink, innovatív kezdeményezéseink látták kárát, melyeket intézményi szinten nem tudtunk bevezetni, tovább adni óvodáink között, (például: tehetséggondozás, zöld óvoda, óvodakert program, ovi sportpálya látogatás/sport program).

Személyi változás:

Az oktatás stratégiája az egész életen át tartó tanulás, ami nem csak óvodásaink jövőjét érintő feladat, hanem az óvodai dolgozóké is. Az intézmény korfáját tekintve az előregedés lassan átvált, egyensúlyba kerül a fiatalok alkalmazásával. A napi nevelési nehézségek, a családok megváltozott gyermeknevelési tudása, szokása megsegítése mellett, a képzettség hiányával érkező fiatalok „tanítása” is komoly feladatot ró az idősebb kollégákra. Emellett a két nagyon eltérő generáció együttes jelenlétére is készülni kell, amiben az együttműködés, az alkalmazkodás, a megértés és a kompromisszumra épülő kommunikáció folyamatos jelenléte elengedhetetlen. Mindemellett a tagóvodai közösségekben az év közbeni személyi változások száma is magas (nyugdíjazás, felmondás, elköltözés, szülés). A dolgozók gyakoribb mentálhigiénés problémái miatt belső munkacsoportok és külsős előadások, szakmai találkozók kerültek megszervezésre, illetve a vezetők egyéni megbeszélései, csoportlátogatásai is hangsúlyt kaptak úgy dolgozói, mint vezetői, szülői jelzés esetén. Ezek gyakoriságát a fentebb írt problémák és a veszélyhelyzet alatt a programok korlátozása miatt, a következő nevelési időszakban szükséges lesz emelni.

Személyi változás számszerűsítve:

Megszűnés módja/ Időszak	2018.09-12.hó	2019.	2020.	2020.01-08. hó	2020.09-12.hó
Nyugdíjazás	1	7	14	4	2
Közös megegyezéssel	1	7	13	5	1
Egyéb módon (pl. határozott idő lejárt, költözés, áthelyezés, stb.)	4	3	3	3	1

A 2018-2021 időszakában 10 fő szülési szabadságra ment, közülük 2 fő ez év szeptemberében visszatér az óvodába.

A munkahely váltás oka elég változatos képet mutatott, illetve azt tapasztaltam, hogy a pedagógus hiány miatt sokkal hamarabb váltottak munkahelyet a kollégák. A pályakezdők, fiatalok leginkább anyagi megfontolásból tették, illetve családalapítás miatt más településre, vagy vidékre költöztek, de az idősebb generációnál is megjelent ez a trend, bár ők egy nevelési probléma, egy szülői konfliktus és a széles kereslet miatt is vállalták a váltást.

Az év közbeni változásokat, a nyugdíjba menő kollégák helyettesítését/ utánpótlását a nevelési évek folyamán túlóra kifizetésével, vagy már nyugdíjban lévő kolléga visszahívásával tudtam megoldani.

Gyermekadatok a beszámolás időszakában

Óvoda	2018.10.01.	2018. 12.31.	SNI (12.31.)	BTMN(12.31.)	2019. 08.31.
Erzsébetvárosi	87	89	1	1	93
Fáy A. ltp-i	115	121	1	0	119
székhely	152	154	2	5	158
Kéttornyúlaki	26	26	0	0	27
Nátuskerti	92	93	0	0	98
Szivárvány	145	149	3	3	150
Tapolcafői	26	27	0	0	30
Tókeri	67	67	0	0	71
Vajda P.ltp-i	87	87	3	0	96
Összesen:	797	813	10	9	842

Óvoda	2019.10.01.	2019.12.31.	SNI (12.31.)	BTMN(12.31.)	2020.08.31.
Erzsébetvárosi	83	80	0	3	76
Fáy A. ltp-i	124	124	0	0	119
székhely	140	145	10	8	148
Kéttornyúlaki	23	22	0	0	23
Nátuskerti	95	94	0	2	99
Szivárvány	149	150	3	6	149
Tapolcafői	27	28	0	0	32
Tókeri	64	67	1	0	71
Vajda P.ltp-i	92	94	4	4	98
Összesen:	797	804	18	23	815

Óvoda	2020.10.01.	2020.12.31.	SNI (12.31.)	BTMN(12.31.)	2021.08.31.
Erzsébetvárosi	75	78	1	4	78
Fáy A. ltp-i	114	114	0	1	121
székhely	131	133	8	11	131
Kéttornyúlaki	19	19	0	0	19
Nátuskerti	98	98	0	5	94
Szivárvány	138	140	3	6	134
Tapolcafői	31	31	1	1	29
Tókeri	72	72	1	1	72
Vajda P.ltp-i	91	91	5	4	86
Összesen:	769	776	19	33	764

Az intézményünkbe jelentkező körzetes gyermekek felvétele a nevelési évek során folyamatosan biztosított volt, felvétel elutasítására nem került sor. Az üres férőhelyek betöltésére az év kezdést követően vidéki és a nem óvodaköteles gyermekek esetében is sor került. A beíratás jogszabályi változása miatt, 2020-ban belügyminisztériumi adatbázisból megkapva történt az óvodaköteles gyermekek beíratása.

A személyes jelenlét elmaradása megnehezítette az év kezdést, az információk átadásában itt is a tagintézményekben létrehozott zárt facebook csoportokat tudtuk segítségül hívni. Emellett az év közbeni változás, beiratkozás elektronikusan történt, mely mára beépült a mindennapjainkba, ez évben is sok szülő élt ezzel a lehetőséggel. A gyermekekkel való találkozást nyílt napok szervezésével próbáltuk megvalósítani, 2021-ben 70 fölött volt a látogatói szám.

Az év közbeni gyermeklétszám folyamatosan változott, mely sajnos nagyon jellemzővé vált az elmúlt években. A táblázat 2019-ben 45, 2020-ban 22 fő emelkedést, 2021-ben 12 fő csökkenést mutatott az októberi statisztikához képest, valójában évente nagyon magas a vándorlás, pl. 2019-2020 nevelési évben 71 gyermek távozott az intézményből. Leggyakoribb okok a költözésre: anyagi helyzet romlása, a családszerkezet átalakulása, munkahely keresése, vagy munkanélküliség miatt a lakóhely elhagyása, a Kánaán-ház befogadó képessége volt. Nem egy esetben családsegítővel közösen kerestünk családokat, akik jelzés nélkül eltűntek. A családi problémák a gyermekekre is átvetődtek. Nőtt a beilleszkedési, tanulási és magatartás zavarral küzdő, (BTM) gyermekek száma. Esetükben biztosítottuk a csoporton belüli fejlesztő foglalkozásokat a szakértői vélemény alapján, a gyógypedagógus és fejlesztőpedagógus iránymutatásával.

2019-től a gyermeklétszám csökkenése további két okra is visszavezethető, egyrészt a 6 évesek kötelező iskoláztatása, másrészt a településen a gyermeklétszám csökkenése.

2020. szeptembertől a kialakult helyzet miatt meg kellett változtatni az új gyerekek befogadásának szabályait. Át kellett gondolni, hogy hogyan lehet úgy a befogadást a körülményekhez képest zökkenőmentesen megvalósítani, hogy közben minden érintett egészségének védelmére maximálisan oda figyeljünk.

1.2. Tárgyi infrastrukturális feltételek

A beszámoló időszaka alatt a legnagyobb értéket képviselő beruházás az udvari játékeszköz fejlesztés volt (28 millió Ft), melyet az informatikai eszközök vásárlása követett (10.5 millió Ft). Mindkét tétel (udvari játék és informatika, mint okos tábla, bee bot robotka, laptop) a gyermekek változatos és a kor igényéhez igazodó tevékenységkínálatát szélesítette. Emellett folyamatos fejlesztést végeztünk az informatikai eszközök tekintetében a vezetés, az adminisztráció, a gazdálkodás működtetéséhez.

A tönkrement háztartási eszközök helyett több óvodába vásároltunk újakat: mikrohullámú sütő, porszívó, mosógép, és ÁNTSZ jelzés szerint kialakítottuk a dolgozói ételkészítés tárolásának helyét és külön hűtő/tároló feltételét. (1.5 millió Ft)

A csoportszobák berendezése mellett fontos a dolgozók munkakörülményeinek a javítása, melynek érdekében a bútorzatok cseréje, illetve karbantartóink által történő elkészítése is megvalósult. Az óvodai tálalókonyhák berendezés felújítása jelen időszakban a Szivárvány Tagóvodában és a Kéttornyúlaki Tagóvodában történt meg. (4 millió Ft)

Az egyéb beruházás jellemzően működést célzó eszközök, gépek, árnyékolók, redőnyök vásárlásából tevődött össze (1 millió Ft).

