

164/2007

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT OKTATÁSI, IFJÚSÁG- ÉS GYERMEKVÉDELMI BIZOTTSÁG

Tárgy: A Vadvirág Óvoda óvodavezetőjének megbízása

Tisztelt Képviselő-testület!

A Vadvirág Óvoda óvodavezetői álláshelyének meghirdetésére azért került sor, mert a jelenlegi vezető vezetői megbízása 2007. július 31-vel lejár.

A vezetői állást az 1993. évi LXXIX. tv. 16-18. §, valamint a 138/1992. (X. 08.) számú Kormányrendeletben foglaltak alapján a 603/2006. (XII. 13.) Kt. határozat értelmében hirdettük meg az Oktatási Közlönyben.

A pályázati eljárás szabályait a nevelési-oktatási intézmények vezetői álláshelyére vonatkozóan a többször módosított a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. tv. 16-18. §-a, az 57. § (1) i) pontja és a 102. § (3), a többször módosított 11/1994. (VI. 08.) MKM rendelet 11-14. §-a, a 10/1994. (V.13.)MKM rendelet 3.§-a az 1992. évi XXXIII. tv. (KJT) 23. §-a és a 138/1992. (X. 08.) Korm. rend. 5. §-a, az 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről 80. § (1), (3) bekezdése határozza meg. *(Lásd. a Napsugár Óvodára vonatkozó előterjesztést.)*

Az óvodavezetői álláshely betöltésére **Mrena Edit Katalin** nyújtotta be pályázatát. (1. sz. melléklet)

Az intézményi közösségek véleményezési joga biztosított volt.

A **nevelőtestület** 2007. május 15-i ülésén megismerte az intézményben működő közösségek, szülői közösség, a szakmai munkaközösség, a nevelőtestület és az alkalmazotti közösség összesített véleményét, és titkos szavazással az alábbiak szerint alakította ki véleményét a vezetői programról. (2. sz. melléklet)

A **nevelőtestület** állásfoglalása a **vezetői programmal** kapcsolatosan:

Mrena Edit Katalin vezetői programját

támogatja	18 fő
Nem támogatja	0 fő
Tartózkodik:	0 fő
Érvénytelen szavazat	0

Az **alkalmazottak** május 15-én, a véleménynyilvánításra jogosultak véleményének megismerése után titkos szavazással az alábbiak szerint foglaltak állást a **vezetői megbízással** kapcsolatosan. (3. sz. melléklet)

Mrena Edit Katalin vezetői programját

támogatja	32 fő
Nem támogatja	0 fő
Tartózkodik	0 fő
Érvénytelen szavazat	0

Indítványozom, hogy a bizottság javasolja a Képviselő-testületnek, hogy a pályázó alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírása

szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 58 800 Ft-ban határozza meg. (A 2007. évben a pótlékalap 19 600 Ft.)

A fenntartó döntésének elősegítése céljából a pályázatról a mellékelt szakértői vélemény készült. (4. sz. melléklet)

A pályázó nyilatkozott, hogy a képviselő testület előtti meghallgatása nyílt ülésen történjen. (5. sz. melléklet)

Az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság a 2007. május 21-i ülésén tárgyalta a vezetői megbízásra vonatkozó javaslatot, határozatát mellékelem. (6. sz. melléklet)

Kérem a bizottság állásfoglalását a javaslattal kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: A Képviselő-testület megbízza **Mrena Edit Katalint** 2007. augusztus 1 -től - 2012. július 31-ig a Vadvirág Óvoda óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, a vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 58 800-Ft-ban állapítja meg.

Felkéri a polgármestert, hogy gondoskodjon a vezetői álláshelyet elfogadó nyilatkozat beszerzéséről, a vezetői megbízással kapcsolatos munkaügyi dokumentumok átadásáról.

Határidő: 2007. augusztus 1.

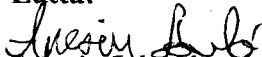
Felélős: Kovács Péter polgármester

(Elfogadása minősített többséget igényel az SZMSZ 17. § (1) c) pontja alapján)

Budapest, 2007. május 23.


Abonyi János
bizottsági elnök

Látta:


Áncsin László
Jegyző

Tárgyalásra illetékes bizottság:

Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság

Melléklet:

1. sz.: Pályázat

2. sz.: Nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve

3. sz.: Alkalmazotti értekezlet jegyzőkönyve

4. sz.: Szakértői vélemény

5. sz.: Nyilatkozat

6. sz.: Kivonat az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság 2007. 05. 21-i ülésének jegyzőkönyvéből

Budapest, Főváros XVI. Kerületi Önkormányzat
Polgármesteri Hivatal

P Á L Y Á Z A T

Mrena Edit Katalin szakvizsgázott óvodapedagógus megpályázom - a
Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény, valamint az
oktatási intézményekben történő végrehajtásáról rendelkező 138/1992. (X.8.)
Kormányrendelet értelmében - az Oktatási Közlöny 2007. március 21-én
megjelent LI. évfolyam 5. számában közzétett Vadvirág Óvoda (székhelye:
1163. Bp. Borotvás u. 8. Telephelye: 1163. Bp. Ágoston Péter u. 31-35.)
óvodavezetői álláshelyét.

„Az ember számára az a legfontosabb, hogy tudja, érezze, szükség van
rá.”

(Platon)

Jelenlegi pályázatommal immár harmadik alkalommal vállalom változatlan
kitartással, hittel a megmérettetést.

Erkölcsei tartásomban erősítenek kollégáim, akikkel egyre szorosabb közösséget
alkotunk, s az a mentalitás, mely a gyerekek iránt érzett szeretetünkből, a velük
szemben érzett felelősségünkből fakad.

Tartalma:

- Pályázati anyag (Működési és szakmai helyzetelemzésre épülő vezetési program)

Mellékletek:

- Szakmai önéletrajz
- Erkölcsei bizonyítvány
- Felsőfokú végzettséget és szakképzettséget igazoló oklevelek másolata
- Statisztikai adatok

Budapest, 2007. március 22.

Mrena Edit Katalin
Mrena Edit Katalin

SZAKMAI ÖNÉLETRAJZ

Személyes adatok:

- Név: Mrena Edit Katalin
- Születési hely, idő: Budapest, 1954. április 14.
- Lakcím: 1165. Budapest Töltény utca 10.
- Családi állapot: férjezett

Iskolák:

- Kaffka Margit Gimnázium
- Budapesti Tanítóképző főiskola óvónői szak (oklevél száma: 25/1980.)
- ELTE Tanító- és Óvóképző Főiskola vezető óvodapedagógusi szak (oklevél száma: VEZ-137/2000.)

Szakképzettségek:

- Óvodapedagógus (1980.)
- Szakvizsgázott óvodapedagógus (2000.) Vezető óvodapedagógus szakirányú szakképzettséggel

Kitüntetés, elismerés:

- Főtanácsosi cím (2004.)

Egyéb:

- Alapfokú angol nyelv
- Számítógépes, internetes ismeret (Informatika -Számítástechnika Tanárok Egyesülete 1475/2003./ OM 384/94/2002.
- Agykontroll OM 273/23/2004

A gyökerek persze nem látszanak, de tudod, hogy azok tartják a fát.”

/görög költő/

VEZETÉSI PROGRAM

Készítette: Mrena Edit Katalin szakvizsgázott óvodapedagógus

TARTALOMJEGYZÉK

Az intézmény főbb jellemzői

1. Intézményi küldetésünk 9

1.1 Helyzetelemzés 9

1.2 Önmeghatározás, hosszú távú stratégia a társadalmi, helyi elvárásokkal, igényekkel kapcsolatban 10

2. Intézményi működés jellemzői 11

2.1 Az intézmény közvetlen társadalmi környezete, település, helyi társadalom jellemzői 11

2.2 Partneri igények, elvárások 12

3. Tárgyi erőforrás jellemzői 16

3.1 Az épület állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája 16

3.2 A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttere, egyéb feltételrendszere 18

3.3 Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök. 19

3.4 Hatékonyságmutatók: 21

3.5 Saját bevételek, pályázatok, alapítvány 21

4. Humán erőforrás jellemzői 22

4.1 Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége 22

4.2 Óvodapedagógusok tovább- és önképzése 22

4.3 Az óvodapedagógusok által kezdeményezett innovációk 23

4.4 A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök 24

5. Szervezeti-vezetési jellemzők 26

5.1 A vezetés hitvallása 26

5.2 Erőforrások eloszlása, munka és felelősség-megosztás 26

5.3 Belső értékelési, minőségirányítási technikák 30

5.4 Belső információáramlás 31

5.5 Az intézmény légköre 32

6. Pedagógiai munka jellemzői 33

6.1 Nevelési program 34

6.2 Minőségirányítási program 34

6.3 Munkaközösségek 34

6.4 Gyermekvédelem 36

6.5 A pedagógiai nevelőmunka jellemzői 37

7. Vezetési program 40

7.1 Vezetői hitvallás, vezetői énkép és jövőkép 40

7.2. Az óvoda vezetése 43

7.3 A vezetés fejlesztése 43

7.4 Vezetési célok, feladatok 44

8. Prioritás a vezetésben 45

8.1 Szervezeti kultúra fejlesztése 45

8.2 Innováció támogatása 46

8.3 Teljesítményértékelés, szempontjai, az értékelés rendje 47

9. A humán erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések 48

10. A tárgyi erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések 49

11. A pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos elképzelések 50

12. Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó elképzelések 52

13. Utószó 55

Mellékletek

Az intézmény főbb jellemzői

A közoktatási intézmény neve: Vadvirág óvoda

A közoktatási intézmény székhelye: 1163. Budapest, Borotvás utca 8.

Telefon, fax: 407-1779

A közoktatási intézmény telephelye: 1163. Budapest, Ágoston Péter u. 31-35.

Telefon, fax: 403-2045

E-mail: vadviragovoda@index.hu

A közoktatási intézmény alapítója: Budapest, Főv. XVI. ker. Önkormányzat

1163. Budapest, Havashalom utca 43.

A közoktatási intézmény fenntartója: Bp., Főváros XVI. k. Önkormányzat

1163. Budapest, Havashalom utca 43.

A közoktatási intézmény OM azonosítója: 034609

A közoktatási intézmény alaptevékenysége: Óvodai nevelés

A közoktatási intézmény egyéb tevékenysége:

- Gyermekfelügyelet, készenlét
- Óvodai intézményi étkeztetés
- Munkahelyi étkeztetés
- Sajátos nevelési igényű- elsősorban beszéd fogyatékos, értelmi fogyatékos, kóros aktivitásváradó – gyermekek integrált óvodai nevelése

Engedélyezett csoport és óvodai létszám: 8 csoport/200 gyermek

TÖRVÉNYESSÉGI HÁTTÉR

- A Köznevelésről szóló többször módosított 1993. évi LXXIX. törvény
- A nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet
- 137/1996. (VIII. 28.) Kormányrendelete az Óvodai nevelés országos alapprogramjáról: módosítása 51/2004. (III. 23.) Kormányrendelettel
- 23/1997. (VI. 4.) MKM rendelet a Fogyatékos gyermekek óvodai nevelésének irányelve kiadásáról
- 277/1997. (XII. 22.) Kormányrendelet a pedagógus - továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről
- Gyermekvédelemről és a gyermekjóléti igazgatásról szóló 1999. évi XXXI. Tv. rendelkezései
- A köznevelés minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről szóló 3/2002. (II. 15) OM rendelet
- Az oktatási miniszter 30/2004. (X.28.) OM rendelettel a nevelési, oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet módosításáról
- Intézményi Alapító Okirat
- Intézményi Minőségirányítási Program (2004., módosítva 2007.)
- Intézményi Nevelési Program (módosított 2004.)
- Intézményi SZMSZ (módosított 2005.)
- Intézményi Házi rend (módosított 2005.)

1. Intézményi küldetésünk

A Vadvirág Óvoda 1980 óta működik egy vezetés alatt. Székhelye a Borotvás utcai óvoda, tagintézménye az Ágoston Péter utcai óvoda.

A két telephelyen lévő intézmény eltérő környezetben van, de nevelési céljaink és elveink megegyeznek. A férőhelyek száma, személyi és tárgyi feltételek azonosak.

A gyermekek személyiségének kibontakoztatásában igen nagy szerepe van az óvodának, ill. a gyermekekkel foglalkozó óvodapedagógusoknak.

Fontos, hogy a gyermeket az óvodába lépés pillanatától kezdve szeretetteljes légkör vegye körül. Az óvónő, óvó bácsi iránt érzett bizalom, a kialakított bensőséges kapcsolat alapja a gyermeki személyiség sokoldalú fejlesztésének.

Minden gyermek más és más. Ezt a másságot nekünk kell elfogadni, mert csak így tudjuk mi is elfogadtatni. Alakítjuk közösségi érzéseiket, alkalmazkodó képességüket. Ugyanakkor megtanulják azt is, hogy az alkalmazkodás, nem jelent ugyanolyanná válást.

Sok szeretettel segítjük gyermekeink önfejlődését, differenciált, egyénre szabott nevelési feladatokkal képességeik kibontakozását.

Ebben a szellemben derűs, vidám, nyitott, érdeklődő, kreatív, a világra rácsodálkozó, önmagában és másokban bízó, egyéniségüket megtartó gyermekeket nevelünk.

1.1 Helyzetelemzés

A központi intézmény és a tagintézmény szociokulturális háttere, helyzetképe

A Borotvás utcai óvoda a Jókai lakótelep szélén helyezkedik el. Jellegét nagymértékben befolyásolják az odajáró gyermekek életkörülményei, a családok eltérő nevelési szokásai, ezért fontos, hogy az óvodapedagógusaink nagy szeretetben, megértésben, szoros kapcsolatra törekedve neveljék a rájuk bízott gyermekeket.

A szülői értekezletek szakmai tartalma, külső előadók meghívása a Borotvás-Ágoston nyílt napokra, közvetlen beszélgetések, közös családi kirándulások szervezése, példamutatás és megértés nagyban hozzájárul eredményes nevelésünkhöz, és ahhoz, hogy kiérdemeljük és megtartsuk a szülők bizalmát.

Az Ágoston Péter utcai tagóvoda kertes, családi házas övezetben található. Jellege is családias A gyermekek szívesen járnak óvodába.

Az együttnevelés mindannyiunk számára fontos, ezért a hagyományos módszereken kívül (szülői értekezletek, fogadóórák, stb.) az óvodapedagógusok szakmai könyveket, újságcikkeket ajánlanak, szülői fórumot szerveznek.

(Ez egyébként mindkét óvodánkban bevett szokás, akárcsak a vélemény-ötlet láda, ahová a szülők akár név nélkül is megírhatják gondolataikat. Sajnos eddig senki nem élt vele. A minőségi team tagjai, pedig már több alkalommal kérdőív formájában kérték ki véleményüket, melyeket értékelés után hasznosítottunk.)

1.2 Önmeghatározás, hosszú távú stratégia a társadalmi, helyi elvárásokkal, igényekkel kapcsolatban

Önmeghatározásunk, hosszú távú stratégiánk összhangban áll a társadalmi és helyi elvárásokkal, igényekkel. Épít környezetünk oktatáspolitikai elképzeléseire, kerületünk fejlesztési tervére. A kapott információk jól érzékeltetik a fenntartó részéről az intézménybarát hozzáállást az óvodai ügyekhez.

Az önkormányzati koncepció középtávon meghatározott, valamint egyéb kapcsolataink elvárásainak, igényeinek tükrében:

Jövőképünk:

Törekszünk, hogy tudatos, tervszerű pedagógiai munkánk hatására gyermekeink érzelmileg derűs, vidám, mozgásában jól koordinált, edzett, játékában kreatív, ötletes, esztétikumában igényes, szépet észrevező, érdeklődő, környezetében az összefüggéseket meglátó, értő, szociális készségekben együttműködő, átérző, jól kommunikáló, azaz sokoldalú személyiséggé váljanak.

Óvodaképünk:

Intézményünk egy vezetés alatt két épületben elhelyezkedő óvodából áll.

Intézményünk gyermekközpontú. Mi kíváncsiak vagyunk a gyermekekre, hogy milyenek testi, lelki, szellemi értelemben, s törekszünk arra, hogy megteremtjük számukra a kedvező és ingerdús környezetet, melyben szabadon kibontakoztathatják egyéniségüket.

