

Inkluzív Szemléletet Formáló Szakmai Munkaközösség
2023/2024-es nevelési év során végzett nevelő-fejlesztő munka önértékelése

Készítette: Egriné Mátyás Erika
Szakmai munkaközösség vezető

2024.

1. A Szakmai munkaközösség munkájának értékelése

Megfelelő; Fejlesztendő;

Munkaközösségi foglalkozásainkon beszélgettünk az eredményes inkluzív nevelés alapvető kulcselemeiről, melyek a következők:

Befogadó szemlélet és attitűd - az óvodapedagógusok és a teljes személyzet nyitott és támogató hozzáállása; az inklúzió értékeinek megértése és elfogadása minden résztvevő által; pozitív szemlélet kialakítása a gyermekek sokfélesége iránt.

Személyre szabott pedagógiai megközelítés - az egyéni különbségek figyelembevétele a nevelési folyamatban; differenciált nevelés és egyéni fejlesztési tervek kidolgozása; rugalmas tanulási és játéklehetőségek biztosítása.

Közösségépítés és együttműködés - olyan óvodai környezet kialakítása, ahol minden gyermek biztonságban és elfogadva érzi magát; közösségi tevékenységek, amelyek elősegítik a gyermekek közötti kapcsolatok erősítését; szülők bevonása és együttműködés velük a nevelési folyamatban.

Támogató technikák - segítő szakemberek bevonása: pszichológus, gyógypedagógus, logopédus; a nevelési környezet megfelelő átalakítása a gyermekek igényeihez igazodva.

Folyamatos szakmai fejlődés - az óvodapedagógusok rendszeres önképzése, továbbképzése és szakmai fejlődése az inkluzív nevelés területén; tapasztalatcsere más óvodákkal és szakemberekkel; kutatások és jó gyakorlatok megismerése és alkalmazása.

Rendszeres értékelés és visszajelzés - az inkluzív nevelési programok és tevékenységek rendszeres értékelése; a gyermekek fejlődésének nyomon követése és dokumentálása; visszajelzések gyűjtése a gyermekektől, szülőktől és pedagógusoktól.

Mindezek ismeretében kiemelt feladatnak tartottuk az óvodás korú gyermekek érzékenyítésének fontosságát a különleges bánásmódot igénylő társuk/társaik elfogadására. A mintaértékű, tudatosan inkluzív attitűdöt tükröző óvodapedagógus hatására a gyermekek megtanulják tisztelni és elfogadni egymás különbözőségeit, erősödik az empátiájuk és az együttérző képességük. Minden gyermek saját tempójában és módján fejlődhet, növekszik önbizalmuk és önbecsülésük az egyéni sikerek és pozitív visszajelzések révén. Fokozatosan és folyamatosan fejlődnek kognitív és szociális készségeik. Biztosítani tudjuk az esélyegyenlőséget, mert minden gyermek számára egyenlő lehetőségek adóttak a fejlődésre, és nem utolsó sorban csökkennek az előítéletek és a diszkriminációk az óvodai közösségben.

Mindannyian egyetértettünk abban, hogy az inkluzív nevelés tehát nemcsak a speciális szükségletű gyermekek számára előnyös, hanem minden gyermek számára gazdagító élményt és fejlődési lehetőséget kínál. Az óvodai nevelés ezen megközelítése hozzájárul a befogadó és elfogadó társadalom kialakításához, amelyben mindenki egyenlő esélyekkel vehet részt.

Szakmai munkaközösség kiemelt céljai:

- A MIÓVI teljes szintjén történő inkluzív nevelőmunka minőségének továbbfejlesztése;
- A célok megvalósítása érdekében támogató szakemberek bevonása a pedagógusok, pedagógiai munkát segítők mentális egészségének megóvása érdekében.

A szakmai munkaközösség feladata:

- A pedagógusok érzékenyítése. Az önképzés fontossága az inkluzív nevelésben
- Az inkluzív nevelés pedagógiai módszereinek megismerése

- A szülőkkel való kommunikáció, kapcsolattartás módszereinek megismerése
- Gyermekei agresszió, extrém viselkedés kezelésére vonatkozó ismeretek megszerzése pszichológus szakember bevonásával
- Tehetségigéretetek felismerése, tehetséggondozás módszereinek megismerése

Erősségek, eredmények:

- Sokszínűség és kreativitás: a különböző háttérű és tapasztalatú tagok eltérő nézőpontokat hoznak, amelyek új ötleteket és kreatív megoldásokat eredményeznek. A sokszínűség ösztönzi az innovációt, mivel a különböző gondolkodásmódok és megközelítések új lehetőségeket tárnak fel.
- Támogató környezet: az inkluzív munkaközösségek jellemzően empátikusak és együttérzőek, ami támogatja a tagok érzelmi jólétét és csapatkohéziót.
- Megértés és elfogadás: az inklúzió elősegíti a különbözőségek megértését és elfogadását, ami pozitív munkahelyi kultúrát teremt.
- Tanulási lehetőségek: a különböző háttérű kollégákkal való együttműködés lehetőséget biztosít a folyamatos tanulásra és fejlődésre.
- Fejlődési lehetőségek: az inkluzív környezet ösztönzi a tagokat, hogy új készségeket sajátítsanak el és karrierjüket fejlesszék.
- Széleskörű információk: a sokszínű csapatok több információval és különböző nézőpontokkal rendelkeznek, ami megalapozottabb és átgondoltabb döntésekhez vezet.
- Kritikus gondolkodás: az eltérő vélemények és tapasztalatok megkérdőjelezzik a megszokott gondolkodásmódot, ami kritikus gondolkodást és jobb problémamegoldást eredményez.
- Befogadás érzése: az inkluzív munkakörnyezetben a tagok úgy érzik, hogy értékesek és elismertek, ami növeli az elkötelezettséget és a motivációt.
- Csapatkohézió: az inklúzió erősíti a csapatkohéziót, mivel mindenki egyenlő részvételi lehetőséget kap a közös munkában.
- Nyitott kommunikáció: az inkluzív munkaközösségekben a nyitott és őszinte kommunikáció kultúrája uralkodik, ami elősegíti a problémák gyors felismerését és megoldását.
- Visszajelzés: a tagok könnyebben adnak és fogadnak visszajelzéseket, ami elősegíti a folyamatos fejlődést és javulást.
- Pozitív megítélés: az inkluzív munkaközösségek hozzájárulnak a szervezet pozitív megítéléséhez és hírnevéhez a társadalomban.
- Szélesebb közösségi hatás: az inkluzív megközelítés támogatja a társadalmi felelősségvállalást és hozzájárul a közösség fejlődéséhez.