Az önkormányzati beruházások is jelentősen segítették a működésünket.

Gázkazánok cseréjére a Nátuskerti, a Fáy ltp.-i, a Vajda ltp.-i, a Tapolcafői Tagóvodákban volt szükség.

A Kéttornyúlaki Tagóvodában a cserépkályhák helyett elkészült a gáz központi fűtés. Itt a falak vízesedését is sikerült ezzel megállítani. 2020-ban a csoportokban a régi lambériák lebontásra kerültek, faljavítást követően újat helyeztek fel a karbantartók. Ez év augusztusában pedig a tető felújítása történt meg.

Fantasztikus élmény volt a Nátuskerti Tagóvodában az első ovi-foci pálya felavatása is, melyet a székhely óvoda, és rövidesen a Szivárvány Tagóvoda követ. A gyermekek mozgáskultúrájának változatossága mellett, a pálya borítása alkalmassá teszi használatot egy esősebb időszak után is.

Felújítás: Az épületek állagmegőrzésében inkább a belső helyiségekre, terekre fektettem hangsúlyt. A központi vezetés és pénzfelhasználás eredménye, hogy a vezetőkkel egyeztetettek szerint tudtunk nagyobb feladatokat tervezni és megvalósítani, melyben a fontossági sorrend is döntött. A felújítások során folyamatosan zajlott a gyermek csoportszobák, mosdók, öltözők festése, parkettázása, felnőtt mellékhelyiségek tisztasági meszelése, járólapozása. Bízom benne, hogy az elmaradt nyílászáró cserék, az épületek külső felújításai is hamarosan megkezdődhetnek, hiszen nem csak energetikai szempontból szükséges, de az ablakcserék, külső kábelek elvezetése után sem valósultak meg teljesen a helyreállítási, színezési munkálatok.

Sarkalatos pontja az óvodáknak a víz és szennyvíz vezetékek felújítása, ehhez a gyermekmosdók korszerűsítése, melyet 2018-ban megkezdtünk.

2019 őszén három óvodában sikerült megvalósítani az aszfaltozást, mely a gépjármű bejáró mellett a gyerekeknek KRESZ pálya kialakítását tette lehetővé.

2020-2021-ben a legnagyobb munkálatnak és szervezésnek számító feladat a Szivárvány Tagóvodában a tálalókonyha és a gazdasági rész felújítása volt. (18.2 millió Ft) Ez a korszerűsítés vár még a székhely és a Nátuskerti Tagóvoda tálalókonyhájára és gazdasági bejáratára is.

2021-ben az intézmény gazdasági helyiségeinek át és kialakítása nagyon gyors szervezést kívánt, a munkálatokban a karbantartók együttes munkája mellett víz, gáz, villany és építőipari munkálatok egyaránt megjelentek. Április elsején a megszépült és berendezett irodákban fogadhattuk új kollégáinkat.

A beruházások és felújítások költségének emelkedését egyéb járulékos (dologi) kiadások is növelték, így a működés és a biztonság szabályainak való megfelelést is megvalósítottuk, (feltöredezett járda megszüntetése, törmelék elhordás, új udvari eszközök alatt kavics ütescsillapító feltöltés, föld, gyepszőnyeg vásárlás, terítés).

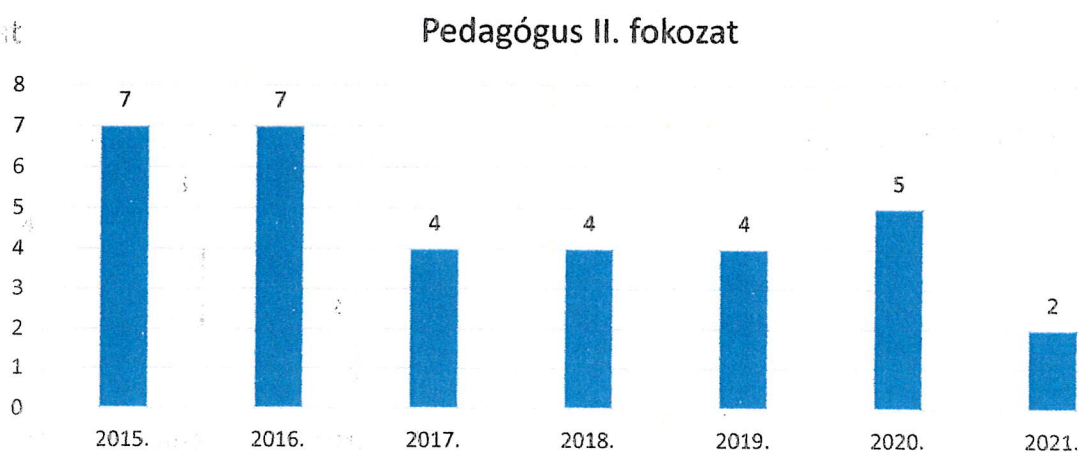
1.3. Személyi feltétel - Képzettség – besorolás

Alkalmazotti közösség mutatói

Gyakornoki vizsga

Intézményünkben a gyakornoki szabályzat szerint történik a pályakezdő pedagógusok segítése, felkészítése a gyakornoki vizsgára, melynek időtartama két év. A 9 gyakornok jelentkezését a minősítő vizsgára megtettem, mindannyian sikeresen vizsgáztak, Pedagógus I fokozatba kerültek. Az Oktatási Hivatal az általa közzétett tájékoztatóban határozta meg az adott évi pedagógusminősítési keretszámokat. Célom az volt, hogy támogassam, akiknek kötelező volt a jelentkezés és ösztönözzem, akiknek lehetőséget adott. Emellett, mentor mesterpedagógus intézményvezető segítette a portfólió írás és a védés menetét a kolléganőknek. Az alábbi táblázat a minősítésben részt vevők számát mutatja.

Pedagógus II. fokozat minősítő eljárás



2019-ben egy intézményvezető-helyettes kiváló eredménnyel vett részt a mesterpedagógus minősítő eljárásban.

Továbbképzésen való részvétel:

Intézményünkben fontosnak tartom a szakmai munka fejlesztését a magas színvonalon végzett nevelőmunka érdekében. Folyamatos szakmai fejlődésünket, ismereteink bővítését a jól

megválasztott továbbképzések segítették, illetve segítik jelenleg is. A továbbképzések az ötéves továbbképzési tervben tervezettek és az éves beiskolázási terv és megvalósulás szerint dokumentáltak. A tervben a Pedagógiai Programunk célkitűzése és kiemelt nevelési területei mellett, mint az anyanyelvi nevelés, a környezettudatos nevelés és a szabad játék megvalósítása, az innovatív témák is megjelentek.

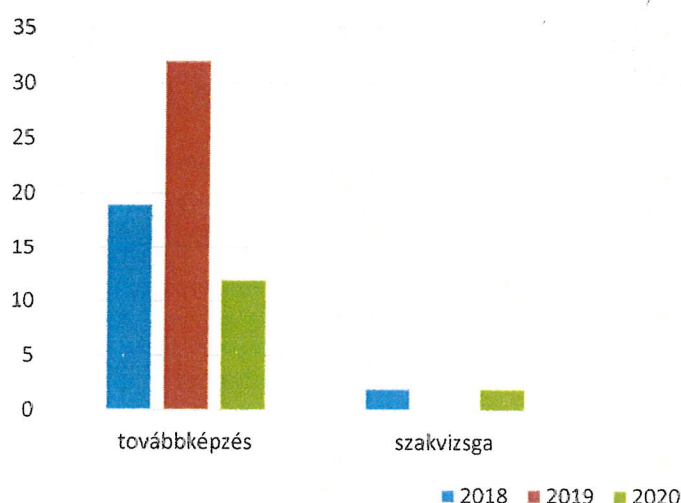
Továbbra is folyamatosan részt vettünk a Székesfehérvári Pedagógiai Oktatási Központ által szervezett térítésmentes képzéseken, illetve helyben szervezett képzés lehetőségükkel is élünk.