Tudjuk, hogy a gyermek életkori sajátosságából adódóan ebben az időszakban elsődleges tevékenysége a játék.

A játékokban élményeit, vágyait dolgozza fel, miközben ismereteket, készségeket sajátít el. Éppen ezért a gyermekek fejlesztésében személyiségük alakulásában készségeik, képességeik fejlesztésében erre alapoztunk, s alapozunk.

Mindezeket szem előtt tartva törekszünk a sokszínűsége, az igényessége mind a tartalomban, mind módszerben, mind, pedig az eszközök sokféleségében.

Természetesen a többi gyermeki tevékenységnek is létfontosságú szerepe van a személyiségformálás szempontjából, így a verselésnek, mesélésnek, éneknek, énekes játéknak, rajzolásnak, mintázásnak, mozgásnak, a külső világ tevékeny megismerésének, a munka jellegű tevékenységeknek, valamint a tanulásnak is.

Nevelési programunkban kiemelt nevelési feladatnak tekintjük a mozgást és az anyanyelvi nevelést.

Gyermekeképünk:

A mosolygó, vidám, elégedett gyermekből, mosolygós, türelmes, elégedett felnőtt lesz!

„Ha sok olyan boldog, kiegyensúlyozott gyerek hagyja el az óvodát/iskolát, aki tisztában van saját értékeivel, aki képes arra, hogy a birtokában lévő tudást a közösségek gyarapítására használta fel, akkor jobbra tehető a világ” /Fekete László/

Gyermekeképünk alapgondolata, hogy a kisgyermek mással nem helyettesíthető individuum és szociális lény egyszerre.

Fejlődését genetikai adottságai, a környezete, valamint a nevelés együttesen határozza meg.

2. Intézményi működés jellemzői

2.1 Az intézmény közvetlen társadalmi környezete, település, helyi társadalom jellemzői:

A Vadvirág Óvoda a Bp. XVI. Kerületi Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának fenntartásában működik.

Intézményünk is érzékeli környezetünkben azt az eltérő és differenciált képet, mely országunk egyéb régióira is jellemző.

A megváltozott helyzet közvetlenül kihat a családok életkörülményeire, a családok kulturális-művelődési viszonyaira, a család pszichés, mentálhigiénés állapotára, így a nevelésre is, illetve az intézményes nevelés feltételeire.

Pedagógiai munkánk összefügg környezetünk **természeti, társadalmi-, gazdasági, oktatáspolitikai és művelődési** meghatározóival.

Kerületünk gazdag **természeti** értékekben, hagyományokban, melyek értékeit nemcsak őrizzük, de tovább is adjuk.

A **gazdasági** mutatók közvetlenül határozzák meg a családok mindennapi életfeltételeit.

A munkanélküliség, vagy éppen a képzettség érvényre jut a családok pszichés mentálhigiénés állapotában. Környezetünkben mindkét eset jellemző, így munkánkat ezek is alapvetően befolyásolják.

Az elmúlt évekre jellemző gyors differenciálódásnak megfelelően, nagyobbak lettek a különbözőségek a gyermekpopulációban, különböznek a családok attitűdjei, céljai gyermekük neveltetését illetően. Mindebből következik, hogy pedagógiai munkánk eredményessége elengedhetetlenné teszi a helyi **társadalmi** körülmények, a családok életfeltételeinek beható ismeretét. A szülőkkel való kapcsolattartás folyamán tájékozódunk mindezekről.

A családok **művelődési** viszonyai, kultúrája, hagyományai is megváltoztak, amelyek ugyancsak nagyban befolyásolják pedagógiai munkánk hatékonyságát.

A nevelési intézményünket az önkormányzat tartja fent. A helyi önkormányzatban megjelenő oktatáspolitikai törekvés, ill. a rendeletekben testet öltött akarat a nevelés helyi feltételrendszerének alapeleme, mely pedagógiai munkánkra jelentős hatást gyakorol.

A fentiekkel csupán érzékeltetni kívántam azt a sokféle, összefoglalóan társadalmi feltételrendszernek nevezett hatást, amelyek munkánkat befolyásolják, s amelyek ismerete elengedhetetlen eredményes munkánkhoz.

2.2 Partneri igények, elvárások:

Oktatáspolitikánk, hogy a gyermekkor sajátos értékeit megőrizve és azokhoz igazodva, gondoskodjunk a gyermekek testi, érzelmi és szellemi fejlődéséről.

Tekintettel arra, hogy a gyermeknevelés alapvető színtere a család, együttműködésünket az igények és elvárások figyelembe vételével, de a gyermekek érdekeit maximálisan szem előtt tartva határozzuk meg.

Ennek megfelelően:

Együttműködésünk alapelvei:

- A gyermeknevelés a család és az óvoda közös feladata, hatásukat együttesen erősítve fejtik ki.
- Az együttműködés alapja az egyenrangú nevelőtársi viszony
- Az óvodapedagógus legyen a szülő támasza a nevelésben
- A kölcsönös kapcsolat tartalma a szülő és az óvodapedagógus közötti rendszeres információcsere, egymás tiszteletben tartása.
- Az óvoda minden dolgozója előítéllettől mentesen közeledjen minden családhoz.
- Az együttnevelés során az óvodapedagógus a családdal szemben alkalmazza az egyéni bánásmód elvét, ügyeljen az egyéni sajátosságokra.

Feladataink:

- A folyamatos, segítő és nem számon kérő kapcsolattartás,
- A család, ill. az óvoda értékrendszerének kölcsönös ismerete,
- Az együttműködés folyamatában megértőbb, belátóbb, higgadtabb, türelmesebb, ráérzőbb partneri kapcsolat kialakítása az óvoda és a család között.
- Az óvoda megfelelő viszonyulása a család szocializációs, kulturális életviteléhez.

Az együttműködés formái:

- Szülői értekezletek - azokon komplex tapasztalatcserére való törekvés- (évente legalább három alkalommal), filmvetítés, nevelési eljárások elemzése, pedagógiai előadások, stb. A szülői értekezleteken tartózkodunk a gyermekek egyenkénti, ill. családon belüli nevelésének értékelésétől. A szülői értekezletek konkrét témái mellett a rendszeres segítségadás céljából javaslatokat teszünk: pl. a gyermeki önállóságot segítő feltételekre, eredményes szülői irányításra, vagy a helyes értékelő rendszer kialakítására (jutalmazás-büntetés)
- Családlátogatások,
- Anyás beszoktatás,
- Nyílt napok,
- Fogadóórák,
- Szülőkkel együtt szervezett rendezvények, ünnepek, kirándulások, stb.
- Szülői fórumok (érdekegyeztetés, érdekérvényesítés)
- Szülői szervezet működtetése.

A partneri igények és elvárások figyelembe vételével határoztuk meg egyéb kapcsolatainkat is, így:

Óvoda-iskola

Az óvoda és iskola kapcsolatában alapvető cél, hogy az átmenetet zavartalanabbá, zökkenőmentesebbé tegyünk. Az együttműködés alapelve a kölcsönös nyitottság.

Az óvoda törekedjen arra, hogy kialakítsák a gyermekben az iskolavárás érzését, ill. pozitív élmények alapján megismerkedjenek az iskolai élettel.

Az együttműködés másik fontos alapelve a kölcsönös bizalom, egymás megbecsülése és tiszteletben tartása.

Mindez az elmúlt években megfelelően működött. Az eredményességet segítette, hogy mindig a mindenkori nagycsoportos óvodapedagógus felel- név szerint meghatározva- a kapcsolattartásért, amit a pedagógiai munkaterünkben évente rögzítünk.

Az együttműködésünk formái:

- Nyílt napok az óvodában,
- Óralátogatás az iskolában,
- Játszóházak,
- Iskolások előadásai óvodásainknak,
- Iskolák bemutatkozásai óvodai szülői értekezleten,
- Kölcsönös tapasztalatcserék, tájékoztatások,
- Egymás ünnepein, rendezvényein való részvétel

Az óvoda és a művészeti iskola:

- Változatlanul fontos, hogy az óvoda kapcsolatot tartson a környezetében működő zeneiskolával,
- Továbbra is működjön a zeneovi, a zeneiskolából érkező zenepedagógus irányításával,

Óvoda és a közművelődési intézmények:

- Szükséges, hogy az óvoda kapcsolatban legyen a környezetében működő közművelődési intézményekkel: könyvtárral, művelődési házzal, Múzeummal.
- Az intézmények kínálatából az óvodapedagógus úgy válogasson, hogy az elősegítse a nevelési feladatok sokoldalú, színes megoldását.

A kapcsolattartás formái:

- Látogatás,
- Tájékoztatás,
- Megbeszélések, rendezvényeken való részvétel

Az óvoda egyéb kapcsolatai:

- Tartalmi kapcsolat a fenntartóval,
- Tartalmi kapcsolat a kerület többi óvodájával (kerületi óvodai sporttalálkozók, szakmai műhelyek, stb.)
- Tartalmi kapcsolat a Nevelési Tanácsadóval, a speciális képességeket vizsgáló szakértői bizottsággal,
- Tartalmi kapcsolat az egészségügyi szakszolgálattal (orvos, védőnő)
- Tartalmi kapcsolat a gyermek és ifjúságvédelmi intézményekkel,
- Tartalmi kapcsolat a szakmai szolgáltatóval,

Óvodánk minden partneréhez rendel egy kapcsolattartó személyt (feladat, idő meghatározásával), aki összekötő szakemberként ápolja a gyermekek nevelése érdekében szükséges együttműködést. Partnereinket a Minőségirányítási Programunkban meghatározott időpontokban kérdezzük meg az elégedettségükről, elégedetlenségükről, és az igényeikről.

Az összegyűjtött információkat közösen megbeszéljük, ha szükséges intézkedési tervet készítünk az együttműködés javítása érdekében (MIP)

A kapcsolattartás működtetésével bizakodó vagyok, úgy érzem, hogy ennek szükségességét mindenki egyre jobban elfogadja, s tevélegesen is tesznek, tettek ennek érdekében.

A partneri kapcsolat működtetése:

Partnerek		Tartalmi szempontok	
		Közös szempontok	Egyéb szempontok
<u>Közvetlen partnerek</u>	Gyerekek	Igény, elvárás, elégedettség, elégedetlenség, kapcsolat, együttműködés, óvoda megítélése közös szempontok alapján	
	Szülők		
	Alkalmazottak		Intézményi klíma, intézményvezetés
	Fenntartó		
	Pszichológus		
	Logopédus		
	Általános iskolák		
<u>Közvetett partnerek</u>	Pedagógiai szolgáltató	Igény, elvárás, elégedettség, elégedetlenség, kapcsolat, együttműködés	
	Nevelési Tanácsadó		
	Bölcsőde		
	Társóvodák		

A legutolsó elégedettségi vizsgálatot 2006-ban végeztük el. (Az 1. számú melléklet a „legfontosabb” partnereink elégedettségi vizsgálati eredményét mutatja meg.)

3. Tárgyi erőforrás jellemzői

3.1. Épületek állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája

Mindkét épületünk csodálatos övezetben fekszik. A sok zöld terület, a nagy udvar, az épületekben lévő csoportszobák nyugalmat, szeretetet, harmóniát sugallnak. Nagyképűség nélkül mondhatom, lehetőségeinkhez képest mindent megtettünk és megteszünk, hogy az idilli kép soha ne változzon meg, csak előnyére.

Az épületek állagáról, illetve az egyéb helyiségek ellátottságáról lassan ugyanilyen túlfűtötten lehet beszélni.

Volt ugyan olyan időszak, amikor épületek állaga nem kapott elég figyelmet, így törvényszerű volt azok amortizációja. Ennek egyenes következménye, hogy a lapos tetők beáztak, a világítás korszerűtlenné vált. A vízvezetékrendszer és a fűtésrendszer csövei korrodáltak. Nyílászáróink elvetemedtek. A kazánházakban lévő kazánok is korszerűtlenné váltak. Egyre szaporodtak a problémák.

Az elmúlt években már javulást tapasztaltunk. Megtörtént a kazánok felújítása, cseréje. Új nyílászárókat kapott a Borotvás utcai óvoda, és az Ágoston Péter óvoda egyik csoportja.

Némi szépséghibája azért akadt, mert a Borotvás utcai óvoda nyílászárói közül csak minden második ablak nyitható, így – lévén emeletről szó – az ablakok tisztítása komoly problémát jelentett. Szerencsére erről is lassan múlt időben beszélhetünk, mert a nyár folyamán kicserélik a nyílászárókat, sőt az épület külső felújítására is sor kerül.

A tetők beázása is megszűnt, miután mindkét óvodánk új tetőt kapott. A világításrendszer cseréje pedig folyamatban van. Az Önkormányzat korszerű világítótesteket szereltet fel valamennyi közintézményében, így nálunk is.

Korábban aggályunkat fejeztük ki, amikor arról értesítettük az illetékeseket, hogy mindkét óvodánk egy- egy csoportjában, egymástól függetlenül mélyedések jelentek meg a linóleum alatt. Ezek a mélyedések, ha lassan is, de mélyültek, okát nem ismertük, de aggodalomra adott okot, és egyben sürgető megoldást kívánt, mert az egyenetlen talaj balesetveszélyt is jelentett gyermekeink számára.

Nagy öröm, hogy az elmúlt nyáron az Ágoston Péter utcai óvodánk teljes linóleumozásával megszűnt a korábbi probléma, s reméljük a már említett Borotvás utcai óvodánk homlokzatának felújításával, a II. Pillangó csoportban lévő talajszüllyedés megállítására, kijavítására is sor kerülhet.

Sajnos, probléma azért marad, sőt néhány hónapja új is jelentkezett. Véletlenszerűen derült ki, hogy az Ágoston Péter utcai óvodánk egyik közfala elmozdult, hosszú, széles repedés keletkezett a falon. Az önkormányzat illetékeseivel azonnal felvettük a kapcsolatot. Már túl vagyunk a statikusi elemzésen, amely megállapította, hogy a felnőtt toalett alatt meghatározhatatlan mélységű és nagyságú üreg van. Ennek feltárása megtörtént, a probléma kiküszöbölése folyamatban van.

Az Ágoston óvodában a nyílászárók cseréjét tovább kellene folytatni. Az eltelt harmincegynéhány év, a megelőző kezelések hiánya megtette a hatását. Ablakaink elvetemedtek, némelyik már nem is nyitható.

Sajnos a helyiségeink is szűkösek. Nem tudjuk biztosítani azokat a feltételeket, amelyeket az idevonatkozó rendelet meghatároz. Jelenleg egy kicsi helyiségben tudjuk megoldani mindkét óvodánkban az orvosi, logopédiai és az elkülönítéssel kapcsolatos feladatokat.

Nincs megfelelő szertárunk, raktárunk, csak olyan helyiségeink, amiket ugyan annak neveztünk ki, de funkciójukat tekintve alkalmatlanok arra.

Ezzel kapcsolatban az Önkormányzat már írásban kérte a hiányok jelzését, amit meg is tettünk.

3.2 A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttérének, egyéb feltételrendszerének biztosítása

A fenti kérdés boncolgatása előtt szükségesnek tartom megjegyezni, hogy a gazdasági, és műszaki háttér biztosítása erősen költségvetésfüggő.

Éppen ezért tudatos tervezőmunka szükséges, amelynek meghatározója, a meglévő gazdasági és műszaki háttér folyamatos nyomon követése, ellenőrzése, az állagmegóvás, valamint a fejlesztés.

Fontos feladatnak tekintjük a prevenciót, illetve a hibák feltárását, amelyek elengedhetetlenül szükségesek az ésszerű gazdálkodás érdekében, így

Érintésvédelem

Villámvédelem.

Kéményseprés,

Tűzoltó készülékek karbantartása,

Műszaki gépeink karbantartása (pl. takarítógép, számítógép, kazánok, lift, stb.)

Új beszerzések,

Ellenőrző munkák az érintettek részéről, ill. azok dokumentálása.

A gazdasági, műszaki háttér az intézmény hatékony működését biztosítja, melynek feltételrendszere maga a **költségvetés.**

A költségvetés nagymértékben feladatokhoz kötött, konkrét összegeket tartalmaz.