Ezek az erősségek együttesen hozzájárulnak ahhoz, hogy az inkluzív munkaközösségek eredményesek és sikeresek legyenek, miközben pozitív munkahelyi kultúrát és közösséget alakítanak.

Fejlesztendő területek, esetleg gyengeségek:

- Folyamatos képzés szükségessége: az inkluzív környezet fenntartásához folyamatos képzésekre és fejlesztésekre van szükség, ami idő- és költségigényes.

- Képességek és készségek fejlesztése: az inkluzív munkaközösség tagjai különböző képességekkel és készségekkel rendelkezhetnek, amelyeket folyamatosan fejleszteni kell.

A következő nevelési év terveinek meghatározása, a tervek megvalósításával kapcsolatos igények megjelölése:

Folyamatos fejlesztés, képzés

- Tudatosságnövelő tréningek, képzések, rendszeres szakmai rendezvények szervezése az óvodai nevelést segítő alkalmazottak számára a sokszínűség és inklúzió jelentőségéről.
- Mentorprogramok kidolgozása: a tapasztaltabb, több gyakorlattal rendelkező óvodapedagógusok bevonása a fiatalabb vagy újonnan érkező kollégák mentorálásába.
- Legjobb gyakorlatok azonosítása, beépítése és alkalmazása a szervezeti működésbe.

Belső kommunikáció

- Hírlevelek, rendszeres tájékoztatás a szervezet sokszínűségi és inkluzív tevékenységeiről.
- Online platformok használata a kapcsolódó információk és erőforrások megosztására.

Külső kommunikáció

- Közösségi média: A szervezet elkötelezettségének bemutatása a közösségi médiában.
- Események és konferenciák: Részvétel és prezentációk tartása szakmai rendezvényeken.

Visszajelzések gyűjtése, eredmények mérése és értékelése

- Kérdőívek és felmérések: Az alkalmazottak, szülők véleményének és tapasztalatainak rendszeres gyűjtése.
- Rendszeres felülvizsgálat és jelentéskészítés az elért eredményekről.

Mentálhigiénés támogatás

- Tanácsadói szolgáltatások: pszichológiai és mentálhigiénés tanácsadói szolgáltatások biztosítása.

Partnerségek és hálózatok

- Szakmai szervezetek: a már meglévő kapcsolatok mélyítése és fenntartása sokszínűséggel és az inklúzióval foglalkozó szakmai szervezetekkel, valamint együttműködések helyi közösségekkel és civil szervezetekkel.

2023/2024-es nevelési évben szerzett tapasztalatok alapján kitűzött feladatok:

- Az inkluzív célok elérésének mérésére szolgáló teljesítményindikátorok kidolgozása;
- Rendszeres értékelési folyamatok biztosítása az inkluzív gyakorlatok hatékonyságának és eredményeinek nyomon követésére;
- Nyílt és átlátható kommunikációs csatornák fenntartása, amelyek lehetőséget biztosítanak a visszajelzésekre és javaslatokra;
- Folyamatos visszajelzési rendszer működtetése, amely lehetővé teszi a munkatársak számára, hogy kifejezzék véleményüket és javaslataikat.

Egyéb észrevételeid az intézmény vezetés felé:

Szeretném őszinte köszönetemet kifejezni a MIÓVI vezetőségének az inkluzív munkaközösségben való részvételi lehetőségért. Megtisztelő számomra, hogy ebben a nevelési évben is rám bízta ezt a fontos és felelősségteljes feladatot.

Az inkluzív közösség építése nemcsak szakmai kihívás, hanem személyes elkötelezettségem is. Hiszem, hogy minden egyes tagunk különbözőségei értékes hozzájárulások a közösségünk sikeréhez és fejlődéséhez. Az Önök támogatása és bizalma nélkül azonban ez nem valósulhatott volna meg.

Külön köszönöm a nyitottságot, együttműködést és a folyamatos támogatást. A vezetőik elkötelezettsége és pozitív hozzáállása nélkülözhetetlen ahhoz, hogy közösen elérjük céljainkat, és egy igazán befogadó és sokszínű intézményt teremtsünk.

Megromlott egészségi állapotom, és előre nem látott családi gondjaim azonban nem teszik lehetővé, hogy a következő nevelési évben is el tudjam vállalni a munkaközösség-vezetői pozíciót, ezért kérem megértésüket.

A hatékonyabb munkavégzés érdekében tett jobbító jellegű javaslatok: -

Dátum: Miskolc, 2024. augusztus 31.

Czine Mátya Erika
.....
Szakmai munkaközösség vezető