A Pápai Városi Óvodák nevelési programjának sajátosságai mellett, a megújulásra való igény és az előadók személye is meghatározója volt a tematika választásnak. Előnyben részesítették a kolléganők a helyben szervezett képzéseket, egyre több esetben éltek az online képzési formákkal. Ennek elterjedése a pandémia időszakában tovább folytatódott.

Az óvodapedagógusok önképzését folyamatosan támogattam, kiadványokkal, szakkönyvekkel, az egymásnál való hospitálási lehetőségekkel, konferenciákon, nyílt napokon–előadásokon való részvétellel, az informatikai eszközök folyamatos rendelkezésre állásával. A járványhelyzet ideje alatt a dolgozók informatikai ismeretei sokat fejlődtek, segítséget nyújtottak egymásnak a magasabb szintű tudás elmélyítésében (online konferencia ZOOM használata, egyéni digitális kapcsolattartás, szerkesztést elősegítő programokkal való ismerkedés, gyermekeknek padletek szerkesztése, tevékenység kínálat az otthon töltött időszakban).

Jelenleg 5 kolléganő tanul óvodapedagógiai főiskolán, 2 fő 2021 szeptemberében kezd, 4 fő sikeresen államvizsgázott. Gyesees tanuló 2 fő

A 120 óra továbbképzést minden kötelezett teljesítette.



Önértékelés, tanfelügyelet, minősítés

A 2013. szeptember 1-jén indult pedagógus életpályamodell több szintű, több elemű értékelési rendszert foglal magába. Elemei (önértékelés, tanfelügyelet, minősítés) megközelítőleg egységes szempontrendszer alapján értékelik, minősítik a pedagógust, valamint a vezetőt és az intézményt. Az értékelés kulcselemei az ún. kompetenciák, melyek meglétét, fejlettségét különböző eszközökkel, módszerekkel vizsgálják a pedagógusok, szakértők. Az elvégzett önértékeléseinkből egyértelműen kitűnik, hogy óvodapedagógusaink számára az önértékelés a szakmai fejlődés szempontjából a tanulás motorja, amelynek során folyamatos visszacsatolást kapnak magáról a tanulásról (folyamatról, tanulási szükségletekről) és az elvárásokról.

A fejlődéshez szükséges (szakma által elfogadott és szakmai minimumként meghatározott rögzített elvárások) elvárásrendszer megismerése biztosított volt. Örömteli, hogy már megjelentek a kolléganők által fontosnak tartott elvárások is, mint új módszertani eljárások megismerése, bevezetése, az integráció mellett a reflektív nevelői attitűd elveinek alkalmazása.

Az önértékelések az 5 éves tervnek megfelelően a tanfelügyeletet, minősítéseket figyelembe véve, a nevelőtestületben történt változásokhoz alkalmazkodva kerültek megvalósításra, a törvényeknek, rendeleteknek, jogszabályoknak a figyelembevételével. Rendszerünk eredményeképpen elmondható, hogy felkészített a (óvodapedagógusok, tagintézményvezetők) vezetői, intézményi tanfelügyeletre, illetve minősítésre.

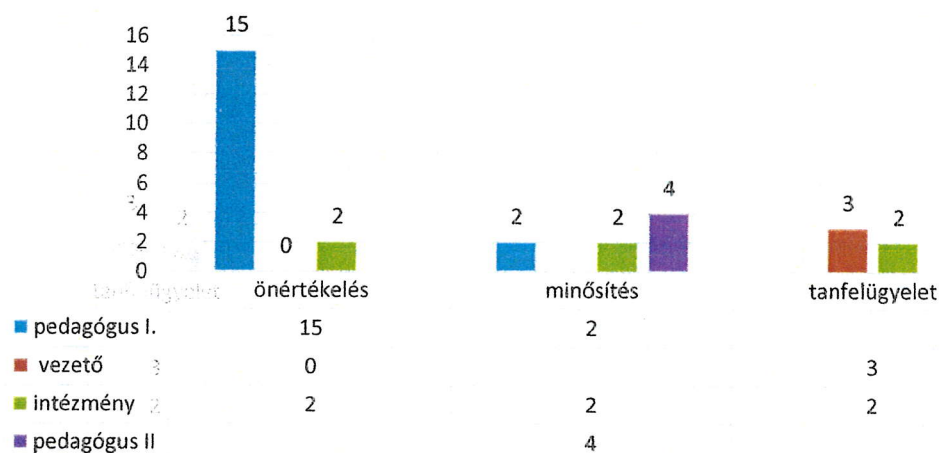
Kollégainőink gazdag portfóliók révén dokumentálták, prezentálták és igazolták szakmai karrierjük, életútjuk nagy állomásait, sikereiket, eredményeiket, tanulmányaikat. Valamennyien magas értékű minősítést szereztek.

Pedagógiai Szakmai Ellenőrzésre (Tanfelügyelet) 2018-2019-ig terjedő időszakban 3 tagóvodánk lett kijelölve intézményi szinten. Az eljárás sikerrel zárult. Több területen jelöltek a tanfelügyelők kiemelkedő eredményeket, de fejlesztésre szoruló területek is megfogalmazásra kerültek, melyekből a tagóvodák nagyobb önállóságának biztosításával csak részben értettem egyet, ez jegyzőkönyvezésre került. A vezetőkkel egyeztetve, a tagóvodákban a szakmai, módszertani szabadság, vagyis a nevelőmunka gyakorlatban történő megvalósulása, a szülőkkel való programok, az adott városrész sajátosságai tekintetében valósultak meg. Intézményi szintű irányítás mellett, szükséges, hogy egységes elvet kövessünk, egységes dokumentációt kezeljünk, és ez adja az alapot a működéshez, tervezéshez, dokumentum vezetéshez, adatszolgáltatáshoz. Ehhez a Pedagógiai Program, Szervezeti és Működési Szabályzat szükséges. Emellett az intézményvezetés a központban történik a gazdálkodási csoport és a vezetés által, ezzel tehermentesítve a csoportban dolgozó tagóvodavezetőket.

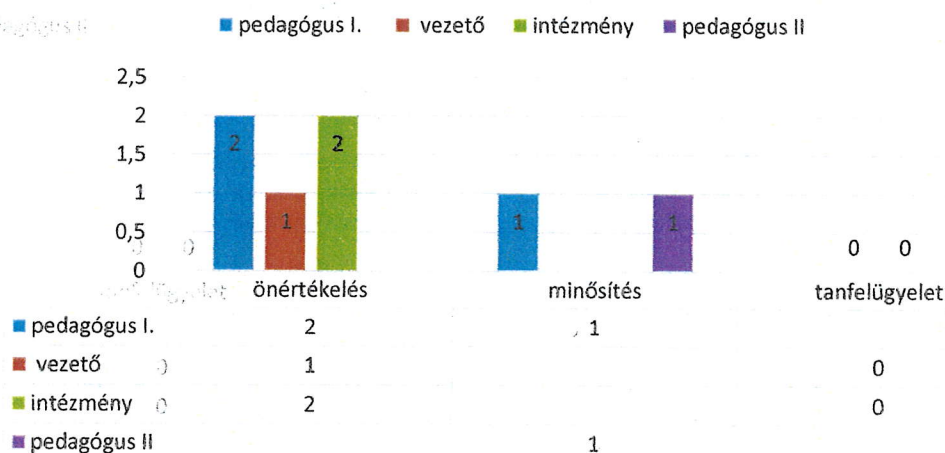
A 2020 -2021-es nevelési évben a kitűzött intézményi tanfelügyeleti látogatások a járvány helyzet miatt törlésre kerültek, a minősítő eljárásokat új időpontra helyezték át.

Az életpálya elemeinek sikeres teljesítése mindenképpen ösztönző volt a kolléganők számára, a pénzügyi előrelépés mellett, az erősségeik kiemelése és a fejlődés útjának meghatározása tekintetében.

Életpálya 2019



Életpálya 2020



Életpálya 2021



1.4. Szervezeti feltételek

Intézményi-vezetői feladatmegosztás

A vezetői feladatmegosztást is nehezítette a nyugdíjazás, illetve a vezetői feladatokról való lemondás.

A beszámoló időszakában történt változások:

- két fő szerzett vezetői szakvizsgát:
 - o egy fő tartós betegség miatt nem tudta megkezdeni a vezetői feladatokat,
- két fő nyugdíjba ment,
- egy fő új érkezett,
- két fő elhagyta az intézményt,
- két fő lemondott,
- képzettség nélkül, háromszori eredménytelen pályázat miatt két fő került kinevezésre.