Gyakorlati metódusa az, hogy a **személyi juttatást és a kötelező befizetéseket** a megadott szempontok alapján kiszámítjuk. A **dologi kiadás** számítása az ún. kötött összeg – ilyen, pl. a vásárolt élelmiszer és az energiadíjak-, valamint az ún. szabadon felhasználható összeg – ilyen, pl. a szakmai anyagokkal összefüggő kiadások-, amely az előző évi előirányzat feladatokkal terhelt összeg levonásával, a maradék értékhez adott kb. 6%, inflációnövekvéssel adekvát. A költségvetés részét képezi az intézményi **bevétel** is, ami elsősorban a gyermekek étkezési díjára vonatkozik, de ide tartozik, pl. a pályázaton nyert összeg, a munkatársak által befizetett telefondíj, stb.

Természetesen a gazdasági év során a Fenntartó módosítja, módosíthatja az éves költségvetést akár több alkalommal pozitív irányba, de a megemelt összegek is mindig feladatfüggők.

A költségvetés elkészítése a megadott szempontok alapján a vezető feladata, ami egyeztetés után, a képviselőtestület jóváhagyásával válik érvényessé.

3.3 Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztő játékok, eszközök

Intézményünk, mint bármely más intézmény, követi korunk fejlődését tárgyi állományának gyarapításával kapcsolatban, s ennek érdekében, minden évben a betervezettek szerint jár el az igények és szükségletek szem előtt tartásával.

A teljességre való törekvés nélkül, az elmúlt öt évben az alábbi nagyobb értékű eszközöket szereztük be:

- Gyermekszékek színterézése, ülő- és hátlapcseréje
- Udvari játékok teljes cseréje (várak, homokozók, stb.)
- Gyermeköltöző-szekrény készíttetése minden csoportnak
- 4 db galéria készíttetése.
- Gyermekszekrények készíttetése csoportszobákba
- Minden csoportnak CD-s rádiós-magnók vásárlása
- Á. óvoda udvarának gyeptéglásítása, aszfaltozás nagy területen.
- Minden csoportnak új szőnyegek vásárlása
- Mindkét óvodánk gyermekmosdóinak teljes felújítása (csempézés, járólapok, csaptelepek, WC-k, stb. Az anyagárat költségvetésből fedeztük, munkadíjat nem kellett fizetnünk, így ez is megtakarítást jelentett számunkra
- Minden csoportnak törölköző és fogpohár-tartó készíttetése
- A Borotvás utcai óvodánkban a folyosóra minden csoport új cipő- és kabáttartó szekrényt kapott, hogy a kishelyiségű öltözők levegősebbé, szellősebbé válhassanak
- Mindkét óvodánk minden ablaka új függönyöket kapott, a csoportszobákba – az előírásoknak megfelelően -pedig sötétítők is kerültek.
- Egészségügyi szempontból -az előírások figyelembe vételével – mindegyik homokozóra takaró készíttetése.
- Rozsdamentes mosogatók vásárlása mindkét óvodánkba
- Hűtőszekrények beszerzése (A HACCP miatt óvodánként kettő, valamint 1-1 a felnőtt dolgozók személyes használatára)

- Sor került az Önkormányzat segítségével az Ágoston óvodánk teljes linóleumozására.
- A balesetveszély csökkenése érdekében a lépcsőház korlátját designosan megmagasítottuk.
- Takarítógép, porszívó, ipari mosógép vásárlása
- Fűnyíró vásárlása
- Minden évben tisztasági festés, 2004 nyarán mindkét óvodánk teljes festése.
- Számítógép, laptopok, multifunkcionális gépek beszerzése
- Felnőtt székek vásárlása mindkét óvodánk „tárgyalójába”
- Fénymásoló (2 db) beszerzése
- Mindkét irodában komplett bútorcseré
- Dajkaszekrények, óvónői szekrények vásárlása az Á. Öltözőkbe
- Mindkét óvodánkban dohányzó-helyiségek kialakítása (ajtóval, ablakkal- csak anyag-árért), amelyek az idevonatkozó Törvény módosítása miatt más funkciót kaptak.)
- Mindkét óvodában a felnőtt zuhanyzó helyiségek csempézése, járólapok letévése, zuhanykabin (anyag-árért)
- Borotvás toalett teljes felújítása, csempézése, stb.

A fenti eszközök tudatos beszerzésével törekedtünk arra, hogy óvodásaink minél komfortosabb körülmények között nevelődjenek, munkatársaim optimális feltételek mellett végezzék napi teendőiket.

Az igényességünk a személyiségfejlesztő eszközök és játékok beszerzésére is kiterjedt. Kiindulópontunk a 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet 7. számú melléklete Jegyzék a nevelési-oktatási intézmények kötelező (minimális) eszközeiről és felszereléséről.

Az abban meghatározott elvárásoknak maximálisan eleget teszünk. Elmondhatjuk, rendelkezünk a megfelelő mennyiségű és jó minőségű mozgásfejlesztő, mozgási igényt kielégítő, anyanyelvfejlesztést, értelmi képességeket, kreativitást fejlesztő eszközökkel. Ugyancsak napi szinten tudjuk biztosítani az ábrázoláshoz, az azzal összefüggő technikákhoz szükséges eszközöket is.

A gyermekek motiválásához az óvodapedagógusok is egye több saját készítésű, természetes anyagú eszközöket használnak, segítve a változatos gyermeki tevékenységeket akár irányított, akár spontán formában.

3.4 Hatékonyságmutatók: nyitva tartás, egy pedagógusra jutó gyermeklétszám

Az óvodában reggel 6 órától délután ½6 óráig óvodapedagógus foglalkozik a gyermekekkel. A munkarend összeállításánál szempont, hogy a munkaidő kedvezmények figyelembe vételével, a csoporttal foglalkozó óvodapedagógusok, un. átfedési ideje 2 óra legyen.

Mindez azt is jelenti, hogy az óvodapedagógus átlag napi 6.5 órából általában 4,5 órát a csoportjában lévő teljes gyermeklétszámmal egyedül dolgozik. Ha valaki ebbe mélyebben belegondol, valószínűleg mélységes hálát és megbecsülést érez az óvodapedagógusok iránt.

A csoportlétszámok 2002 óta a következőképpen alakultak (szeptember 1-i létszámok):

Csoport megnevezése	2002/2003.	2003/2004.	2004/2005.	2005/2006.	2006/2007
B/1	25	24	22	25	25
B/2	25	25	25	25	25
B/3	26	24	24	25	25
B/4	24	24	25	25	25
A/1	24	27	24	25	25
A/2	27	27	24	25	25
A/3	26	26	25	25	25
A/4	26	25	23	24+1	24+1
Mindösszesen:	203 fő	202 fő	192 fő	199+1	199+1

3.5 Saját bevételek, pályázatok, alapítvány

Intézményünk saját bevétele elsősorban az étkezési díjak befizetéséből származik.

A befizetett étkezési díjak alakulása 2002-2006. között:

2002.	2003.	2004.	2005.	2006
5.996 940 Ft	6.893 128 Ft	6 503 475	9 145 000	8 760 718

További bevétel pl. (terembérleti díj, Áfa visszatérítés, stb.)

2002.	2003.	2004.	2005.	2006
1.056 975 Ft	455 340 Ft	1 272 591	574 331	370 678

Önkormányzati, ill. egyéb pályázatok:

2002.	2003.	2004.	2005.	2006
OIGYB	2.300 000	1.500 000	1409 000	820 000
KSB	100 000	120 000	60 000	25 000
EGYÉB	-	265 000	388 000	100 000

Óvodánk saját alapítvánnyal rendelkezik, melynek megnevezése **'JÁTÉKOS VILÁG ALAPÍTVÁNY'** Működtetéséről már elmondható, hogy a kezdeti nehézségen túl vagyunk. Alapítványunk induló összege 100.000 Ft volt. Ehhez a Szerencsejáték Rt-től 200.000 Ft támogatást kaptunk. Az új kuratórium megválasztásával 2006. óta tevőleges támogatója intézményünknek.

4. Humán erőforrás jellemzői

4.1. Pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége:

A gyermekekkel való bánásmód pedagógiai, pszichológiai, szakmai elvárásoknak való megfeleltetést igényel. Az ezzel kapcsolatos ismereteket felsőfokú, illetve főiskolai képzés folyamán sajátítottuk el.

Végzettségünknek meg kell felelnie a közoktatásról szóló 1993. évi 79. tv. 17. §. (1.) pontjának, amely előírja, hogy csak felsőfokú oktatási intézményben szerzett oklevél birtokosa lehet óvodapedagógus. Ezzel törvényi rangú elismerést kaptunk óvodapedagógusi szakmai megbecsülésünkéről, s egyenrangúvá tett minket a különböző iskolatípusokban tanító pedagógusokkal.

Óvodáinkban, a vezetővel együtt 17 óvodapedagógus dolgozik. Végzettségük megoszlása a következő:

Felsőfokú, vagy főiskolai végzettséggel rendelkezik:	Szakvizsgával rendelkezik:	2. főiskoláját végzi
10 fő	6 fő	1 fő

4.2 Óvodapedagógusok tovább- és önképzése

Mindannyian tudjuk, hogy az óvodapedagógusok nevelőmunkára való felkészülése nem fejeződik be az oklevél megszerzésével. Az ismeretek bővítése, a képességek fejlesztése

áthatja szakmai életünk egészét. A közoktatásról szóló törvény 1996. évi módosítása, pedig már kötelezőszerűen deklarálja azt. A szabályozás szerint a pedagógusnak nemcsak joga a szakmai ismereteinek, tudásának gyarapítása, hanem hétévente kötelező a továbbképzésen való részvétel, amely 120 óra és az előírt követelmények teljesülésével valósul meg.

Ez a kötelezettség folyamatosan feladatot ró az óvoda vezetőjére, hiszen a hétévenkénti továbbképzésen való részvételt ütemeznie, terveznie kell.

A **2. melléklet**en lévő táblázatban jelölt témák a teljesség igénye nélkül mutatják be az elmúlt öt esztendőben bejárt utat.

A tanulásra, fejlődésre való igény önképzési formában is megvalósul, amit kerületen belül-kívül végzett hospitálásokban, foglalkozási bemutatókon, előadásokon való részvételeken, szakmai könyvek, folyóiratok olvasásával valósul meg. Mindezek mellett nem feledkezhetünk meg az Internet áldásos „segítségéről” sem.

4.3 A pedagógusok által kezdeményezett innovációk

Mielőtt erre kitérnék, néhány gondolat az innováció fogalmáról.

Az innováció rendszerépítést és folyamatfejlesztést jelent. A nevelési folyamat egysége szempontjából a mi esetünkben a legnagyobb rendszer maga az óvoda.

Óvodai innovációról akkor beszélünk, ha a **kutatás** (pl. nevelőmunka tervezésekor mi tervezhető, mi nem), a **kísérletezés** (pl. tervezhető feladatok kipróbálása, hogy mely pontok segítik, és mely pontok nehezítik – túladminisztrálják – a nevelőmunkát) és a **képzés** (pl. a tervezés koncepcionális rendszerének kidolgozása, alkalmazása) elemei a nevelési folyamat egészében, a belső szerveződésben jelen vannak.

A fentiek tükrében, óvodáinkban az alábbi kezdeményezések történtek:

Kutatás:

- Az egyik legjelentősebb innovációnk maga a nevelési programunk, amit nem adaptáltunk, hanem a nevelőtestület közös akaratából és munkájából született.
- Hasonlókat tudok elmondani az intézményünk minőségirányítási programjáról is.
- Munkaközösségeink működése
- Minőségi teamjeink működése

Kísérletezés:

- A csoportnapló elkészítése ebbe a kategóriába tartozik. Igaz ugyan, hogy itt még nem könyvelhetünk el sikerélményt, mert bár már hét csoportnaplót kísérleteztünk ki, de még egyik sem vált be teljesen, így ezt tovább folytatjuk. Jelenleg ismét egy kísérletezés fázisában vagyunk.
- A Borotvás-Ágoston nyílt napok bevezetése (azóta hagyomány)
- Felnőtt kirándulások bevezetése (azóta hagyomány)
- Borotvás-Ágoston közös gyermek-felnőtt kirándulás (azóta hagyomány)
- Borotvás-Ágoston sporttalálkozó (azóta hagyomány)
- Nevelőmunkát segítő, nevelési időn kívül szervezett fakultatív programok.
- Dajkák együttműködése a nevelőmunkában.

Képzés:

Valamennyi kutatással és kísérletezéssel összefüggő innováció a koncepcionális rendszer kidolgozását és alkalmazását eredményezte.

Összességében elmondható, hogy kollégáim elkötelezettek az innovációval kapcsolatban. Keresik, kutatják azokat a lehetőségeket, amelyek a fejlődést, fejlesztést elősegítik.

4.4 A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök

„Tudj megbecsülni mást! Nincs, akitől ne tanulhatnánk valamit, és nincs kiválóság, amelynél kiválóbb ne volna. Mindenkinek hasznát venni hasznos tudomány. A bölcs mindenkit megbecsül, mert mindenkiben elismeri a jót, és tudja, milyen nehéz valamit csinálni. Az ostoba mindenkit lenéz, mert nem ismeri a jót, és a rosszabbat választja.”

/Baltázár Garcian/

Szervezetépítés szempontjából jelentős eredménynek tekintem a dajkák szerepének pozitív változását, feladatkörük kibővítését.

A gyermekek óvodai életében elengedhetetlen, hogy az óvodapedagógusok partnereiként részt vegyenek az általános feladatok

- Az egészséges életmód alakítása
- Az érzelmi nevelés és a szocializáció biztosítása

- Az értelmi fejlesztés, nevelés megvalósítása, különös tekintettel az anyanyelvi nevelés területére.

Éppen ezért nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy óvodáinkban minden dajka, dajka képzettséget szerezzen. A dajkák szakképzésük során olyan elméleti ismeretek birtokába jutottak, melyek a gyermekek nevelésében aktív segítőként való részvételre jogosítja őket.

Technikai dolgozók képesítés szerinti megoszlása:

Megnevezés	Dajka végzettség	Középfokú végzettség+ dajka	Középfokú végzettség	Főiskolai végzettség
Dajka	7 fő	4 fő	1 fő	-
Gondnok	-		2 fő	-
Óvodatitkár	-			1 fő
Összesen:	7 fő	4 fő	3 fő	1 fő

Óvodánkban dajkáink az alábbi csoportbéli tevékenységeket segítik:

- **Az egészséges életmód** – az egészséges életvitel igényének kialakításában, az ápoltság, a gondozottság, egyéb testi szükségletek kielégítésében,
- **Az érzelmi nevelés és szocializáció**- az érzelmi biztonság megteremtésében, a megfelelő magatartási és viselkedési szokások, szabályok megteremtésében, a magatartáskultúra megalapozásában, ajándékkészítésben, sétákon, kirándulásokon való részvételben,
- **A munkára nevelés területén** – a mások munkájának megbecsülése, a tisztaság fogalmának a szépséggel való párosítása, a játékeszközök óvása, tisztán – és rendben tartása, a közvetlen környezet esztétikussá tételében való részvétel, környezetkultúra megalapozásában.

Az együtt gondolkodás, az azonos normák, értékek meghatározása, azok tudatos betartása, betartatása, elengedhetetlenül szükséges az eredményes, közös munkához, ezért legalább havi rendszerességgel az óvodapedagógusok a saját dajkájukkal megbeszélik a tennivalókat.