A vezetőség (intézményvezető és két helyettes) feladatmegosztásában a tagóvodák közvetlen szakmai megsegítését, a szakmai munka ellenőrzését, segítő tanácsadást, látogatást is megvalósítottuk. A nevelőtestület, az alkalmazotti közösség összejövetelein, a szülői értekezleteken, rendezvényeken is részt vettünk, illetve egyéni megbeszéléseken, szülői problémajelzések esetén, gyermekek megfigyeléseiben is segítettünk.

A tagóvoda-vezetői feladatokban a napi pedagógiai feladatok végzése, a tagóvoda működési rendjének megtartása, munkarend irányítása, a szülői elégedettség, gazdaságosság, törvényesség megtartása is elég kihívás volt a csoportban dolgozó kollégák részéről.

Intézményi döntés előkészítés:

A Szervezeti és Működési Szabályzatban foglaltak szerint a döntési, véleményezési jogkörrel élnek a dolgozók egyénileg és a munkaközösségekben közös állásfoglalással. Ennek megvalósításához tagóvodánkénti email bázist hoztam létre, melyben küldésre kerültek a dokumentumok, a változást előkészítő szakmai anyagok, a véleményezés határidejével. A visszaérkezett válaszok releváns esetben beépítésre kerültek az adott tematikába. Ezt követte a határozat az elfogadásról, melyet jegyzőkönyvben hitelesítettünk. Tapasztalatom, hogy inkább szakmai, mint törvényi változtatások esetében éltek a dolgozók a véleményezéssel.

A munkaközösségekben önként és szívesen vettek részt a kolléganők. Éppen ezért vált hangsúlyosabbá, az intézményi döntésekbe való aktívabb bevonásuk, véleményük kikérése, javaslataik megfontolása, beépítése szervezetünk eredményessége érdekében. Részt vettek, véleményt alkottak a következő területekben: Pedagógiai Program, Belső ellenőrzési terv,

Beiskolázási terv, Pedagógus Továbbképzési program, Önértékelési terv, Intézményi Minőségirányítási Szabályzat, költségvetés tervezés.

Intézményi ellenőrzés

Az intézményi ellenőrzés területei (végzői a vezetőség és a tagóvodavezetők):

- A dokumentumok ellenőrzése (csoportnapló, mulasztási napló, gyermekek egyéni megfigyelésének rögzítése, hiányzás igazolása, óvodába járás nyomon követése, munkarend és jelenlét/hiányzás vezetése) a Szervezeti és Működési Szabályzat eljárásrendjei szerint történtek; nehézséget a pandémia időszakában a zárva tartások, az óvoda ügyeleti időszakai, a csoport összevonások és az átszervezések időszaka okozott, melyhez kiegészítettük az eljárásrendeket a kolléganőkkel egyeztetettek alapján.
- Munkafegyelem: a munkaköri leírásban foglaltak mellett, a munkára alkalmas állapotot, a dohányzást és a pontos munkakezdést is ellenőriztük. Alkoholos állapot miatt egy esetben, dohányzás miatt két tagóvodában egy-egy esetben kellett figyelmeztetni.
- A pontos munkakezdés miatt több kollégát kellett figyelmeztetni. A magán probléma miatti késés esetén, telefonon jeleztek vezetőjüknek. A táppénzek bejelentése telefonon a titkárságra megszokottá vált, hiszen a KIR rendszerbe való azonnali rögzítés a biztosítéka, hogy időben megkapják illetményüket a dolgozók.
- Gyógypedagógiai ellátás: úgy a külsős, mint az intézmény alkalmazásában lévő gyógypedagógusoknak az SNI gyermekekről vezetendő egyéni fejlesztési napló a normatív támogatás igazoló dokumentuma, naprakész vezetését egyeztettem és ellenőriztem, illetve a óvodában történik a tárolása.
- Kapcsolatok: a belső szakmai kapcsolatok mellett a szülőkkel való kapcsolattartást kiemelten kezeltük. A szülői értekezletek látogatottsága év elején és a félévi értekezleten magas, míg a tavaszi értekezleten már kevesen jelennek meg. Szülői visszajelzés szerint, minden információ átadásra kerül a zárt facebook szülői csoportokban. A fogadó órákra alkalmaztuk a meghívást a szülők részére, a gyermekekről való érettség, fejlettség megbeszélése témában, illetve javasoltuk adott korosztály szüleinek részvételét, mely leginkább az iskolaérettség megbeszélésekor mutatott aktivitást.
- A karbantartói feladatok ellenőrzése minden vezető feladata. 2021-től műszaki területen beiskolázásra került egy karbantartó, aki így a feladatok irányítása mellett, már rövidesen az árajánlatok elkészítésében, illetve egyes munkafolyamatok ellenőrzésében is engedéllyel rendelkezik, azokat végezheti.
- Az étkezés igénybevételének jelzésére új program került bevezetésre. A felület nagyon sok esetben nem megfelelően működött. A szülői jelzéseket a felelős óvodatitkár segítette

orvosolni, illetve tartotta a kapcsolatot a programozókkal. Ez év nyarára ígérték a program felülvizsgálatát. Bízom benne, hogy kevesebb problémajelzéssel tudjuk kezdeni az új nevelési évet.

Intézményi igazgatási feladatok

- A már megismert, megszokott feladatok mellett ebben az évben az önálló gazdálkodó intézményi átszervezés új feladatokat adott. A gazdasági csoport tagjai egymást segítve, illetve önkormányzati intézményi és osztály támogatásával, valamint belső ellenőr alkalmazásával átjutott a kezdeti nehéz időszakon. Megtapasztaltuk, hogy az adminisztráció központosításával gyorsabb és hatékonyabb a gazdálkodás működése, az információ áramlása és a határidők teljesítése.
- Intézményi szinten minden adminisztrációs adatszolgáltatáshoz rendelkezünk nyomtatvánnyal, melyeket szükség esetén aktualizáltunk. A feltöltést továbbra is a NAS rendszerbe végeztük el. Így nyomon követhető és visszaellenőrizhető az adatszolgáltatás a tagóvodákból és vissza felénk.

1.5. Működés

Nevelés nélküli munkanapok

A nemzeti köznevelésről szóló törvény szerint 5 nevelés nélküli munkanap kerülhet megszervezésre nevelési évenként, melynek nagyon jól kialakult a rendje intézményünkben.

- Az augusztusi nyitó értekezleteken egyben az előző évek zárása is megtörtént, erre építettük a következő nevelési év terveit.
- A félévértékelés tagóvodánként történt,
- majd két szakmai és egy csapatépítő nap került megszervezésre. Tartalmas programok, közösséget építő események, helyszínek segítették szervezetünk új dolgozóinak a megismerését, a szakmaiságunk fejlődését, a fejlesztendő és a jól működő területek megbeszélését.

A Covid járvány idején sajnos nevelés nélküli munkanap nem kerülhetett megszervezésre. A 2021-es nevelési év kezdő teljes alkalmazotti értekezletünket elővigyázatosságból csak tagóvodai alkalmazotti körben tartottuk meg.

Takarítás - karbantartás

A 2018 -2019 –es nevelési évben az óvodai takarítási szünetek időpontjára megtörtént a szülői igényfelmérés. Tapasztalatunk, hogy nagyon magas számban igénylik a szülők június, július hónapokban az óvodai ellátást, melyet minden óvoda esetében két ügyeletes óvodában is

biztosítottunk. A három hetes leállás időszaka fontos, egyrészt a teljes óvodai takarítás elvégzése miatt, de egyes nagyobb beruházások is erre az időszakra tervezettek.

Emellett az óvodapedagógusoknak itt lehet biztosítani a szabadság kiadását, így kevesebb nap marad az aktív óvodai időszakra. A Covid járvány ideje alatt óvodáink a nyári időszakban is teljes nyitvatartási időben fogadták a gyermekeket. 2021-ben három óvodában vált szükségessé az áprilisi kormány által elrendelt leálláson kívül is zárva tartás: Szivárvány Tagóvoda teljes gazdasági folyosó lapozása, felnőtt illemhely felújítása, Kéttornyúlaki Tagóvoda tetőcserép cseréje, székhely óvoda udvar átalakítása, játékeszközök telepítése, terasz bontása miatt. Az ügyeleteket biztosítottuk a gyermekeknek a két legközelebbi óvodában.

Nyitvatartás

A szülői igényfelmérés minden nevelési év kezdetekor megtörtént, egy óvodában, egy szülői igényjelzést követően vált szükségessé a nyitvatartási módosítás.

2. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Célja: információ átadás, tudás átadás, kapcsolatok építése, erősítése az intézmény, a járás és távolabbi óvodai közösségekkel.

Pedagógiai – szakmai koordinációs megbeszélések

Fontosnak tartom, hogy a szakmai párbeszéd az intézmény legkisebb közösségében, a csoportkollégák között épp úgy megvalósuljon, mint intézményi szinten. A dolgozói cserélődés miatt ez még hangsúlyosabb volt az elmúlt években. Az év eleji alkalmazotti közösség értekezletét minden esetben követte a csoport pedagógusai és dajkája közötti megbeszélés. Ennek folyamata a csoportnaplóban rögzített nevelőmunka tervezését is segítette.

A működéshez elengedhetetlen volt a karbantartói egyeztetés is, hiszen hatékonyabbá vált munkavégzésük, amikor egyes feladatokat együtt végeztek el, pl. sövénynyírás, játékjavítás, lambériázás, parkettázás. 2021 márciusától saját gépjárművet kapott intézményünk, mely alkalmas a fűnyírótraktor és további szerszámok, eszközök szállítására, így intézményi használatra.

A tagóvodavezetői értekezletek a havi intézményi vezetői értekezleteket követően kerültek megtartásra, így az aktualitások, feladatok átadása pontosan történt meg. A rendszeres időközönként való találkozás pedig a megvalósulás és a problémák megbeszélésére, megoldására is lehetőséget adott. A covid időszakában leginkább a személyes megbeszélések elmaradása okozott a működésben problémát, hiszen azonnali intézkedések váltak szükségessé, melyben nem volt lehetőség az átbeszélésre, a végrehajtás kontrolljára. Emellett nem vált be a protokoll, hiszen

újabb és újabb egyedi esetekkel kerültem szembe. Oktatási Hivatal felé csoport bezárást 20, tagóvoda zárást 5 esetben kellett jelezni és azonnali ügyeletet szervezni. Több esetben a működést a dolgozók más munkakörbe való aktív beállításával tudtunk csak megoldani.

A márciusban országszerte kialakult váratlan járványhelyzet alapjaiban megváltoztatta eddigi pedagógiai munkánk megvalósításának lehetőségét. A legfontosabb a szülőkkal való kapcsolat újraépítése volt, melyben a zárt facebook csoportokon közvetített információk mellett, a telefonon történt tanácsadás, beszélgetés lehetőségét is felajánlották a kollégák.

Szakmai munkaközösségek megvalósult éves programja

A munkaközösségek az előzetesen jelzett pedagógus javaslatok alapján alakultak meg. Ez a tavalyi év kivételével, minden évnnyitó értekezleten megbeszélésre és elfogadásra került. Vannak hagyománnyal bíró, 10 évet meghaladó munkaközösségek és vannak átalakulók, nyugdíjazás, egy téma aktualizálása, vagy épp törvényi elvárás, de új agilis kolléga érkezése esetén is. A munkaközösségek szakmai szerepe és hatékonysága megnövekedett.

Fontos feladatunk lett a szakmai munka színvonalának megtartásában és az intézmény szervezeti kultúrájának alakításában, folyamatos fejlesztésben. A munkaközösségek nyitottak, minden tagóvodából képviseltetik magukat óvodapedagógusok, pedagógiai asszisztensek, így munkájuk hatékonyabb, sikeresebb, több óvodára kiterjedő. A munkaközösségek a pedagógusok szakmai műhelyei, segítséget nyújtanak a tagoknak munkájukban, és egyfajta ellenőrzést is biztosítanak munkájuk felett a teljesítményértékelés, a tanfelügyelet, a minősítés kapcsán.

Munkaközösségek kiemelt értékei:

- drámapedagógia – újszerű eljárások gyakorlatban történő bemutatása, kipróbálása, bemutatók tartása, óvoda-iskola kapcsolat erősítése, kiemelt témája a befogadás, elfogadás, a másság megismerése és megismertetése gyermekkel, szülővel, kollégával;
- néptánc – gyermektánc fűzők bemutatása, elsajátítása közben mozgásra ösztönző zene, vidám hangulat mellett;
- játék – a szabad játék nem egyenlő a szabotossággal, a játék gyermekre gyakorolt fejlesztő hatása, a hely, idő, eszköz hármass egyensúlya a játék folyamán;
- környezettudatosság – a környezeti nevelés mellett, a fenntarthatóság és a környezettudatosság megmutatása már gyermekkorban, a pedagógus érzékenyítésével kezdődik, tematikája változatosan, több helyszínen mutatta be a lehetőségeket a témában;
- mentor- intézményünkben a pályakezdő, a pályára visszatérő és a pedagógus főiskolai hallgatók megsegítéséhez kidolgozta a gyakornoki programját, melynek megvalósításában segít a csoport. Emellett, az egyéb pedagógus végzettségű kollégák is támogatást kaptak szakmai, (szaktárgyi, oktatási, nevelési), szakmai identitás, közösségi beilleszkedés

támogatása, konfliktuskezelés, kommunikáció területeken ebben a közösségben, csoportban, egyénileg egyaránt.

- szervezetfejlesztés – dokumentumok aktualizálásához javaslattétel, kapcsolattartás a város HEP gyermekcsoport tagjaival, kerekasztal találkozók szervezése, bölcsőde, gyermekvédelem, védőnők részvételével.

Belső tudásmegosztás – Hospitálás

Minden óvodában megtartották a kolléganők a belső hospitálásokat, melyen kolléganőiknek mutatták be szakmaiságukat. Korrekt megbeszélés követte a bemutatót, mely a fejlődésre és a kiemelkedő területek kiemelésére fókuszált. Külső hospitálásra szintén a dolgozói változások és a veszélyhelyzet miatt kevesebb esetben került sor.

Szakmai előadás, konferencia

2019. októberi szakmai napunk fővédnöke Egyházi Andrea, a Pápai Tankerületi Központ igazgatója volt. Neves előadók fogadták el meghívásunkat: Dr. Varga László: Nevelés és/vagy nevelés; Prof. Dr. Héjj Andreas: Intézményi légkör; Dr. Tóth-Merza Katalin: Pedagógus-szülő kapcsolata. Délután szekciókban Mundy Péter, Dr. Molnár Katalin, Kissné Dr. Zsámboki Réka, Horváth Tamásné, Nagy Ildikó Mária tartottak értékes és érdekes előadásokat. Bízom benne, hogy hamarosan visszaállhatunk a minden évben megtartható, megszervezhető szakmai napunkra, melyre nem csak intézményünk alkalmazottai várnak, de a járás óvodáiból, illetve szomszédos megyékből is sokan érkeztek az elmúlt években.

Az SNI gyermekek számának emelkedése mellett az autista gyermekek jelenléte egyre nagyobb kihívás a kolléganők számára. Ezért olyan speciális, gyakorlatorientált képzést is megvalósítottunk, ahol a kolléganők felkészítését segítették, mind a gyermek befogadása, mind a nevelőmunka tervezése, megvalósítása területeken, (Autizmusban élő gyermek a többségi intézményben).

További képzés témáink voltak: Tehetséggondozás; Innováció a köznevelésben; Intézményfejlesztés; Egészséges életmódra nevelés; Korszerű módszerek az óvodában. Többen vettek részt a POK és az Óvodai Nevelés szakosztály által szervezett szakmai konferenciákon is.

Óvoda

Az alkalmazotti közösség összejövetelei minden tagóvodára jellemzőek, változatos formában jelennek meg. Intézményi szinten a leginkább várt a csapatépítő nap, melyről nagyon pozitívan jeleztek vissza a dolgozók. 2019-ben Zircre látogatott a teljes alkalmazotti közösség, ahol arborétumba, múzeumokba látogattunk. Bízom benne, hogy a 2020/2021 nevelési év kihagyása után újra tervezhetjük.