5. Szervezeti-vezetési jellemzők

5.1 Vezetés hitvallása, vezetési struktúra

- A Vadvirág óvoda (1163. Bp. Borotvás utca 8. és 1163. Bp. Ágoston Péter utca 31-35.) szellemisége fontosnak tartja, hogy olyan óvodapedagógusok alkossák a nevelőtestületet, akiknek életük egyik fő célja a hivatásuk.
- Arra törekszünk, hogy a nevelőmunkát közvetve, ill. közvetlenül segítő munkatársaink is gyermekközpontúak legyenek, kellő toleranciával rendelkezzenek, és képesek legyenek az óvodapedagógusokkal való eredményes együttműködésre.
- Úgy érezzük, hogy mindannyian érzelmileg elkötelezettek vagyunk az óvodáskorú gyermekek iránt. Azonosulni tudunk nevelési alapelveinkkel, a nevelési programunkkal.
- Felelősek vagyunk a gyermekek fejlődésért, életkori sajátosságaiknak megfelelő fejlesztésért, szükségleteik kielégítésért, az egészséges, biztonságos, balesetmentes környezet kialakításáért.
- Fontosnak tartjuk, hogy tudatos, tervszerű pedagógiai munkánk hatására, gyermekeink sokoldalú személyiséggé váljanak.
- Folyamatosan figyeljük fejlődésüket, azokat értékeljük, s a szükséges segítséget megadjuk.
- Számítunk partnereink együttműködő segítségére, reális véleményére, előre vivő ötleteire.
- Partnereinkkel való együttműködésünkben törekszünk, hogy az együttnevelés megvalósulhasson, a folyamatos kommunikáció működjön.
- Törekszünk arra is, hogy a fenntartó elvárásainak folyamatosan megfeleljünk, az intézményt hatékonyan működtessük.
- Céljaink elérése érdekében fontosnak tartjuk, hogy nevelési programunknak megfelelő külső és belső továbbképzéseken részt vegyünk, önelemző, önértékelő tevékenységet végezzünk.

5.2 Erőforrások elosztása, munka és felelősség-megosztás

Intézményünkben az erőforrások megosztását, a munka és felelősség-megosztását az intézményi SZMSZ határozza meg. Ennek megfelelően:

Az intézményvezető

Az intézmény élén óvodavezető áll. Az intézményvezető felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatban minden olyan ügyben, amelyet jogszabály vagy a közalkalmazotti szabályzat nem utal más hatáskörébe.

Az alkalmazottak foglalkoztatására, élet- és munkakörülményeire vonatkozó kérdések tekintetében jogkörét jogszabályban előírt egyeztetési kötelezettség megtartásával gyakorolja. Az intézményvezető felel továbbá a pedagógiai munkáért, az intézmény ellenőrzési, mérési, értékelési és minőségirányítási programjának működéséért, a gyermek- és ifjúságvédelmi feladatok megszervezéséért és ellátásáért, a nevelő és oktató munka egészséges és biztonságos feltételeinek megteremtéséért, a tanuló- és gyermekbaleset megelőzéséért, a gyermekek, tanulók rendszeres egészségügyi vizsgálatának megszervezéséért. Rendkívüli szünetet rendelhet el, ha rendkívüli időjárás, járvány, természeti csapás vagy más elháríthatatlan ok miatt az intézmény működtetése nem biztosítható, vagy az intézkedés elmaradása jelentős veszéllyel, illetve helyrehozhatatlan kárral járna. Intézkedéséhez be kell szerezni a fenntartó egyetértését, illetve, ha ez nem lehetséges, a fenntartót haladéktalanul értesítenie kell.

A óvodavezető feladatkörébe tartozik különösen:

- a nevelőtestület vezetése, a nevelő és oktató munka irányítása és ellenőrzése
- a nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítése, végrehajtásuk szakszerű megszervezése és ellenőrzése
- a rendelkezésre álló költségvetés alapján a nevelési-oktatási intézmény működéséhez szükséges személyi és tárgyi feltételek biztosítása
- a SZÓSZ-szal (Szülők Óvodai Szervezete), a munkavállalói érdekképviselői szervekkel való együttműködés
- a nemzeti és óvodai ünnepek munkarendhez igazodó, méltó megszervezése
- a gyermek- és ifjúságvédelmi munka irányítása
- a tanuló- és gyermekbaleset megelőzésével kapcsolatos tevékenység irányítása

Az óvodavezető feladatai a következő területek szerint csoportosíthatók:

- pedagógiai
- munkaügyi
- gazdálkodási
- tanügy-igazgatási.

Az intézményvezető-helyettesek

Vezetői tevékenységüket az óvodavezető közvetlen irányítása mellett végzik. Munkájukat azok a pedagógiai és egyéb feladatok alkotják, melyeket - közös megbeszélés és egyeztetés után - az óvodavezető írásban számukra meghatároz.

Az intézményvezető-helyettesek megbízásakor a nevelőtestület véleményezési jogkörrel rendelkezik.

Az intézményvezető az őt megillető jogokat esetenként vagy az ügyek meghatározott körében helyettesére vagy az intézmény más alkalmazottjára átruházhatja.

Az intézményvezető-helyettesek részletes munkaköri feladatait munkaköri leírásuk tartalmazza.

Az óvodavezetőség

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a középvezetők segítik, meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel.

A középvezetők az intézmény vezetőségének tagjai. Az óvodavezetőség konzultatív testület, véleményező és javaslattevő joggal bír, és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a vezető szükségesnek tart. Tagjai az intézményvezető, helyettesei, a minőségi körök vezetői, szakmai munkaközösség-vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke. Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen – a munkatervben rögzített időpontonként – megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai ellenőrzési feladatot is ellátnak, tapasztalataikról beszámolási kötelezettségük van az intézményvezető felé. Az intézmény vezetősége időközönként nyilvános beszámolási kötelezettséggel tartozik a nevelőtestületnek, az intézmény pedagógiai munkájával összefüggő tárgykörben.

Vezetői értekezleten beszámolnak a kiemelkedő teljesítményekről, hiányosságokról, problémákról, valamint azok megoldási módjáról.

A vezető és helyettesei kapcsolattartása folyamatos, a szükségletnek megfelelő – de legalább havi - rendszerességgel tartanak megbeszéléseket.

A konkrétabb feladatleosztást a munkaköri leírások, ill. az éves munkaterv tartalmazza.

Felelősségi mátrix

Célja: az intézményi főfolyamatok mellé a folyamatgazdák nevesítése a felelősségi kompetenciák figyelembe vételével.

		Folyamatgazda
1.	A	Óvodavezető
2.	B	Óvodavezető helyettes
3.	C	Minőségfejlesztési vezető
4.	D	Munkaközösség vezető
5.	E	Munka- és balesetvédelmi megbízott
6.	F	Tűzvédelmi megbízott
7.	G	Gyermekevédelmi megbízott
	H	Kertész-karbantartó (gondnok)

Folyamatok		Folyamatgazda							
		A	B	C	D	E	F	G	H
1.	Belső szabályozók törvényességének biztosítása	*							
2.	Gazdálkodás	*							
3.	Eszköz és felszerelés biztonságának megteremtése	*							
4.	Fizikai környezet biztonságának megteremtése	*				*			*
5.	Személyi feltételek biztosítása	*							
6.	Óvodai felvétel	*							
7.	Beiskolázás	*							
8.	Nevelési folyamat	*	*		*				
9.	Stratégiai tervezés	*		*	*				
10.	Operatív tervezés	*		*	*				
11.	A megvalósítás tervezése	*	*	*	*				
12.	Vezetői ellenőrzés, értékelés	*	*						
13.	Belső kapcsolatok működtetése	*	*	*					
14.	Partneri igény és elégedettség vizsgálata			*					
15.	Panaszkezelés	*							
16.	Önértékelési rendszer működtetése			*	*				
17.	Munka és balesetvédelmi előírások végrehajtása					*			
18.	Tűzvédelmi előírások végrehajtása						*		
19.	Gyermekevédelmi feladatok ellátása	*						*	
20.	A HACCP rendszer ellenőrzése		*	*					

5.3 Belső értékelési, minőségirányítási technikák

Minőségirányítási rendszerünk:

Az óvoda minőségellenőrzési és értékelési rendszere akkor válik működő, hatékony rendszerre, ha az abban résztvevők (ellenőrök, ellenőrzöttek, értékelők, értékeltek) tisztában vannak felelősségükkel, hatáskörükkel, tényleges és valós feladataikkal, az elérendő céllal, önmaguk teljesítő képességével és azokkal az eszközökkel, amelyekkel a munka eredményességét segíthetik.

A minőségirányítási rendszer működtetésének lényegi eleme a folyamatosság. A folyamatos fejlesztés lehetővé teszi, hogy sikeresen tudjunk alkalmazkodni a folyamatosan változó külső és belső elvárásokhoz.

A folyamatos javítás célja az, hogy az intézményünk működése során keletkezett jelzések, valamint az intézményi külső és belső mérések, belső értékelések eredményei alapján észlelt működési problémák, hiányosságok – a szervezet egésze, az egyes munkaterületek, csoportok és az egyének szintjén – megszűnjenek, s a szükséges javító, fejlesztő, megelőző tevékenységek megtörténjenek. A folyamat menetének modelljét az óvodai IMIP tartalmazza.

Az óvodavezetés minőségirányítási feladatai:

- Feltételek biztosítása
- Javaslattétel a minőségfejlesztési team vezető személyére
- Aktív szerep a belső képzésekben
- Önfejlesztésre készítés
- A vezetés koordináló szerepének és azonnali reagáló képességének növelése
- A partnerek információval való ellátása

A minőségfejlesztési vezető feladatai

- A minőségfejlesztési team tagjainak kiválasztása, felkérése, a team megalakítása
- Információk begyűjtése, átadása
- Csapatmunka megszervezése, koordinálása
- Feladatok egyénre szabott kiosztása
- Motiváló részvétel a team munkájában

A minőségfejlesztési team feladatai

- Mérések kidolgozása (Ki, Mit, Mikor, Hogyan mér?)
- A begyűjtött információk feldolgozása, értékelése
- Az eredménye nyilvánosságra hozatala
- Az elért eredmények rögzítése, javaslattétel a szükséges változtatásokhoz

Mit mérünk?

- A helyi nevelési programban meghatározott sikerkritériumok megvalósulását
- A partneri igényt és elégedettséget
- A munkatársak elégedettségét.

A mérések értékeléséhez meghatározzuk, hogy hány százalék teljesülése esetén tekintjük sikeresnek, eredményesnek a vizsgálat tárgyát.

Amennyiben az eredmény érték alatt marad, rövidtávú tervet dolgozunk ki a változtatásra. A cél megjelölése mellett meghatározzuk a feladatokat, felelőst, s az intervallumot is. Ismételt méréssel ellenőrizzük a javítás hatására bekövetkezett változásokat.

Leggyakrabban használt mérési technikáink: megfigyelések, kérdőív, beszélgetés, interjú

A Kt. 1999. óta tartalmazza, mint intézményi feladatot a mérést, ellenőrzést, értékelését, de a beszabályozása 2003. évi törvényi változásnak megfelelően 2005-től, az IMIP elkészítésével történt.

5.4 Belső információáramlás

Az információ: tájékozódást, tudakozódást, értesülést, felvilágosítást jelent, aminek a mai gyorsuló világunkban egyre nagyobb jelentősége van.

Az információk beszerzése különböző területekről, különböző módon történik.

Az információkat az információfelelőssel folyamatosan gyűjtjük, szelektáljuk, s továbbítjuk munkatársaink felé.

Az információforrások lehetnek külső és belső információk.

Külső információforrások:

- Rádió, TV, napi sajtó
- Hivatalos közlönyök
- Szaklapok
- Önkormányzati iratok,
- Tanfolyamokról, továbbképzésekről tájékoztatók,

- Egyéb (pl. Magyar Óvodapedagógiai Egyesülettől dokumentum, stb.)

Belső információforrások:

- Rendszeres információ a nap bármely szakában (pl. gyülekezési időben annak megszervezése, a gyermekek fogadása, stb.)
- Csoportlátogatások, ellenőrzések folyamán (pl. az óvónő szervező munkájáról, pedagógiai munkájáról, viselkedéséről, magatartásáról, beszédéről, stb.)
- A munkatervnek megfelelő megbeszéléseken
- Nevelési értekezleteken,

Külső és belső információnak tekinthető a szülők részéről érkező észrevétel a szülői értekezletekről, fogadóórákról, stb. Az információkat nemcsak befogadjuk, de közvetítjük is.

Az információátadás munkaformái, amelyeket minden munkatervünkben rögzítünk, a következők:

- **Vezetői megbeszélések**- havi egy alkalommal történik (Ezekon a megbeszéléseken kerül sor a rendeletek, jogszabályok helyes értelmezésére, alkalmazás módjára, gazdálkodási és személyi ügyek megvitatására, vezetői értekezleteken szerzett információk átadására, stb.)

Pedagógiai információk:

- **Esetmegbeszélések** (aktuális nevelési feladatok) havi egy alkalommal
- **Munkaközösségi megbeszélések** (szakmai anyagok, hospitálások) havi egy alkalommal
- **Tanfolyamokon, továbbképzéseken való részvétel utáni megbeszélések**, havi egy alkalommal

Az információáramlás folyamatát az óvodai IMIP tartalmazza.

5.5 Az intézmény légköre

Az elmúlt évek folyamán nagy hangsúlyt próbáltam és próbálok fektetni annak érdekében, hogy a munkahelyi, intézményi légkör a leghatékonyabb legyen.

Hiszem és vallom, hogy csak akkor lehet eredményesen tevékenykedni, ha „jól érezzük magunkat”, jó légkörben, jó csapatszellemben végezzük munkánkat.

Ehhez elengedhetetlenül szükséges óvodáinkban a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése. Fontos, hogy jellemzők legyenek ránk azok az értékek, normák, amelyek áthatják a munkahelyi életünk egészét, és ami megkülönböztet minket más óvodáktól.

A szervezeti kultúra nem más, mint a szervezet által elfogadott, közösen értelmezett értékek, meggyőződések rendszere.

A szervezeti kultúra fejlettségét jól működő, stabil szervezet határozza meg, amely képes az önmegújításra, ahol tisztázottak a célok, stabil a szervezeti struktúra, megfelelő az információáramlás, magas szintű az együttműködés, a döntések ideális szinten kerülnek meghozatalra, s fontos cél a konfliktusok feltárása, megoldása.

A szervezeti kultúra kialakítása, fejlesztése egy tanulási folyamat, amelynek fejlődése, eredményessége az eredmények számbavételével állapítható meg.

A szervezeti kultúra megjelenési formái:

- Óvodai szintű ceremóniák, szertartások (nevelési programunkban)
- Jelentős események az intézmény életében (pl. hagyományos nyílt napok, programok a két óvodánkban)
- Öltözködés, külső megjelenés (pl. egyen-köpeny, óvodai emblémával ellátott felnőtt, gyermek pólók)
- Jelképek, emblémák, szimbólumok (épületen, csoportszobákban, öltözőkben)
- Írott és íratlan szabályok (óvodai etikai kódexünk)

A kultúra látható, érzékelhető, és érezhető jeleiből lehet következtetni az óvodáink „mögöttes” értékeire.

Munkatársaim közösen egyre jobban együtt tevékenykednek, együtt oldják meg a problémákat, a nap nagy részében együtt vannak, kommunikálnak, igyekeznek alkalmazkodni egymáshoz, a kialakult szokásokhoz, a viselkedési normákhoz, a munkavégzés szabályaihoz.

Intézményünk szervezeti kultúrája értelemszerűen hosszabb ideje alakul, fejlődik, s még hosszú ideig fog tartani- lévén folyamatról szó – amit a sok közös tapasztalat, közös tevékenység, pedagógiaiilag azonosan értelmezett nézetek, normák, és közös élmény tesz lehetővé.

6. Pedagógiai munka jellemzői

A pedagógiai munka eredményessége a nevelés minősége. Azonos pedagógiai értékek képviselése, a gyermek érdekének, szükségleteinek figyelembe vétele, a megújulásra való

törekvés, gyakori hospitálások alkalmával tanulni, átvenni egymás hatékony eljárásait, módszereit egyes nevelési helyzetekben, mind, mind hozzájárul a nevelési munka sikeréhez.

6.1 Nevelési program

Pedagógiai munkánkat a 2004-ben módosított Nevelési Programunk alapján végezzük. A módosítás alapja a megváltozott rendeletek, törvények, valamint az a kötelességünk, ami alapján felülvizsgáltuk, értékeltük korábbi programunkat. A változás kihatott a szerkezeti felépítésre, átláthatóságra, megállapítva a kiemelt nevelési feladatokat: mozgást és az anyanyelvi nevelést, fejlesztést.

A nevelési programunk első verziójában az óvodapedagógus feladataira tettük a hangsúlyt, s annak megfelelően állítottuk be a várható eredményeket.

A módosított nevelési programunkban a gyermeki tevékenységek kerültek kiemelésre, s annak tükrében rangsoroltuk a pedagógusok feladatait, illetve határoztuk meg a sikerkritériumokat, amelyek teljesülése pedagógiai munkák eredményességét, valamint a gyermekek fejlettségét igazolják.

A nevelési programunk tartalmazza, hogy **mit szeretnénk**, amitől eredményesnek mondható pedagógiai munkánk, a minőségirányítási programunk, pedig arról szól, **hogyan** valósítsuk meg,

6.2 Minőségirányítási program

A nevelési program megvalósítására, végrehajtására egy un. támogató dokumentumot készítettünk, amit minőségirányítási programnak hívunk. A programmal kapcsolatos szabályzókat a Köznevelési Törvény 40. § (10), (11), valamint a 129.§ (6.) pontja tartalmazza.

Azt tudni kell, hogy a minőségirányítási programunk nemcsak támogató, hanem szabályzó dokumentum is. Azt szabályozza, mit és hogyan kell tennünk azért, hogy nevelő-oktató munkánk célkitűzéseit megvalósítsuk.

6.3 Munkaközösségek

A köznevelési Törvény lehetőséget biztosít arra, hogy intézményen belül un. munkaközösség működjön. Kollégáim átélve annak pozitív hatását, éltek jogukkal, így elmondhatjuk, hogy mindkét óvodánkban működik.

A közösségi tagok havi rendszerességgel tartanak megbeszéléseket. Segítik egymás nézeteinek kicserélését, formálják pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket szereznek.

A munkaközösség közösségi hatása sokrétű:

- Pozitív információkat továbbít a testület tagjairól,
- A résztvevőkben alakítja a segítőkészséget, a szakmai igényességet, a kritikusságot,
- Fejleszti az innovatív gondolkodást,
- Biztosítja a szakmai fejlesztés kollektív jellegét.

A munkaközösség jellemzői.

- Konkrét gyakorlati problémát elemez
- A gyakorlat megváltoztatására irányuló törekvései vannak,
- A munkaközösségi tevékenység tartalmát a tagok határozzák meg, azonos felelősséggel alakítják és értékelik. Itt nem érvényesülhet központi akarat.
- Korszerű szakismereteket és igényeket közvetít a nevelőtestület többi tagja, a gyermekek és az óvodavezető számára.
- A nevelési programnak megfelelően a közös gondolkodás, azonos értelmezés kialakításában tevékenyen részt vesz,
- A pedagógiai folyamatok, értékelésének, elemzésének fontos szervezete.

A munkaközösségi tagság önkéntes, vezetőjüket saját maguk választják ki. Kollégáim élvezik bizalmamat, tapasztalom, hogy igényeiket, értékeiket figyelembe véve érett döntéseket képesek hozni.

Vallom, hogy csak az a nevelőtestület képes önálló szakmai döntéseket hozni, amely nem kívülről és felülről várja a feladatokat, hanem -- belülről megtapasztalva önnön erejét- eljut az innovációs szintig.

Ha ebben a folyamatban igénylik direkt közreműködésemet, sikernek könyvelem el, mert tudom, mire ezt egy vezető megéri „nagy utat kell bejárnia az óvoda teljes területén, s ezt nemcsak a távolságra értem.”

6.4 Gyermekvédelem

Nevelési programunk részletesen meghatározza a gyermekvédelemmel kapcsolatos feladatainkat, melyről a Gyermekvédelemről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1999. évi XXXI. Tv is rendelkezik.

A gyermekvédelem minden óvodapedagógus alapvető kötelessége, amelyet a gyermekvédelmi felelős kordinál munkaköri leírásának megfelelően.

A gyermekvédelmi felelős nevelőtestületünk tagja, aki az intézmény vezetőjének a megbízásából képviseli a gyermekvédelmi szempontokat, szervezi, irányítja, és személyes részvételével elősegíti ezeknek a szempontoknak az érvényesülését.

A nevelési programban kitűzött feladatokat folyamatosan, minden pedagógus elvégzi a gyermekvédelmi felelős irányításával.

További feladata, hogy a családdal és a pedagógusokkal együttműködve kiküszöbölje a veszélyeztetett gyermekekre ható ártalmakat, megvédje őket a testi-lelki, erkölcsi károsodásoktól, ill. ellensúlyozza a veszélyeztető hatásokat.

A nevelési év folyamán az alábbi feladatokat végzi el:

- A nevelési év elején megtervezi a gyermekvédelmi munkaprogramot az adott évre. Ezt a feladatot havonkénti bontásban készíti el a gyermekvédelmi felelős, konkrét tevékenységeket jelölve benne a felelőssel együtt.
- A nevelési év elején írásban tájékoztatja a szülőket a gyermekvédelmi tevékenységről, fogadóórájáról, arról, hogy probléma esetén milyen óvodán kívüli gyermekvédelmi feladatokat ellátó intézményeket kereshetnek fel.
- Közreműködik a helyi nevelési program gyermekvédelmi fejezetének kidolgozásában, mint a vezető szakembere.
- Évente legalább egyszer egyeztet a jegyzővel vagy az önkormányzat illetékes előadójával és a gyermekjóléti szolgálattal a nyilvántartást illetőleg.
- Munkájáról évente írásban beszámol a nevelőtestületi értekezleten, ill. egyéb esetben az intézményvezető utasítására.

Munkája a társintézményekkel:

- Folyamatosan kapcsolatot tart általában és konkrét esetekben a nevelési tanácsadóval, a gyámhatósággal, a pártfogókkal, nevelőszülői felügyelőkkel, rendőrséggel, valamint a családokkal foglalkozó szakemberekkel és segítőkkel.

- Rendszeresen figyeli a gyermekvédelemmel kapcsolatos jogszabályok változását, a helyi önkormányzat kapcsolódó rendeleteit, és ezt az óvodavezető és kollégái tudomására hozza.
- Fontos feladata, hogy segítse és szorgalmazza a veszélyeztetettség, a hátrányos helyzet kritériumainak intézményi szintű megállapítását.
- Ha a gyermek veszélyeztetettségének megakadályozása érdekében tett óvodai intézkedési lehetőségek kimerültek, felveszi a kapcsolatot az illetékes szervekkel. Intézkedést kér azoktól a szakemberektől, akik illetékesek a gyermek problémáinak megoldásában. (gyermekjóléti szolgálat, védőnő, orvos, jegyző)
- Az intézményben jól látható helyen közzéteszi a gyermekvédelmi feladatokat ellátó intézmények címét, telefonszámát.

Munkája az óvodában:

- Összehangolja a gyermekvédelmi tevékenységet az óvodában dolgozó óvodapedagógusok között.
- Nyilvántartja a veszélyeztetett és hátrányos helyzetű gyermekeket. Feljegyzi a nyilvántartásban a gyermekekkel, ill. a családdal kapcsolatos intézkedéseket, és azok eredményességét. Ezt a feladatot a csoport óvodapedagógusaival együtt végzi.
- Folyamatosan ellenőrzi a nyilvántartásba vétel, ill. a megszüntetés okait.

Óvodáinkban főleg olyan gyermekvédelmi problémákkal találkoztunk, melyeknek szociális háttere van. Bízunk abban, hogy ez a jövőben nem változik, illetve csak jobb lesz, de ha mégsem, gyermekvédelmi felelőseink ismereteik, tudásuk birtokában képesek lesznek feladataiknak eleget tenni.

6.5 A pedagógiai nevelőmunka jellemzői

„Az óvodai nevelés célja az, hogy az óvodások sokoldalú harmonikus fejlődését, a gyermeki személyiség kibontakozását elősegítse, az életkori és egyéni sajátosságok és az eltérő fejlődési ütem figyelembe vételével” (Óvodai nevelés országos alapprogramja a Kormány 137/1996. (VIII. 28.) rendelete)

Tapasztalataimat az elkészült éves munkatervekben meghatározottaknak megfelelően, az elvégzett feladatok alapján jellemzem.

Az összefüggés koherens az eddig leírtakkal, hiszen az óvodai munkaterv – összhangban a vezető pályázatával és a nevelési programban megfogalmazott célkitűzésekkel- egy nevelési

évre szóló dokumentum. A munkaterv az óvoda működésével kapcsolatos feladatok számbavétele, időrendi sorolása, valamint a végrehajtás feltételeinek és módjának meghatározása. Részei: fejlesztési terv, pedagógiai terv, működési terv és ellenőrzési terv.

Kötelező tartalmi elemeit az óvodák működéséről szóló 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet határozza meg.

A munkatervben megfogalmazott feladatok elvégzésének éves értékelését a vezető készíti el az ellenőrzés tapasztalatai, a csoportok belső dokumentációs rendszere, valamint a önértékelésen alapuló kérdőívek felhasználásával.

A csoport dokumentációs rendszerének egyik meghatározó eleme a csoportnapló /„a tetten érhető pedagógiai nevelőmunka”/, amely tartalmazza – az egyéb kötelezettségeken kívül - a óvodai munkatervnek megfelelően a nevelési tervet és a tevékenységekre vonatkozó évszak – projekteket.

A nevelési terv alapja *levegő szűri a mérleket?* a gyermekekről készült felmérések egészséges életmód, érzelmi és értelmi fejlettség terén, kiegészítve testi, anyanyelvi vizsgálattal, amelyet mindig év elején készítünk el. Az értékelések alapján történnek a nevelési feladatok meghatározásai az adott korcsoportra. Az első félév végén a méréseket megismétljük, ezek alapján a féléves értékelést írásban elkészítjük, illetve meghatározzuk a második félév feladatait.

Év végén kerül sor a harmadik mérésre. Ezek eredményeit ugyancsak kiértékeljük, melyek az éves nevelőmunka értékelésének alapját is alkotják.

A nevelési folyamat, illetve annak értékelésének eredményei jól mutatják a fejlődés menetét. Azoknál a gyermekeknél, akiknél ez nem egyenletes, ott az óvodapedagógusok a gyermekek egyéni személyi adattárolójában (gyermekek fejlődését nyomon követő feljegyzések) feladattervet készítenek a korrekciók kiküszöbölésére. Ennek eredménytelensége esetén a Nevelési Tanácsadó segítségét kérjük.

A gyermekek fejlesztése tevékenységeikben, tevékenységeiken keresztül történik, melyek folyamán tapasztalatokat, élményeket szereznek, ismeretanyagot sajátítanak el. A tevékenységi tervet un. Évszak-projektben készítik el az óvodapedagógusok. Minden évszakprojekt tartalmazza: vers, mese, dramatikus játékok; mozgás, mozgásos játékok; zenés mozgás; ének, zene, énekes játékok; a külső világ tevékeny megismerése; rajz, mintázás, kézi munka megtervezését, amelyek, ha kötelező, vagy kötetlen foglalkozás keretében zajlanak, un. irányított tanulást jelentenek. A fenti tevékenységek játékos formában jelennek meg a gyermeki fejlődését elősegítve.

A gyermekek elsődleges tevékenysége a játék, amely lehet irányított és spontán jellegű. Az irányított játéktevékenységet az óvodapedagógus megtervezi, míg, a spontán játéktevékenységhez elsődlegesen a feltételeket (nyugodt légkör, idő, hely, eszköz, élmény) biztosítja.

A nevelési év végén az óvodapedagógusok a gyermeki tevékenységeken keresztül történő fejlődést is értékelik.

A tanköteleskorú gyermekek esetében az óvodapedagógusok, un. iskolaérettségi vizsgálatot is készítenek, melynek következménye, a gyermek óvodai szakvéleményének kitöltése: ennek megfelelően a kisgyermek vagy iskolába megy, vagy még egy évre óvodában marad, illetve további vizsgálatra küldjük a Nevelési Tanácsadóba.

Az eddig leírt rövid jellemzők bár töredékei munkánknak, de talán így is sikerült megmutatni, hogy intézményünkben jól tervezett, jól szervezett, magas színvonalú munka folyik, melynek tevőleges résztvevője valamennyi kollégám.

Vezetői kinevezésem esetén a következő öt évre szóló terveimet az alábbi vezetési program tartalmazza:

7. Vezetési program

Vezetési programom összeállításában támaszkodtam a Bp. XVI. kerületi Önkormányzat kérésére 2005. évben készített 3 éves vezetői beszámolómra, valamint annak kiegészítésére, amely pályázatom első részét képezi.

Kinevezésem esetén az előző vezetési ciklusokban szerzett tapasztalataim alapján:

7.1 Vezetői hitvallásom:

**„ A bölcsességet nem kapjuk készen;
magunknak kell felfedeznünk
egy olyan utazás során,
amelyet senki sem tehet meg helyettünk,
és amelytől senki sem kímélhet meg bennünket”**

(Marcel Proust)

Vezetői énképem, jövőképem:

**„Továbbra is maradjon meg emberileg a helyem ebben a közösségben,
amit az évek során kialakítottam.**

**Innen indulva építsem tovább vezetői munkámat, demokratikus
szellemben irányítsak.**

A jó közösségi viszony alakuljon át a vezető és a kollégák jó kapcsolatává.”

Mindezek tudatában, menedzserés terén:

- Rendelkezem erős hivatástudattal, szilárd értékrendszerrel,
- Tudom, mit akarok, s hiszek abban, hogy amit kollégáimmal teszünk jó, és eredményes lesz,
- Kedvező légkört teremtek a problémák, ötletek felvetésében, serkentem a fejlesztő javaslatokat, elősegítem a jó ötletek bevezetését, alkalmazom a „brain storming”-ot.
- Munkánkban törekszem az ésszerű időbeosztásra.

Rendelkezem kellő önbizalommal képességeim és gyengeségeim tudásából, munkatársaim élvezik bizalmam:

- méltóságuk, értékeik tiszteletben tartásával
- bátorításban,
- közös munkában,
- feladatok, hatáskörök átruházásában,
- az együtt elfogadott céljaink melletti elkötelezettségben.

Hiszek a demokratikus közösségi szellemben, így

- az önállóságban, kellő autonómiában,
- az eredményesség erős igényében,
- a kitartásban,
- kockázatvállalásban újszerűség terén,
- kudarcátírásban, (mert a sikertelenség időnként a munka velejárója, de segít tanulni a hibákból, s hozzájárul az új megoldások kereséséhez).

Hiszek a **fejlődőképességben**. Nem gondolom, hogy mindentudó vagyok, ezért képes vagyok elfogadni azt a tényt, hogy munkatársaim egy-egy szakterületen kiválóbbak. Személyes tekintélynek a sok forrásból származó ismeretet tekintem. Ennek érdekében fejleszttem óvodavezetői képességeimet szakkönyvek, vagy más önfejlesztésre alkalmas anyag felhasználásával, törekedve arra, hogy minél eredményesebb legyen a munkám.

Hiszek az ösztönzés erejében, ezért odafigyelek:

- a munkakörülmények javítására (esztétikus, egészséges környezet)
- stabilitás érzésének fokozására,

- jó munkahelyi légkör biztosítására,
- együttműködésünk javítására,
- hatékonyabb ösztönző-rendszer kidolgozására.

Vallom, hogy a vezetői munka növelésének igen fontos eszköze a vezetői személyiség fejlesztése, melynek alapja:

- **Küldetéstudat** (a vezető tudja, mit akar, mikorra akarja, hogyan akarja, ami a szervezet számára érthető, követhető, biztonságot nyújtó)
- **Bátorság** (reális felmérése sikernek, kudarcnak, ahol a kudarc csak tapasztalat, átmeneti szint a siker felé.)
- **Motiválás** (szükségletekre épített kielégítés)
- **Pozitív énkép** (alapja az önképzés, folyamatos fejlődés, a mindig többet és jobbat akarás, küzdeni tudás, kitartás)

Hiszem és vallom, hogy a tanulás nem életkor függő, és hogy mindenki mindenkitől tanulhat újat, amitől többé, jobbra válhat. A kérdés csak az, van-e erre elég belső készítés és akarat, illetve kellő elfogadás.

Vezetői tevékenységem folytatására az eddig elért eredmények és sikerek, a megkezdett munka befejezésének igénye késztet. Szeretnék a sikeresnek látszó célok megvalósulásának részese lenni.

Bízom abban, hogy élvezem partnereink, s kollégáim bizalmát, és tovább vezethetem intézményünket, hogy személyemmel, munkámmal hozzá tudjak járulni óvodánk további fejlődéséhez, hosszú távon eredményes működéséhez.

„Vezetőnek nem születünk, hanem azzá válunk, ha megvannak hozzá adottságaink, ha elfogadjuk és tudjuk, hogy a vezetés is egy szakma, s ha vállaljuk azt a munkát, ami saját személyiségünk fejlesztéséhez szükséges, hogy alkalmassá váljunk a vezetésre.”