3. Az intézmény külső kapcsolatai

Szülők

A 2018 -2019 –es nevelési évben minden óvodában megvalósult négy szülői értekezlet, négy fogadóóra és egy nyílt nap. Ezen kívül tavaszi műsor, júniusi évzáró, családi délutáni program, szülőkkel közös kirándulás. A fenti együttműködés formáit körültekintően szerveztük meg, mely a szülő – gyermek kapcsolat megismerése mellett az óvodánk nevelő munkáját, a gyermekek egyéni fejlődésének jellemzőit, eredményeit közvetítette. Továbbra is a nyílt napok iránt volt a legnagyobb az érdeklődés. A szülői értekezletekre egyes óvodákba külsős előadót hívtunk, pl. gyermekcsoportban előforduló túlzott nemi érdeklődés vagy agresszió, beilleszkedési-befogadási gondok..., a jelenlévők pozitív visszajelzést adtak, a kollégák eredményességről számoltak be. A fogadóórákra megszólított szülők többsége elfogadta a meghívást, a kommunikáció fő célja a gyermek fejlődése ismertetése, a család-óvoda együttműködése, megerősítése volt.

A 2020 -2021 –es nevelési évet nehezítette a Covid 19 vírushelyzet, melynek következményeképpen minden tagóvodánk ügyeleti rendben működve fogadta a gyermekeket.

A dolgozók részére készítettem a távmunkára vonatkozó szabályzatot, mely nagymértékben koordinálta a dolgozók közötti munkavégzést. A tagóvoda-vezetők megszervezték a szülőkkel való kapcsolattartás formáit (facebook, messenger). Az online munkát a vezetőség folyamatosan nyomon követte, értékelte. A dajkák, pedagógiaiasszisztensek az ügyelet mellett folyamatosan végezték az óvoda épületének fertőtlenítését, az óvoda nagytakarítását, meszelési, festési munkálatokat, babaruha és maszk varrását, más tagintézményben való fertőtlenítő takarítást, de kerítés festést is.

Intézményünk rendelkezik panaszkezelési eljárásrenddel.

A szabályozás célja: A munkavégzés során a szülők, alkalmazottak körében keletkező problémák megfelelő szinten és a legkorábbi időpontban való megoldása.

Az eljárásrend érintettjei: alkalmazottj kör, tagintézményvezető, intézményvezetőhelyettes, intézményvezető. A panaszok, problémák kezelése sok esetben már az első szinten, a csoport pedagógusai és a szülők között megoldódott, így nem történt további intézkedés. Azokban az esetekben, ahol szükség volt a tovább lépésre, ott az eljárásrendben megfogalmazottak szerint tettük meg az intézkedéseket.

Tagóvodavezetői szintű megbeszélést 8 esetben folytattak le a vezetők. A szülői panaszjelzések eseteiben a legjellemzőbb a gyermekek közötti agresszió, SNI, BTM gyermek elfogadásának nehézsége, másik szülő nevelési stílusának kritizálása, két dolgozóval szemben pedig a túlzott hangerő és elvárás teljesíthetlensége.

Intézményvezetői intézkedés 12 esetben volt. 3 autista SNI gyermeknél az óvodában eltöltendő idő fokozatos emelését, a csoportba a befogadás megsegítését, gyógypedagógiai megtámogatását kellett megbeszélni, melyben a gyermek érese volt a döntő. Hiperaktív gyermekek szintén nehezen viselik a csoportszabályokat, melyek gyakran okoznak konfliktust. Egy esetben másik csoportba való áthelyezést kellett megtenni, egy esetben a szülő egyházi óvodába vitte el gyermekét. Sajnos vannak óvodai csoportok, ahol évente többször történt dolgozót váltás, mely miatt szülői értekezleten kellett a helyzet megoldásáról tájékoztatást adnom.

Két esetben külső szakember segítségével tudtuk megoldani a problémát, ahol szülői értekezlet, a szülőnek egyéni nevelési tanácsadás és a csoportban pszichológus tanácsadás történt. Egy esetben nem sikerült eredményt elérnünk, a gyermek trágár kommunikációja, kollégákkal való kiszámíthatatlan viselkedése sajnos csak időszakosan csökkent. A családsegítő közreműködésével folyik a családterápia. Dolgozóval szembeni panaszjelzést két esetben kellett kezelni, a nem megfelelő kommunikáció és konfliktuskezelés miatt.

Fenntartó - Pápa Város Önkormányzata

Intézményünk szabályzatainak (melyek az elmúlt időszakban többször is módosításra kerültek) megléte a legfontosabb alapja a törvényes működésnek. A fenntartóval való kapcsolat a törvényes működés ellenőrzése mellett, a szakmai munkánkba való betekintésben is jelen volt. Az értekezleteinken, szakmai napjainkon való személyes jelentést mindig jó érzéssel jegyezték meg a dolgozók. Elsősorban az aktuális, óvodákhoz közvetlenül és közvetve kapcsolódó információk átadását várták el.

Az **intézmény egyéb külső** kapcsolatait részletesen a tagóvodai beszámolók tartalmazzák. Legszorosabb az általános iskolákkal való együttműködés, melyben minden tagóvodánk érintett volt az elmúlt évben is, pl. iskolába csalogatók, sportvetélkedők, jeles napokhoz kötődő rendezvények, vagy drámapedagógiai közös órák, mesenap.

Pedagógiai szakszolgálat

A Pedagógiai szakszolgálattal a kapcsolat az előző évekhez képest szorosabbá, pontosabbá vált, mely köszönhető a gyógypedagógus kolléga szakmai megbeszéléseinek, és a tagóvodáknak szervezett tájékoztatóknak, bemutatóknak. Továbbra is elengedhetetlen volt a szülői tájékoztatás, egyeztetés, ha a gyermek vizsgálatát kértük, hiszen az együttműködés az alapja a közös megsegítésnek, megoldás keresésnek. Az együttműködés tartalma: logopédiai szűrés, beilleszkedési, tanulási és magatartási problémával küzdő, sajátos nevelési igényű gyermekek, vagy még nem diagnosztizált gyermekek szakértői, nevelési tanácsadói vizsgálata, kontroll vizsgálata, iskolaérettségi vizsgálat.

Pedagógiai szakmai szolgáltatás

A **Pedagógiai Oktatási Központtal (POK)** való kapcsolat kiszélesedett, partnerivé vált. Személyes megsegítést, információt kaptam szükség esetén, tájékoztatásuk pontos, szerteágazó az Oktatási Hivatal országos eseményeiről, törvényi változásokról, rendezvényekről. A Kisgyermekkorai nevelés támogatása kapcsolódó szakmai nap rendezvényén előadóként is meghívást kaptam, s mutathattam be intézményi innovációinkat, a gyermekek fejlődésének nyomon követését és intézményünket is. Erre 2020 augusztusában a térségi szaktanácsadói értekezleten újabb lehetőségem adódott, melyet intézményünkben tartottak, látogatásával a székesfehérvári POK Osztályvezető Asszonya is megtisztelt bennünket.

Család-és Gyermekjóléti Központ

Minden évben az intézményi beszámolóban statisztikai adatok és vélemények kerültek megfogalmazásra. Nagyon jó kezdeményezésnek tartottuk a központ által szervezett előadást, mely az intézmény átszervezéséről, feladatairól, hatásköréről is tájékoztatást adott.

Gyermekvédelmi megbízott van minden tagóvodánkban, aki a kapcsolattartásban segített az óvodapedagógus és a szolgáltató központ között. Az esetkonferenciákon jellemzőbb és eredményesebb volt, a csoport óvodapedagógus és a vezető jelenléte.

Egyéb partnerek

Az intézményvezetői munkatervben meghatározottak szerint, a tagóvodák egyénileg vették fel és tartották a kapcsolatot partnereinkkel, ennek dokumentálása a gyermekvédelmi, a szervezetfejlesztési dossziében, a tagóvodai éves beszámolóban rögzített.

Honlapunk: az óvodai események rövid bevezetője került fel a nyitó lapunkra, mely minden érdeklődő számára könnyen megtekinthető volt. Mindemellett tervezzük honlapunk megújítását, korszerűsítését.

A Pápai Városi Óvodák intézményi munkatervét kiegészítő időterv egy évre, havi bontásban tartalmazta az intézmény és a tagintézmények eseményeit, programjait. Ebből minden tagóvoda eseményterve adott hó előtti napokban felkerült honlapunkra, így a szülők tájékoztatását is tudtuk biztosítani. Itt jelenítettük meg az intézmény egészét érintő információkat is. Alap dokumentumaink is megtalálhatók a honlapon, mint a Pedagógiai Program, a Szervezeti és Működési Szabályzat, a Házi rend, az állaspályázatok, az óvodai, iskolai hirdetések is olvashatók itt, s helyet adtunk az alapítványok kötelező nyilvánosságának is.