7.2 Az óvoda vezetése

A két óvodából álló intézmény szűken vett vezetését, irányítását az óvodavezetőből, vezető helyettesből és tagóvoda vezetőből álló vezetőség látja el.

A vezetőség tagjainak feladat- és hatásköre, felelősségének mértéke leszabályozásra került az intézmény Szervezeti és Működési szabályzatában, az egyéb kiegészítéseket, pedig a személyre szóló munkaköri leírások tartalmazzák.

A vezetőség tagjai közül az óvodavezető függetlenített, helyettesei óvodapedagógiai munkájuk mellett látják el a vezetéssel kapcsolatos teendőket. Ez a körülmény összehangolt időgazdálkodást, munkaszervezést kíván.

Összevont óvodáink életében a vezetés szerepe felértékelődött. A vezetőség minden tagjának át kell látnia, és ismernie kell a szervezet működési mechanizmusát, a vezetési funkciókat (tervezés, szervezés, döntés, ellenőrzés, értékelés), vezetői feladatokat (munkáltatás, tanügyigazgatás, gazdálkodás, pedagógiai munka irányítása).

Az óvodák operatív irányítását elsődlegesen a vezető helyettesek végzik, tevékenységüket az óvodavezető koordinálja, ellenőrzi.

Az összehangolt és egységes vezetői tevékenységeket - a munkatervben rögzítetteknek megfelelően - havonta a vezetői megbeszélés, illetve személyes, vagy telefonon történő napi kapcsolattartás biztosítja.

A vezetőség elkötelezettsége, rátermettsége, felelősségteljes munkavégzése garantálja a hatékony intézményvezetést, demokratikus vezetési stílusa az intézmény működését.

7.3 A vezetés fejlesztése

A vezetői feladatok ellátásával kapcsolatos magas igények, követelmények indokolják, hogy a vezetőség tagjai folyamatosan gyarapítsák vezetői ismereteiket, fejlesszék vezetői képességeiket (kommunikáció, konfliktuskezelés, vezetői hatékonyság, motivációs technikák, változás- és projektmenedzserés, stb.).

Alapkövetelmény, hogy rendelkezzenek az óvoda működésével kapcsolatos összefüggő aktuális jogszabályismeretekkel, tőlük telhető és elvárható módon szerezzenek érvényt azok betartására.

7.4 Vezetési célok, feladatok

Meggyőződésem, hogy intézményünk eredményes és színvonalas működését a nevelési programunk, valamint a minőségirányítási rendszerünk fenntartása, fejlesztése garantálja.

Mindezek tudatában törekedni fogok, hogy a fenntartó Intézkedési Tervének, Minőségirányítási Programjának megfelelően, az óvodai Nevelési programban meghatározott sikerkritériumok elérésével, az intézmény Minőségirányítási Programjában rögzítettek teljesítésével sikeresen valósuljanak meg.

- Vezetői munkám során szeretném megerősíteni a partnerközpontú működés eddigi eredményeit, elmélyíteni az intézmény életére gyakorolt pozitív hatását.
- Segíteni kívánom az elkezdett és eddig bevált kezdeményezések beépülését, az elindított folyamatok befejezését.
- Szeretném elérni a közelmúltban – törvénynek megfelelően -átdolgozott intézményi dokumentumokban (SZMSZ, Házi rend, belső szabályok, stb.) foglaltak maradéktalan betartását.

Elsődleges feladatnak tekintem az óvoda jogszerű, szakszerű működtetését, a pedagógiai munka irányítását, fejlesztését, azaz:

- A jogszabályokkal kapcsolatos naprakész tájékozottság növelését,
- Törvények, rendeletek, szabályzatok maradéktalan betartását,
- Munkáltatási, tanügy-igazgatási feladatok kifogástalan végzését,
- Intézményi vagyon védelmét, a költségvetés szakszerű felhasználását, költségtakarékos gazdálkodást,
- Balesetmentes, biztonságos működés feltételeinek javítását,
- Az óvodai nevelés színvonalas ellátásának biztosítását, a pedagógiai hatékonyság növelésének elősegítését,
- Innováció támogatását,
- Az intézmény mérési, ellenőrzési, értékelési rendszerének következetes alkalmazását.

Kiemelt figyelmet fordítok a működés, valamint a nevelőmunka feltételrendszerének javítására. Ennek érdekében folytatni szeretném:

- A humán erőforrás hatékony felhasználását, tervszerű fejlesztését,
- A tárgyi erőforrás folyamatos korszerűsítését, bővítését.

Változatlanul fontosnak tekintem az intézményi arculat alakulását, menedzselését, a pozitív megítélés növelését, melynek érdekében előtérbe helyezem:

- A szervezeti kultúra fejlesztését,
- A minőségi munkavégzéssel kapcsolatos sikerkritériumok elérésének segítségét, a partnerközpontú működés hatékonyságának növelését.
- A két óvodánk közötti szervezeti egységének, szakmai együttműködésének elmélyítését,
- A teljesítményértékelési rendszer kialakítását, működtetését
- A fenntartóval való pozitív együttműködést

8. Prioritások a vezetésben

Az intézmény jövője szempontjából meghatározónak tekintem a szervezeti kultúra fejlesztését, az innováció támogatását, a teljesítményértékelési rendszer kialakítását, működtetését.

Úgy gondolom ez a három terület nagymértékben meghatározza óvodáink működésének eredményességét.

8.1 Szervezeti kultúra fejlesztése

„Nem elegendő minden egyes ember akarata.

Szükséges, hogy mindannyian összességükben akarjanak.”

(Karl)

Hiszem és vallom, hogy egy szervezetben csak akkor lehet eredményesen tevékenykedni, ha jó légkörben, kialakult csapatszellemben folyik a munka, ahol azonos értékeket, normákat képviselünk.

Ennek érdekében célom a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése, ahol:

- Konkrét a célok meghatározása,
- Azonos a nézetek kialakulása értékeinkről, normáinkról
- A szervezet struktúrája stabil
- Az információáramlás biztosítva van
- Az együttműködés magas szintű,
- Folyamatos az esetleges konfliktusok feltárása, megoldása.

A fejlesztési célok megvalósulását elősegítő feladataim:

- Nevelési, minőségirányítási programunkban meghatározott célokkal való azonosulás elősegítése.
- Az intézményvezetés elkötelezettsége a szervezeti kultúra fejlesztése iránt.
- Az információáramlás működtetése a minőségirányítási programunkban meghatározottak szerint.
- Konfliktuskezelés – kompromisszummal, vagy konszenzussal történő rendezése.

8.2 Innováció támogatása

Nevelőtestületünkre jellemző, hogy érdeklődők, vállalkozó kedvűek, újszerű eljárásokat szívesen kipróbáló óvodapedagógusokból áll.

Mindezekre alapozva:

- Változatlanul támogatni kívánok minden olyan törekvést, amely a nevelőközösség szakmai fejlődését, a gyermekek személyiségfejlesztését az életkori sajátosságok alapján szolgálja,
- Továbbra is türelmet gyakorlok olyan esetekben, amikor a nevelési eljárások hatása közvetlenül nem mérhető, vagy dönthető el azonnal, vagy egyértelműen.
- Határozottan kiállok a tiltás mellett, ha a kisgyerek életterét, személyiségének kívánt fejlődését, vagy a nevelőközösség szakmai fejlődését kedvezőtlenül befolyásolja.

- Fejleszteni kívánom az óvodapedagógusokban az innovációs készségeket, törekvéseket,
- Segítem az önálló kezdeményezésekhez a kedvező feltételeket megteremteni.

8.3 Teljesítményértékelés, szempontjai, az értékelés rendje

Új feladat elé állított a Köznevelési Törvény ismételt módosítása, miszerint óvodánk nevelőközösségének ki kellett dolgoznia 2007. március 31-ig a teljesítményértékelés szempontjait, és az értékelés rendjét.

Mindez koherens a köznevelésről szóló 1993. évi LXXIX. törvény 19. §-val, miszerint a pedagógus joga, hogy nevelő-oktató tevékenységét értékeljék, elismerjék.

A teljesítményértékelés céljainak meghatározása:

- Teljesítmény-orientált szervezeti és vezetési kultúra kialakítása, megerősítése, a szervezet által értékként megfogalmazott kulcskompetenciák, magatartásformák és viselkedésminták elfogadtatása és fejlesztése.
- Az óvodapedagógusok teljesítményének folyamatos, ellenőrzésre épülő reális mérése, objektív értékelése.
- Az óvodapedagógusok személyiségfejlesztése, motiválása, a viselkedés befolyásolása,
- Az óvodapedagógusok önbizalmának erősítésén keresztül az óvodai szervezeti célok teljesítése, a hatékonyság növelése.
- Kontroll-lehetőség biztosítása a karriertervek alakításához
- A munkaerő fejlesztése, a továbbképzési szükségletek meghatározása.
- A személyi döntések megalapozása (előléptetés, jutalmazás, kitüntetés, elbocsátás)
- A munkafeltételek megfelelőségének feltárása, a lappangó feszültségek levezetése,
- A belső kommunikáció és az emberi kapcsolatok javítása.
- Az óvodapedagógusokkal szemben támasztott követelményrendszer folyamatos fejlesztése.

Az óvoda nevelési programjában és a minőségirányítási programjában megfogalmazott célok elérése, a feladatok megfelelő színvonalon történő teljesítése valamennyi alkalmazottól a lehető legjobb teljesítményt kívánja.

A teljesítmény értékelése feltárja a teljesítmény és az elvárások közötti különbséget, hozzájárul a fejlesztendő folyamatok, javítandó tevékenységek meghatározásához.

A munka értékeléséből adódó eredmények meghatározzák az előmenetelre, anyagi elismerésre, és a tudás fejlesztésére való jogosultság mélységét.

A teljesítményértékelő rendszer kialakításához az alábbi cél elérését tűzöm ki:

Az óvodapedagógusok által elfogadott, a fenntartó által jóváhagyott teljesítményértékelő lap önértékelésre épülő reális vezetői értékelés, mely mindig segítő szándékú.

Hozzárendelt feladatom:

- Teljesítményértékelési szempontok azonos értelmezése a célok, szabályok és a közösen elfogadott normák függvényében.
- A folyamatleírásnak megfelelő működtetés,
- Jóindulatú, nyílt eszmecserére törekvés a kölcsönösség és a bizalom jegyében.

9. A humán erőforrás fejlesztésére irányuló elképzelések

A személyi feltételek biztosítása, fejlesztése terén az alábbi célok elérését tűzöm ki:

- Minden munkakörben megfelelő végzettségű szakember alkalmazása,
- A humán erőforrásban rejlő értékek megőrzése, pozitívumok megerősítése,
- A dolgozók szakmai képzettségi szintjének folyamatos növelése,
- Hatékony munkaerő-gazdálkodás,

A célokat az alábbi feladatok megvalósításával kívánom elérni:

- Személyi változással összefüggő határozott, vagy határozatlan idejű kinevezés esetén azonos, vagy magasabb végzettségű dolgozó alkalmazását részesítem előnyben.
- A dolgozók motivációs bázisának ismeretében személyre szabott feladatokkal, megbízatásokkal biztosítom az arányos terhelést,

- Minden munkakörben ösztönzőm, támogatom az ön-és továbbképzést,
 - Az óvodapedagógusok körében szorgalmazom a szakvizsga, speciális képzés megszerzését.
-
- Figyelemmel kísérem a Továbbképzési Tervünknek megfelelően elkészített Beiskolázási Terv megvalósulását, a 120 órás kötelezettség teljesülését.
 - Erkölcsi és anyagi elismeréssel igyekszem megtartani kollégáimat, s az általuk képviselt értékeket.
 - Külső, vagy belső hospitálásokon való részvétel biztosításával, értékelési technikák alkalmazásával kívánok hozzájárulni munkatársaim önismeretének, önértékelésének fejlődéséhez.
 - A fokozatosan növekvő elvárások, a túlterheltség, a kiégés veszélyének ellensúlyozása érdekében figyelmet fordítok a dolgozók mentálhigiénéjére.

10. A tárgyi erőforrás fejlesztésére vonatkozó elképzelések

Az intézmény tárgyi feltételrendszerének fejlesztésére irányuló célkitűzésem:

- Óvodáink balesetmentes, biztonságos működtetéséhez szükséges feltételek megteremtése, fenntartása.
- Az eszközjegyzékben szereplő feltételek tervszerű teljesítése, a nevelőmunkához szükséges korszerű tárgyi eszközök beszerzése, gyarapítása.
- A zavartalan munkavégzés feltételeinek megteremtése, a dolgozók munkakörülményeinek javítása.
- Az intézmény külső és belső környezeti esztétikumának javítása, higiéniájának állandó biztosítása.
- HACCP-nek való megfelelés,
- ANTSZ elvárásainak megvalósítása.

A célok eléréséhez az alábbi feladatokat szeretném megvalósítani:

- Jogsabályok, rendeletek figyelembe vételével, szakhatósági és belső ellenőrzések, szemlék előírások, megállapítások szem előtt tartásával, igények felmérésével tárgyi eszközrendszer megtervezése, működtetése (gépek, foglalkozási eszközök, más, gyermeki tevékenységgel összefüggő eszközök, tisztítószer, stb.).
 - Ennek tudatában az intézmény pénzügyi keretének felhasználásával igyekszem tárgyi feltételeinket javítani, fejleszteni.
 - Az anyagi erőforrások felhasználásában törekszem a takarékosagra, s ezt várom el munkatársaimtól is.
 - Ösztönzőm a kollégákat a tárgyi eszközök szakszerű használatára, azok megóvására.
 - Támogatom a pályázati team felállítását költségvetésünk bevételeinek növelésére.
 - A szociális helyiségek ideálisabb kialakításával, a lehetőségekhez mérten korszerű munkaeszközök beszerzésével, védő- és munkaruha biztosításával próbálok javítani kollégáim munkakörülményein.
-
- A „Játékos Világ” alapítványunk népszerűsítésével szeretném növelni pénzügyi kondícióját.
 - Ösztönzőm a dolgozókat a lehetséges szponzorok felkutatásában.
 - Gazdasági megfontolásból továbbra is számítunk az ingyenes közhasznú dolgozókra.

11. A pedagógiai munka fejlesztésével kapcsolatos elképzelések

A pedagógiai munka fejlesztésére irányuló célkitűzéseim:

- A saját készítésű nevelési programunk sikeres megvalósításának támogatása
- A pedagógiai munka hatékonyságának növelése,
- A pedagógiai munkával kapcsolatos dokumentáció szakszerűségének, tervszerűségének fejlesztése,
- Az intézményünkben folyó nevelőmunka elismertségének elősegítése közvetlen partnereink (család, iskola, fenntartó) körében.

A célok elérése érdekében az alábbi feladatok elvégzését tervezem:

- A pedagógiai önállóság tiszteletben tartása mellett törekszem a nevelőtestület egységes pedagógiai szemléletmódjának, nevelési gyakorlatának alakítására.
- Igyekszem elősegíteni az óvodapedagógusok szakmai kompetenciájának erősödését pedagógiai, pszichológiai ismereteik gyarapításával, korszerűsítésével, módszertani kultúrájuk gazdagításával.
- Megkülönböztetett figyelmet fordítok a kiemelt nevelési területek célkitűzéseinek megvalósítására:
 - A, Egészséges életmód kialakítására
 - B, Érzelmi nevelés és szocializációra biztosítására
 - C, Értelmi fejlesztés, nevelésre - azon belül anyanyelvi fejlesztésre, mozgásra
 - D, Hátrányos helyzetű gyermekek segítésére
 - E, Integrálható gyermekek fejlődésének figyelemmel kísérésére
 - F, Felzárkóztatás, tehetséggondozás, esélyegyenlőség biztosítása.
 - G, Ünnepek, ünnepélyek, jeles napok, hagyományok alakulására,
 - H, Gyermekvédelmi feladatok ellátására,
 - I, Gyermekbalesetek megelőzését szolgáló prevencióra.
- Feladatomnak tekintem a nevelőmunka tervezésének, a gyermeki fejlődés nyomon követésének, a gyermeki tevékenységek fejlődésével kapcsolatos mérések, értékelések, a tanügyi dokumentumok naprakész vezetésének ellenőrzését.
- Lehetőséget biztosítok a továbbképzéseken, hospitáláson látottak, hallottak átadására, tapasztalatok cseréjére szakmai megbeszélés keretében a munkatervünkben meghatározott időpontban.
- Kezdeményezem, támogatom a helyi nevelési programunkhoz illeszkedő pedagógiai innovációs törekvések megvalósítását,
- Támogatom a szakmai munkaközösség működtetését,
- Ösztönzőm az óvodapedagógusokat szakmai munkájuk nyitottabbá, betekinhetőbbé tételére.
- Pedagógiai eredményeinkről, sikereinkről igyekszem folyamatosan tájékoztatni közvetlen partnereinket.

Az intézményi minőségfejlesztésre vonatkozó célkitűzésem:

- Tevékenységeink tudatos összehangolásával, folyamatainak szabályozásával minél hatékonyabb szolgáltatást nyújtani partnereink igényeinek kielégítésére, akik közül elsődleges és legfontosabb a gyermek.
- A minőségfejlesztési rendszer működtetése.

A cél elérése érdekében az alábbi feladatok elvégzését tervezem:

- Feltételek biztosítása,
- Aktív szerep a belső képzésekben,
- Önfejlesztésre késztetés,
- Koordináló szerep és azonnali reagálóképesség növelése,
- A partnerek információval való ellátása,
- Az intézmény menedzselése,
- A működési erőforrások növelése,
- Csapatmunka elősegítése,
- A mérés, ellenőrzés, értékelés figyelemmel kísérése, beavatkozás, folyamatos javítás ellenőrzése.

12. Az intézményi működés fejlesztésére vonatkozó elképzelések

A működés fejlesztésére irányuló célkitűzése:

- Az óvoda sajátosságainak tudatosabb megnyilvánulása, önálló arculatának fejlesztése
- A partnerközpontúság elmélyítése

A társadalmi változások, az egyre magasabb partneri igények jelentkezése, munkatársaim belső késztetése, s az az elvárás önmagunkkal szemben, hogy egyre eredményesebbek, sikeresebbek legyünk szükségszerű velejárója óvodánk arculatának további fejlesztéséhez.

Erre a **MINŐSÉGI NEVELÉSI – OKTATÁSI INTÉZMÉNY** cím használata is kötelező, melyet 2006. nyarán munkánk eredményességének elismeréseként megszereztünk.

A fejlesztési célok megvalósulását elősegítő feladataim:

- Elősegítem a szakmai kultúra fejlesztését /ennek részletezésére már fentebb sor került/
- Tevőlegesen részt veszek óvodai hagyományaink, szokásaink értékeinek megőrzésében,
- Figyelemmel kísérem a gyermekcsoportokon belüli hagyományok ápolását.
- Ösztönzőm, hogy óvodáink közötti gyermekrendezvények, programok szervezését.
- Támogatom felnőtt közösségünk hagyományainak megőrzését, bővítését.
- Alkalmazzuk intézményünk lógóját intézményi dokumentumokon, egyéb írott megjelenési formákon.
- Biztosítom munkatársaink összetartozását jelző külső megnyilvánulások formáit (köpenyen, pólón, stb.) óvodai emblémánk használatával.
- Bátorítom kollégáimat arra, hogy vállaljanak nagyobb nyilvánosságot, merjék felvállalni és megismertetni szűkebb és tágabb környezetünkkel szakmai munkánk értékeit, eredményeit.
- Személyesen is élek az intézmény menedzserelésének különböző lehetőségeivel, igyekszem eljuttatni és fenntartani a köztudatban az óvodánkról kialakult pozitív képet, lobbizom az intézmény érdekében.
- Segítem a különböző feladatok ellátására szerveződött intézményi szintű csoportok együttműködését (minőségbiztosítási, gyermekvédelmi, tűz- és munkavédelmi, pályázatíró, szakmai munkaközösség)
- A belső kommunikációs hálózat fejlesztésével, hatékony működtetésével, a munkavégzés körülményeinek optimális biztosításával törekszem a munkahelyi klíma javítására.
- Vélemények kikérésével, figyelembe vételével erősítem a munkahelyi demokráciát (döntés-előkészítés, döntéshozatal)
- Személyes példamutatással motiválom munkatársaimat az intézmény írott és íratlan szabályainak betartására (munkarend, munkafegyelem, munkához való hozzáállás, partnerekkel szemben tanúsított etikus magatartás)
- Óvodáink egyenrangú pozíciójának érzékeltetése és fenntartása érdekében ügyelek arra, hogy minden helyzetben mindkét óvodánk képviselve legyen.
- A nevelés nélküli munkanapokat szakmai és személyes kapcsolatok alakítására, elmélyítésére, szervezetfejlesztésre használom fel.

- Az összevont óvoda szervezeti egységének (alkalmazotti közösség, nevelőtestület, szülői szervezet) összetartozását, együttműködését erősíteni szeretném közös feladat- és felelősségvállalással, az együttesen elért sikerek átélésével.

Az intézmény működését nagymértékben befolyásolja a partnerkapcsolat alakulása. Céljaink meghatározásában, feladataink elvégzéséhez igényeikre, elvárásaikra támaszkodunk, amelyekről beszélgetések, hospitálások, illetve kérdőíveken megfogalmazott válaszok alapján tájékozódunk.

A fentiek miatt az intézmény belső kapcsolatainak alakulása mellett nagy hangsúlyt fektetek a külső közvetlen és közvetett partnereinkkel való kapcsolattartásra:

- Családdal,
- Bölcsődével,
- Iskolákkal,
- Társintézményekkel, közművelődési intézményekkel,
- Gazdálkodó szervezettel (GAMESZ,)
- Óvodaorvosokkal, védőnőkkel,
- Szociális és gyermekjóléti intézménnyel,
- Gyermekélelmezést ellátó szolgáltatóval,
- Pedagógiai szakmai szolgáltatóval, pedagógiai szakszolgálattal,
- Szakmai és civil szervezetekkel,
- Fenntartóval,

A kapcsolattartást elősegítő feladataim:

- A kapcsolattartás elősegítésében, elmélyítésében, az együttműködés javításában kezdeményező szerepet vállalom.
- Munkánk fejlesztéséhez kikérem és felhasználok a partnerek véleményét, szükség esetén igénylem szakmai, erkölcsi támogatásukat.
- Különböző megbeszélések, fórumok biztosításával lehetőséget biztosítok jogaik gyakorlására, érvényesítésére.
- Lehetőségeim szerint szívesen állok a partnerek rendelkezésére, akár kompromisszumok, akár konszenzusok keresésével a problémák megoldására.
- Szívesen fogadom a felkínált szakmai szolgáltatásokat, jobbtó, előre mutató ötleteket, javaslatokat, támogatom az ilyen irányú kezdeményezéseket.

13. Utószó

„Nem lehet semmi olyan jó, amit ne lehetne jobbá tenni.”

A fenti gondolat még előző pályázatom írása során fogalmazódott meg bennem, amit az eltelt öt év tapasztalata csak igazol. Jobbak, sokkal jobbak lettünk, mint évekkel ezelőtt voltunk!

Közösségünk egyre összetartóbb, munkájában sokkal igényesebb, de ugyanakkor azzal is tisztában vagyok, hogy még vannak tartalékaink, még tudunk fejlődni.

Ennek tudatában bízom abban, hogy célkitűzéseim, feladat-meghatározásaim reálisak, megvalósításukban meg számíthatok munkatársaimra, intézményi partnereinkre.

Remélem, vezetői munkámat tovább folytathatom, hogy részese lehessenek intézményünkről kialakult jó vélemény hosszú távú fenntartásában, jövőbeli sikereinek megalapozásában.

Ennek nyomatékául hadd álljon itt egy idézet:

**„Mindennap megszűnik valami, amiért
az ember szomorkodik, de mindig születik
valami, amiért érdemes élni és küzdeni.”**

(Heraklitosz)

Budapest, 2007. március 22.

Mrena Edit Katalin
Mrena Edit Katalin

Szakvizsgázott óvodapedagógus

Mellékletek:

ÖNKORMÁNYZAT ÁLTAL KEZDEMÉNYEZETT ELLENŐRZÉSEK, TÖRVÉNY ÁLTAL ELŐÍRT DOKUMENTÁCIÓK SZAKÉRTÉKELÉSE 2002-2007. KÖZÖTTI IDŐSZAKBAN

Az ellenőrzés típusa	Ideje:
Szakmai, gazdálkodási mutatók elemzése, eredményességi, hatékonysági vizsgálat	2002. március 26.
Munkaügyi célvizsgálat	2002. április 26.
Munkaügyi dokumentáció ellenőrzése	2002. november 6.
Gazdasági, pénzügyi vizsgálat	2003. június 30.
Óvodai Nevelési Program szakértése *	2004. május 20.
Minőségirányítási Program szakértése	2004.
SZMSZ módosításának szakértése	2005. január 31.
Házirend módosításának szakértése	2005. március 4.
Vezetői beszámoló az Önkormányzat Minőségirányítási Programja alapján a 2002/2003., 2003/2004., 2004/2005. nevelési évben végzett tevékenységéről	2005. április
Az intézmény ellenőrzési szabályzata alapján végzett ellenőrzések dokumentálásának vizsgálata 2003/2004. nevelési évre vonatkozóan.	2005. május
Célvizsgálat a 2004. évi mérleg alakulásáról	2005. június 16.
Teljesítményértékelési rendszer kidolgozásának szakértése	2007.

***Megjegyzés:** Programunk véglegesítés előtti formáját Fábián Katalin a Magyar Óvodapedagógiai Egyesület elnöke is elolvasta, s az alábbi véleménnyel adta vissza 2006. március 31-én:

„A program logikája megfelel a mai törvényi elvárásoknak. Végigviszi az óvoda szakmai elképzeléseit, nemcsak logikus, de jól alátámasztott, szakmai érvekkel megalapozott. A szövegírás korrekt, apróbb javítások, finomítások vannak csupán. Szép munka, amivel jól lehet majd a gyakorlatban is dolgozni.”

1. számú melléklet

Alkalmazotti elvárás, elégedettség és elégedetlenség Felmérése

Ideje: 2006. 01.02-04.

A kérdőívet megkapta: 16 alkalmazott = 100%

Résztvevők száma: 16 alkalmazott = 100%

A dolgozók ismerik az óvodai nevelés célját, feladatait és helyi programunk lényegét, sajátosságait.

Ez tükröződik abból, hogy kiemelt és fontos feladatként értelmezik a következőket:

Érzelmi nevelés 16=100%	kiemelt elvárás
Gyermekközpontúság 15=94%	kiemelt elvárás
A gyermekek beszédkésztsége 14=88%	kiemelt elvárás
Egyéni képességek fejlesztése 11=69%	fontos elvárás
Egészséges életmódra nevelés 11=69%	fontos elvárás
A mozgásszükséglet kielégítése 11=69%	fontos elvárás
Tolerancia 11=69%	fontos elvárás
A másság elfogadása 11=69%	fontos elvárás

A fenti felsorolás a dolgozók igényét, elvárását is mutatja az óvoda nevelő munkájával kapcsolatban.

Úgy gondolják, hogy a legtöbb időt a következő tevékenységekre kellene fordítani:

-Sétára, levegőzésre 10 (63%)	fontos elvárás
-Mesehallgatásra 10 (63%)	fontos elvárás
-Éneklésre, zenére 9 (56%)	fontos elvárás
-Játékra 8 (50%)	fontos elvárás
-Rajzolásra, festésre 8 (50%)	fontos elvárás
-Személyes beszélgetésre 8 (50%)	fontos elvárás

A tárgyi fejlesztés, felszerelés tekintetében a dolgozók a következő elvárásokat fogalmazták meg:

-Udvar füvesítése 11 (69%)	fontos elvárás
-Egyéb udvari játékok 10 (63%)	fontos elvárás
-Gyermek bútorok 10 (63%)	fontos elvárás
-Rajzeszközök 39 (56%)	fontos elvárás

Az óvoda munkájával a dolgozók közül 8=50% nagyon elégedett, ötösrre értékelt, 8=50% pedig elégedett, négyes osztályzatot adott.

Óvodánk értékei közül az alábbiakkal a legelégedettebbek az alkalmazottak:

-gyermekszeretet: 13 (81%)	kiemelten fontos elvárás
-szakképzettség: 13 (81%)	kiemelten fontos elvárás
-segítőkézség: 9 (56%)	fontos elvárás
-esztétikus, gondos környezet: 9 (56%)	fontos elvárás
-iskolára való felkészítés 8 (50%)	
-fegyelem, önfegyelem 8 (50%)	

A véleményekben elégedettségre mutatott, hogy tapasztalhatók a tárgyi fejlesztés eredményei.

Az óvoda értékei közül kicsit elégedettek a dolgozók (hármás jegyet kapott) az alábbiakkal: - a dolgozók modell szerepe 11 (69%)	fontos elvárás
- tűrőképesség 10 (63%)	fontos elvárás
- vidámság, jó hangulat 9 (56%)	fontos elvárás

A - mivel elégedetlen az óvodában - szöveges értékelésnél az alábbi hiányosságok merültek fel:

- Tárgyi feltételek javítása (tálaló, cipőtartó, felnőtt fogas, egykaros csapok, parketta, ablakok, mikrofonos magnó, fényképezőgép, fektetők, tornaterem) 2 (13%)
- Fizetésemelés Európai Unió színvonalra 1 (6%)
- Sok az adminisztráció 2 (13%)
- Tisztaság 1 (6%)
- Negatív emberi tényezők: pletykálás, rágalmazó magatartás, hazugság, tolerancia hiánya, hatalomvágy, őszintétlenség, befolyásolhatóság 2 (13%)
- Szervezetlenség 1 (6%)
- Fegyelem, önfegyelem hiánya 1 (6%)

Megjegyezzük, hogy a kérdésre csak 7 dolgozó válaszolt, így ez a felsorolás csak az ő véleményüket tükrözi.

Az alkalmazottak tárgyismerete, elvárásai összhangban állnak helyi Nevelési Programunkkal, célkitűzéseinkkel.

Szülői elvárás, elégedettség és elégedetlenség felmérése

Ideje: 2006. 01.09.-13.

A kérdőívet megkapta: 86 szülő =100%

Résztvevők száma: 75 család=87% válaszolt és hozta vissza a kérdőívet.

A szülők többsége ismeri az óvodai nevelés célját, feladatait és helyi nevelési programunk lényegét, sajátosságait.

Nevelési programunkat: Ismeri és elolvasta: 40 szülő (53 %)

Hallott róla: 26 szülő (35 %) Nem

ismeri: 5 szülő (7 %)

Az óvoda legfontosabb feladatának a következő területeket tartják:

- | | |
|---|-----------------|
| - Érezze jól magát és szeressék= 61 (81%) | kiemelt elvárás |
| - Értelmileg fejlődjön= 45 (60%) | fontos elvárás |
| - Barátokat találjon=41 (55%) | fontos elvárás |
| - Készüljön fel az iskolára= 41 (55%) | fontos elvárás |

Gyermekeink 43%-a nagyon szeret, 47%-a szeret óvodába járni, vagyis 90% szívesen jár intézményünkbe.

A szülők véleménye szerint gyermekeik fejlődése a következőképpen alakult az óvodába kerülés óta:

-nagyon sokat fejlődött=22gy. (29%)

-sokat fejlődött: 47gy. (63%)

összesen tehát 92% elégedett gyermeke fejlődésével.

Az óvoda értékei közül az alábbiakkal a legelégedettebbek a szülők:

-gyermekszeretet: 64 (85%)

-szakképzettség: 64 (85%)

-vidámság, jó hangulat: 58 (77%)

-elfogadó emberi kapcsolatok: 50 (67%)

-segítőkészség: 50 (67%)

Nevelési kérdésekben 41 (55%) szülőnek sikerült segítséget kapnia, 33 (44%) nem kért segítséget.

A fenti felsorolás a szülők igényét, elvárását is mutatja az óvoda nevelő munkájával kapcsolatban.