4. Személyiség és közösségfejlesztés

Területei:

Az egyes gyermekek személyes és szociális készségeinek megismerése, képességeinek fejlesztése (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő gyermekekre) kulcskompetenciák fejlesztése

Alkalmazott módszer: megfigyelés, megfigyelés rögzítése, fejlesztési terület beazonosítása, fejlesztő játékos feladatok meghatározása, a gyermek fejlődésének nyomon követése, a szülő tájékoztatása a fejlődés/fejlesztés további lehetőségéről, a gyermek egyéni, differenciált megsegítése. A folyamat eljárásrendjét kidolgoztuk, megismerték és alkalmazzák a kolléganők. (SZMSZ függelék)

Egészséges életmódra nevelés

A vízhez szoktatásra, uszoda látogatásra jelentkezők száma még mindig alacsony. Sajnos befolyásoló tényező a magas összegű szállítási díj, egyes időszakok kedvezőtlen időjárása. 2018-2019-ben egy őszi eleji és egy tavasz végi időpontra szerveztük meg az uszodát, egyszerre több csoport tudott jönni az autóbusszal, és kedvezőbbé vált az utazási költség.

Az Ovi torna eseményét minden évben várják a gyermekek, amikor a sportcsarnokban lehetnek együtt a város iskolába menő nagycsoportos korú gyermekei, 2019-ben 240 gyermek vett részt a programon.

Az óvodai programokban az egészséges életmód, táplálkozás, folyadék bevitel fokozott figyelmet kapott, a gyümölcs- és zöldségnapok, piac, kiskert látogatás minden óvodában megvalósult. A szülői támogatás ezek megszervezésében és megvalósításában annak ellenére magas, hogy tapasztalatunk szerint két véglet jelent meg a gyermekek között, az egyik a túlsúlyos gyermekek, a másik a nem evők köre. Nagyon nehéz megtanítani az étel megkóstolását, fogyasztását, a rágás fontosságát a gyermekeknek. Az időjáráshoz igazodó öltözködést, a mozgás hiányát, vagy épp szükségét jobban jelzik a gyermekek. Az öltözködés problémáját azok a szülők tudják generálni, akik autóval hozzák gyermeküket, és nem biztosítják az időjárásnak megfelelő óvodai ruházatot, lábbelit.

Környezettudatos életmódra nevelés

Pedagógiai Programunk többszöri átdolgozása ellenére is megtartottuk kiemelt nevelési területként a környezeti nevelést, a környezettudatos magatartás alakítását, formálását, a környezettudatos életmód megalapozását tevékenységeken keresztül, cselekedtetéssel, meg tapasztalással. Területeit változatos módon tárják a gyermekek elé a kolléganők. Jellemző, hogy családi programokat is szerveznek környezeti világ- és jeles napjainkhoz.

Az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja módosult, ezért ehhez igazodva mi is átdolgoztuk Pedagógiai Programunkat. Legfőbb területek mely nagyobb hangsúlyt kaptak: egészséges táplálkozás, nemzeti identitás, szülőföld, népi hagyományok.

Közösségfejlesztés

A gyermekek együttműködését elősegítő tevékenységek minden tagóvodában megjelentek, több programban együttesen, akár a környezettudatos magatartás alakításával, pl. kirándulás, családi délután, vagy az egészséges életmód jelenlétével, pl. vízhez szoktatás. Óvodai környezetünk alakításában is több olyan törekvés valósult meg, mely az egészséges életmód, a mozgás szeretete, a közösségi programok, óvodában és kívül, a közösségépítés célkitűzését is segítették, pl. kirándulás, mezítlábas taposó kiépítése szülőkkel.

A veszélyhelyzet ideje alatt a legnagyobb kárt ép ez a terület, a személyiségfejlesztés, közösségépítés szenvedte meg. A gyermekek közösségi életének, a szocializációjának nem volt lehetősége fejlődni, a programok, a közösséget erősítő tevékenységek elmaradtak és a gyermekek lelki sérülése mellett, a szülőkre háruló teher miatt, az otthoni lét is gyakran ingerültebbé, türelmetlenebbé tette a családokat.

4.2. Gyermekvédelmi feladatok

Gyermekvédelmi feladatainkat a Pedagógiai Programunkban megfogalmazottak szerint végeztük. Minden óvodapedagógus alapvető feladata és kötelessége a rábízott gyermekek nevelése, ezen belül a gyermekvédelmi feladatok ellátása. A csoport pedagógusok és az óvoda vezetése minden gyermek szociális helyzetéről megfelelő információval rendelkezett, így a szükséges beavatkozást, megsegítést meg tudta tenni. A huzamosabb ideig ugyan azon óvodába járó gyermekek esetében volt pozitív eredmény, a gyakori óvodaváltás, vagy hosszú hiányzások gátolták az eredményességet.

Gyermekek biztonsága érdekében fokozott megelőzési és intézkedési terv van érvényben, melyet SZMSZ-ünk tartalmaz. Betartása minden dolgozó részéről kötelező.

Ebben a következő területek kaptak helyet:

- teljes körű óvodáztatás elérése,
 - felkerestük azokat a családokat, akik a beíratáskor nem jelentek meg;
- óvoda udvarainak biztonsági szemléje:
 - „Játszóudvar ellenőrzési tervben” rögzítettek szerinti időszakban, módon ellenőriztük a játékszereket,
 - biztonságos használatukra tanítottuk a gyermekeket;

- az ételallergiás gyermekek számára kialakítottuk az ételük, majd a saját edényzetük tálalása, tárolása rendjét;
- gyermek sérülés, baleset esetén ismertettük minden dolgozóval a teendők mikéntjét;
- az elsősegély nyújtás alapszinten megvalósult, tanfolyami megsegítést kaptak dolgozóink;
- minden esetben felelősségvállalási nyilatkozat megkötésével engedélyezzük a „külsősök” délutáni óvodai tevékenység tartását, mely a szülő tudomásával, igénye alapján történik.

Gyermekbaleset

2018 – 2021 időszakban 6 felső végtagtörés gyermekbaleset és 1 felnőtt baleset történt intézményünkben. Rögzítésük, jegyzőkönyvezésük a KIR nyilvántartásába megtörtént. A fenntartó felé minden esetben továbbítjuk a szükségesnek ítélt eseteket.

A Gyermejkölési Szolgálat részére minden évben megtettük az adatszolgáltatást, melyben törekedtünk az objektív tények rögzítésére. A családlátogatások nagyon jó alkalmat adtak a gyermek életkörülményeinek megfigyelésére, emellett a családi kapcsolatok, nevelés, szülő-gyermek kommunikáció terén is. Sajnos a szülők által igényelt családlátogatások számának csökkenése, illetve a tavalyi év veszélyhelyzete miatt ez az információs lehetőség lecsökkent.

5. Fejlesztendő és kiemelkedő területek meghatározása

Eredmény

Egyéni fejlődés nyomon követése

Óvodánk szakmai munkaközössége 2009-ben Játéktár címmel szakmai anyagot adott ki, az akkori elnevezésű Városi Óvodák egyes életkorú gyermekcsoportjai részére, mely a csoport óvodapedagógusok segítségét célozta meg. 2012-ben könyvként is megjelentetésre került. A Honnan hová című könyvünk módszertani ajánlás volt. Kipróbálását, bevezetését követően már minden csoportban alkalmaztuk a gyermekek egyéni fejlődésének rögzítése, a szülők felé való tájékoztatás és fejlődés tervezése területeken. Az országos terjesztése révén több óvodába is eljutott, ahonnan a mai napig kapunk visszajelzést és adunk a bevezetéshez szakmai útmutatást. A gyermek megfigyelés módszerének fejlesztése folyamatos, épít az Oktatási Hivatal állásfoglalására, a gyűjtött tapasztalatainkra, a kor követelményeire. Készült egy kiegészítő melléklet, mely fejlesztő célú játékokat tartalmaz, egy - egy ismeret, készség, képesség felismerését, meglétét segítik, mindemellett visszatérő alkalmazásával a gyermek fejlődése, adott készség, képesség fejlődési foka is megfigyelhető.

Az óvodapedagógusok a gyermekek eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak szüleinek/gondviselőjének és az életkornak, fejlettségi szintnek megfelelő formában a gyermeknek.

Kiszűrhetők a részképesség, képességzavarok, illetve a tehetséges gyermekek. Egyértelmű, világos fejlesztési terv készíthető a felmérés eredményeire alapozva egyéni és óvodai szinten.

Sikernek tekintjük, hogy intézményen belüli és kívüli szakmai továbbképzések, konzultációk keretében kiadványunk segítségével bemutathattuk jó gyakorlatunkat az érdeklődő óvodapedagógusoknak, intézményeknek.

Kollégáinkkal nem álltunk meg. A további fejlesztés, az intézményi nevelőmunka dokumentumainak összehangolása a gyermekek egyéni fejlődésének nyomon követésével, párhuzamban már 2020-ban megkezdődött.

Terv

Helyi nevelési programunkban kiemelt helyen szerepel a környezeti, ezen belül a környezetvédelmi nevelés, a gyermekek környezettudatos magatartásának formálása, alakítása.

Nemcsak írásban fogalmaztuk meg az e cél érdekében megvalósítandó feladatainkat, hanem az elmúlt években tettekben, és különböző tevékenységi formákban is törekedtünk feladataink megvalósítására (székhely óvoda: Madárbarát óvoda, Fáy András lakótelepi Tagóvoda Zöld óvoda).

A környezetvédelmi nevelés óvodánk minden dolgozójának szívügye, érzékenyek a környezet gondjai iránt, személyes példamutatással törekszenek céljaink megvalósítására.

A Várkert Pápa belvárosának legnagyobb összefüggő zöldfelülete egy kincs Pápa szívében, egy zöld sziget, ahová mindig jó belépni. A közeljövőben tervezett őshonos fák telepítésével még inkább, méltán kiemelkedő örökségvédelmi értéket képvisel, ebből kifolyólag a benne fellelhető természeti értékek élményszerű megismertetése óvodásaink számára kiemelt fontosságú lehetne.

Tavasszal, a „**Platánfa titkos kertje**” projektben, egy délelőttöt a Várkertben töltenének a gyermekek. „Meseösvényen” ismerkedhetnek az itt található élővilággal, a természet adta kincsekkel, az óvodapedagógusokkal létrehozott interaktív állomásokon játékos módon, aktív részeseivé válhatnak az ismeret begyűjtésnek. Terveink között szerepel az évszakok változásai szerinti látogatás is. Meggyőződésem, hogy a résztvevő óvodásaink számára az élményösvény, a projekt óvodán belüli további feldolgozása, folytatása, a fenntarthatóságot segítő megismerés és a környezetszeretet együttesen ad emlékezetes napokat és útravalót a környezettudatosságra.

Fejlesztendő és kiemelkedő területek

Az intézmény fejlesztendő és kiemelkedő területeinek meghatározása a tanfelügyeleti ellenőrzések megállapításai és az önértékelés eddigi eredményei alapján készült el, melynek tervezése, feladatai folyamatosak, alapját képezik a következő tanfelügyeleti ellenőrzésnek úgy egyéni, mint vezetői és intézményi szinten. Szempontjai meghatározottak, ismertek számunkra (OH kézikönyv).

Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

Fejleszthető terület:

A pedagógiai szakmai koordinációs megbeszélések minden pedagógus részvételével történjenek.

- Ez inkább tagóvodai szinten tud személyesen jelenléttel működni.

Kiemelkedő terület:

Az intézmény vezetése támogatja a tagintézményeken belüli szakmai együttműködéseket.

Tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösséget alkot.

- Hospitálási rendszert működtetünk. Az itt szerzett tapasztalatokat igyekeznek a kollégák beépíteni a mindennapi nevelőmunkájukba. A gyermekek nevelése/oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

Az intézmény külső kapcsolatai

Fejleszthető terület:

Kapcsolat bővítése a bölcsődékkel, iskolákkal.

- Ennek első lépése volt a Kerekasztal a gyermekekért fórum megtartása több ízben, aktuális témákkal.

Fontos az intézmények közötti átmenet zökkenőmentessé tétele.

- Ehhez intézmény típusonként az elvárások közelítése szükséges. Minden intézményben a gyermek életkorának megfelelő elvárás szerint kell a fejlődés megsegítése, időt, lehetőséget adva a lassabban, vagy épp szárnyaló gyermekeknek az egyéni kiteljesedésre is.

Rendszeresen történjen meg a partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése, mérése.

- Szülői kérdőíves felmérés 2018-ban történt, (területei: intézményműködés, dokumentáció, elégedettség mérés -nevelőmunka, -kapcsolattartás, gyermekek fejlődésének támogatása). Az értékelése során kapott eredmény szerint adott tagóvodát ismeri csak a szülők többsége. Valójában mégis folyamatos összehasonlítást tesznek. Ezért fontos megismertetni az intézmény egészét, a tagóvodák szakmai munkáját, az elvek azonosságát és a helyi igényekhez, lehetőségekhez mért módszertani eltéréseket. A kapcsolat adott tagóvodával pozitív.

Kiemelkedő terület:

Az intézmény fontosnak tartja a külső partnerekre vonatkozó kapcsolati rendszerét, ezért azt megtervezi, kialakítja és működteti. Az intézmény aktívan részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben is.

Személyiség- és közösségfejlesztés

Fejleszthető terület:

Egyéni fejlődés nyomon követése rendszerünk felülvizsgálata, továbbfejlesztése;

- megkezdődött.

Kiemelkedő terület:

A gyógypedagógiai megsegítés jelenléte.

- A két kolléganő alkalmazásával nem csak az SNI ellátás biztosított, de a kolléganők felé a támogató nevelői módszerek átadása és a szülőkkel való kommunikáció is.

Gyermekvédelmi feladatok

Fejleszthető terület:

Környezetkultúra ismereteinek bővítése, gyakoroltatása.

- A gyermekek önkiszolgálása, a családok bevonásával az egészséges életmód körülményeinek javítása, fontossága a munkatervben megjelenő kiemelt feladat.

Kiemelkedő terület:

Az intézmény közösségi programokat szervez intézményen belül és kívül is, mellyel a közösség érzésének erősítését valósítja meg.

- Feltérképezzük az elérhető programokat, különféle látogatási helyszíneket, érdekességeket városunkban és a környékén. Ötleteket fogadunk el a szülőktől, mint az intézmény elsődleges partnerétől. A tanuláshoz, cselekvéshez kötött ismeretszerzéshez szakszerű útmutatást és megfelelő, kiemelkedően esztétikus, kreatív eszközöket biztosítanak kolléganőink, alkalmazva a nevelés-tanítás-tanulás módszertanát.

Pedagógiai folyamatok

Fejleszthető terület:

A pedagógus, vezetői önértékelések teljes körű lefolytatása. Reális értékelés önmagáról és társairól.

Kiemelkedő terület:

Tervezés: A stratégiai tervezés eredménye az intézményi pedagógiai program, amely rögzíti a célokat, befolyásolja az intézményi pedagógiai folyamatokat (alátámasztó dokumentum: Pedagógiai Program, Munkaterv, Intézkedési terv egymásra épülése).

Megvalósítás: A stratégiai tervek megvalósítása nevelési évekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei (alátámasztó dokumentum: Pedagógiai program, Munkaterv, Továbbképzési terv, Intézkedési terv céljai, feladatai).

Ellenőrzés: Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat, (alátámasztó dokumentum: csoportnapló, gyermek egyéni fejlődési naplója, munkaterv beszámoló).

Értékelés: A gyermekek értékelése az intézmény alapidokumentumaiban elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik.

Korrekcio: Évente megtörténik az önértékelés keretében a helyben szokásos formában rögzített megfigyelési, mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása (munkaterv értékelés, tagintézményi).

Eredmények

Fejleszthető terület:

Intézményi eredmények összesítése, elemzése. Külső elismerés növelése.

Kiemelkedő terület:

A gyermekek fejlődése követésének kialakult rendje, eljárása van.

A gyermekek további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

Az intézményvezetői munkaterv alapján a tagóvodák részletes éves tervet készítenek, meghatározva az időszakot, a felelősöket, a feladatokat. Évenként írásos értékelést készítenek, iktatják rendezvényeik, programjaik megvalósulását alátámasztó dokumentumokat.

Tisztelt Képviselőtestület!

Beszámolóm a 2018. szeptember 1. – 2021. augusztus 31. nevelési időszakáról készült.

Kérem a Tisztelt Képviselőtestületet beszámolóm elfogadására.

Tisztelettel: Csákvári Judit intézményvezető