Úgy gondolják, hogy a legtöbb időt a következő tevékenységekre fordítuk:

- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| -Sétára, levegőzésre 50 (67%) | fontos elvárás |
| -Éneklésre, zenére 41 (55%) | fontos elvárás |
| -Játékra 37 (49%) | |
| -Rajzolásra, festésre 37 (49%) | |

A tárgyi fejlesztés, felszerelés tekintetében a szülők a következő elvárásokat fogalmazták meg:

- | | |
|--|----------------|
| -mosdók 44 (59%) | fontos elvárás |
| -egyéb udvari játékok 44 (59%) | fontos elvárás |
| -Rajzeszközök 39 (52%) | fontos elvárás |
| -csoportszobai játékok 36 (48%) | |

A gyermekek elégedettségi vizsgálatának eredményei

A vizsgálat ideje: 2006.01.16-23.

A vizsgálatban 19 6-7 éves, 19 5-6 éves és 10 4-5 éves vett részt, összesen 48 gyermek. Ez az összes óvodai létszám 50%-a, közelített értékkel.

Óvodásaink a következő tevékenységformákkal a legelégedettebbek:

- játék az udvaron **44 pont - 92%**
- torna **44 pont - 92%**
- ábrázolótevékenység **41 pont - 85%**
- mesehallgatás **40 pont - 83%**

Ezeket az elégedettségi mutatókat **kiemelten fontos elvárásoknak** is tekinthetjük.

A legelégedetlenebbek a következő tevékenységekkel:

- pihenés **21 pont - 44%**
- öltözés **16 pont - 33%**
- játék a babaszobában **14 pont - 21%**

Nem meglepő, hogy a gyerekek nagyobb százaléka nem kedveli a délutáni pihenést, illetve az öltözködést. Mindkét mutató azonban az 50% alatt maradt.

Persze ez nem jelenti azt, hogy figyelmen kívül hagyhatjuk, így oda kell figyelniük még jobban a nem alvó gyerekekre, hogy unatkozás mentesen töltsék el a pihenés idejét.

A babakonyhai játék kevésbé népszerű volta adódhat abból, hogy a mai gyerekek már más játéktémákhoz vonzódnak inkább, illetve a nemek arányából a megkérdezett gyerekeknél. Fiúk száma: 29=60%, Lányok száma: 19=40%

A szöveges véleménynyilvánítás során többen voksoltak a várépítő játékok mellett, a „kuckós galéria” mellett és a dínós játék mellett.

Többen, szám szerint 6 gyerek nyilatkozott úgy, hogy a legkevésbé sem szereti ha bántást, haragot, durvaságot tapasztal a társai részéről.

Nevelési programunkban kiemelt szerepet kap a mozgás fejlesztése, úgy érezzük, ezt jól végezzük, hiszen a gyerekek az udvari szabad mozgást és a tornát jelölték az első két helyen.

Óvodásaink a teljes játékidőben lehetőséget kapnak a szabad ábrázoló tevékenységre, Nem véletlen tehát az sem, hogy e tevékenység került a 3. helyre a pozitív rangsorban. Ezen kívül sokféle technikát megismernek és gyakorolnak az óvodai évek alatt.

A mesehallgatás, a bábozás, dramatizálás csoportjainkban napi gyakorlat, igen kedvelt tevékenység, ez tükröződik abból is, hogy gyermekeink ilyen nagy számban jelölték kellemes tevékenységként.

Budapest, 2006. 01.24.

Minőségfejlesztési csoport

MEGJEGYZÉS: A vizsgálati anyagban megjelent elégedetlenségi mutatókat többnyire már korrigáltuk, így pl. a tárgyi eszközök beszerzései között is tetten érhetők!

Összehasonlító elemzés erősségeink, gyengeségeink és a partnerek elégedettsége, elégedetlensége, illetve elvárása alapján

Fő erősségünk a gyermekközpontúság.

Teljes az összecsengés, hiszen összes partnerünk is gyermekszeretőnek, gyermekközpontúnak ítélt meg.

Szakmai, pedagógiai felkészültségünk másik erősségünk.

A szülők az alkalmazottak, az iskola, a Nevelési Tanácsadó és a logopédus véleménye is alátámasztja ezt.

Összefogunk, és segítőkészek vagyunk.

Ugyanígy látja ezt összes partnerünk.

A beszédképesség fejlesztése alkalmazotti, iskolai, logopédusi, Nevelési Tanácsadó- elvárás intézményüinktől.*

A bölcsőde, az iskola, a logopédus és Nevelési Tanácsadó elvárása ugyancsak a szorosabb kapcsolattartás, szakmai fórumok szervezése, gyakoribb párbeszéd.

Budapest, 2006.02. 06.

Minőségfejlesztési csoport

Megjegyzés: Nevelési programunknak megfelelően egyik kiemelt feladatunk a gyermekek anyanyelvi fejlesztése. Ennek tudatában minden évben anyanyelvi felmérést is végzünk, melyek eredményei meghatározzák óvodapedagógusaink fejlesztésre vonatkozó terveit. Sajnos, az viszont tény, hogy sok a beszédhibás gyermek - amely kihat a gyermekek beszédkedvére, beszédképességére, stb. - melyet a következő táblázat is alátámaszt:

LOGOPÉDIAI FOGLAKOZÁSRA JÁRÓ GYERMEKEK SZÁMA

Gyermekek	2002/2003.	2003/2004.	2004/2005.	2005/2006.	2006/2007
Ellátott	26	20	19	20	38
Ebből általános, súlyos pösze	5	5	10	8	Nincs adat
Ebből részlegesen pösze	21	15	9	12	Nincs adat
Év végére tünetmentes	13	13	6	7	
Lényegesen javult	9	4	2	6	

Megjegyzés: Az elmúlt években nem kerülhetett sor sem intenzív terápiára, sem dyslexia prevencióra, mert nem volt óraszám-kedvezmény. A jelenlegi nevelési évben már van!

2. számú melléklet

2002-től 2006. KÖZÖTTI IDŐSZAKBAN A TOVÁBBKÉPZÉSEK ALAKULÁSA

Továbbképzés megnevezése	Fő
Népi kismesterségek, népi játszóház-vezető	2 fő
Számítástechnika, Internet	4 fő
Informatikai továbbképzés	6 fő
Beszédpercepció diagram/és terápia	1 fő
Mozgásfejlesztés integrált csoportban	1 fő
ELTE (vezetőpedagógus-képzés)	1 fő
EU pályázati tanfolyam	2 fő
Alapozó terápia	1 fő
Agykontroll	4 fő

OKAIM-VÉDJEJY

mely tanúsítja, hogy az

Vadvirág Óvoda

(Székhely: 1163 Budapest, Borotvás utca 8.

Telephely: 1163 Budapest, Ágoston Péter utca 31-35.)

elérte azt a minőséget, melyet partnereivel egyetértésben maga elé kitűzött,
és az értékelés során ezt az eredményt igazolhatóan bemutatta.

A védjegy kiadásától kelt 3 évig, illetve visszavonásig érvényes.

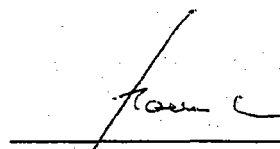
E tanúsítvány feljogosítja az intézményt,
hogy kapcsolataiban, kiadványaiban a védjegyet alkalmazza, nyilvánosságra hozza,
hogy:

MINŐSÉGI NEVELÉSI-OKTATÁSI INTÉZMÉNY

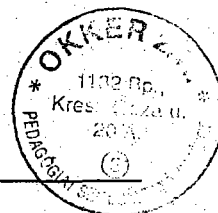
OKKER

Minőségbiztosítás

2006. június



dr. Novák István
OKKER zRt. vezérigazgató



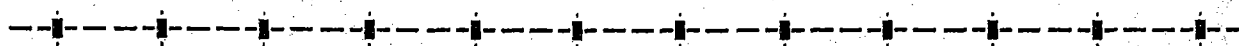
OKKER-VÉDJEGY

mely tanúsítja, hogy az

Vadvirág Óvoda

(Székhely: 1163 Budapest, Borotvás utca 8.

Telephely: 1163 Budapest, Ágoston Péter utca 31-35.)



elérte azt a minőséget, melyet partnereivel egyetértésben maga elé kitűzött,
és az értékelés során ezt az eredményt igazolhatóan bemutatta.

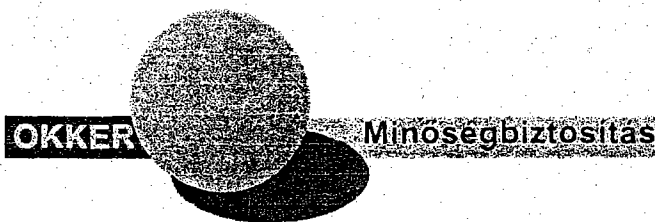
A védjegy kiadásától kelt 3 évig, illetve visszavonásig érvényes.

E tanúsítvány feljogosítja az intézményt,

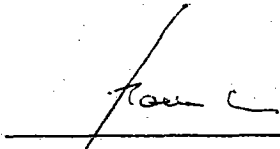
hogy kapcsolataiban, kiadványaiban a védjegyet alkalmazza, nyilvánosságra hozza,

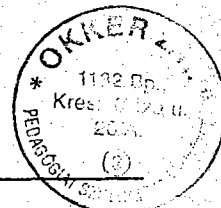
hogy:

MINŐSÉGI NEVELÉSI-OKTATÁSI INTÉZMÉNY



2006. június


dr. Novák István
OKKER zRt. vezérigazgató



..... szám



A. Tű. 1124/a. r. sz. B. Gy. - PÉRT Nyomdai 3191 Gy. H.

25/1980..... szám

Oklevél

Ezt az oklevelet
Botos Miklósné

..... számára állítottuk ki,
aki az *1954.* év *április* hó *14.* napján
Budapest városban (községben)

..... megyében *Magyar* országban
született, és az *1978.* tanévtől az *1979.* tanévig a

Budapesti Tanítóképző Főiskola
önvédelmi szakán

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett. *1980.* évi
Az Állami Vizsgáztató Bizottság
február hó *23.* -i határozata alapján
nevezettet okleveles
önvédelmek

..... nyilvánítjuk.
Oklevélnek minősítése *jó*
Kelt, *Budapest* 19 *80.* év *február* hó *23.*-án.



Papay Zoltán

Áll. Vizs. Biz. elnöke (dékán, igazgató)

Sorszám: PT A

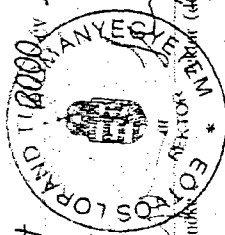
VEZ-1371/2000 szám

OKLEVÉL

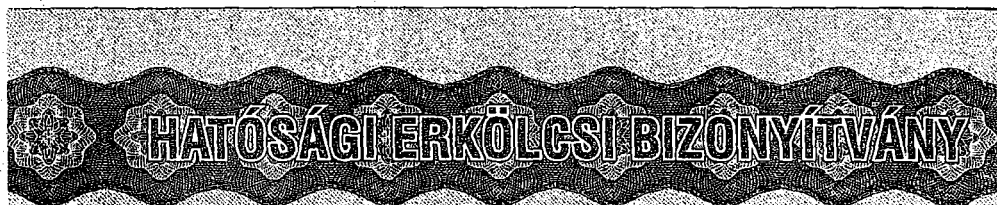
Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevélet
Edit Katalin Mrena
számlára állítottuk ki,
aki 1954. év április hó 14. napján
Budapest városban (községben)
megyeiben Magyar országban
született, és Budapesti Tanítóképző Főiskola felsőoktatási
intézményében) szerzett 1980. év február hó 23. napján kelt,
25 / 1980. számon kiállított oklevéllel igazolt felsőfokú
szintű végzettséget, óvónő szakképzettséget
alapján az 1998/99. tanévtől az 1999/2000. tanévig
Budapesti Tanítóképző Főiskola
(jogutódja ELTE TFK) (felsőoktatási intézmény)
vezető
óvodapedagógus szakirányú szakfoglalkozásokat folytatott.
A Záróvizsga Bizottság elnöke 2000. június 7. napján
tett záróvizsga alapján (vagy vizsgáinak megfelelően) vezető
óvodapedagógus szakirányú szakképzettséget szerzett.

Kelt Budapest

2000. június 7. -n.



[Signature]
Záróvizsga Bizottság elnöke (jelölés, függetlenség, igazságosság) h.



KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

MRENA EDIT

/ BUDAPEST 08

1954.04.14.

anyja neve: MOLNÁR ANNA

NO /

A BÜNTETTESEK NYILVÁNTARTÁSÁBAN

NEM SZEREPEL.



BUDAPEST, 2007. ÁPRILIS 11.

Köbor József
DR. KÖBOR JÓZSEF
FŐOSZTÁLYVEZETŐ

ÉRVÉNYES - HA TÖRVÉNY MÁSKÉPP NEM RENDELKEZIK - A KIÁLLÍTÁSTÓL
SZÁMITOTT HÁROM HÓNAPIG.

A FELLEBBBEZÉST A BIZONYÍTVÁNNYAL ÉS A BIZONYÍTÉKOKKAL EGYÜTT TIZENÖT
NAPON BELÜL A KIÁLLÍTÓ-SZERVHEZ LEHET BENYÚJTANI.
A HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY A SZEMÉLYAZONOSSÁG EGYIDEJŰ
IGAZOLÁSÁVAL HASZNÁLHATÓ FEL.



015257239



0310010000000000030853395

Jegyzőkönyv

Rendkívüli nevelőtestületi értekezlet

Helye: Vadvirág Óvoda, 1163. Bp., Borotvás u. 8.

Ideje: 2007.05.15., 15.30.

Jelen vannak: A nevelőtestület tagjai (Jelenléti ív csatolva)
Az önkormányzat képviselői

A levezető elnök, a háromtagú Választási Előkészítő Bizottság elnöke, **Bachné Heiner Andrea** köszönti a megjelenteket, a fenntartó részéről **Kovács Katalin** Művelődési Ügyosztály vezető-helyettes, **Abonyi Jánost**, az OIGYB elnökét, **Bucella Gézáné** közoktatási referenst, valamint **Dr. Környeiné Rátz Katalint**, Sashalom önkormányzati képviselőjét. Köszönti a megjelent nevelőtestületi tagokat.

B.H.A.: A rendkívüli nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyvének vezetésére felkérem **Hajas Donkát**, hitelesítésre **Joó Juliannát** és **Tóth Mártát**. Kérem, hogy kézfelemeléssel jelezzék, ha fenti javaslatommal egyetértenek: 16 fő, és aki nem: 0 fő, tartózkodott: 0 fő.

Mai rendkívüli nevelőtestületi értekezletünk azért került összehívásra, mert eddigi óvodavezetők vezetői megbízása lejárt. Az óvodavezetői álláshely betöltésére fenntartó önkormányzatunk pályázatot írt ki, amely a Művelődési Közlöny 2007. évi 5. március 20-i számában, jelent meg. A pályázat kiírására a 138/1992. (X. 8.) Kormány rendeletben előírtak alapján került sor. A pályázati felhívásra 1 fő pályázott, név szerint **Mrena Edit Katalin**.

A 11/1994. (VI. 8.) MKM rendelet alapján a nevelőtestület az intézmény vezetésére vonatkozó program és a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelések támogatásáról vagy elutasításáról titkos szavazással határoz. A nevelőtestület létszáma az összes állományban lévővel együtt 19 fő, jelen van 16 fő, a nevelőtestület tagjainak több mint kétharmada jelen van. Megállapítom, hogy a nevelőtestületi értekezlet határozatképes.

A pályázatot az elmúlt időszakban mindenki megismerhette, lehetősége volt az abban foglaltakkal kapcsolatos beszélgetésre. Mivel jelen van a pályázó, **Mrena Edit Katalin**, kérem, ha bárkinek véleménye van a pályázattal kapcsolatban, azt szíveskedjen elmondani.

Felkérem **Erdei Zsuzsanna** tagóvodavezető-helyettes, mondja el véleményét.

E.Zs.: Az óvodavezetőség nevében mondja el véleményét. (A teljes anyag 1. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Közben megállapítom, hogy 15. 45 perckor megérkezett Virág Krisztina óvodapedagógus, tehát a nevelőtestületből 17 fő van jelen. Felkérem **Tóth Márta** minőségi kör vezetőt, mondja el véleményét.

T. M.: A minőségfejlesztési team egyik vezetőjeként fűz néhány gondolatot a pályázathoz. (A teljes anyag 2. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Közben megállapítom, hogy 15. 48 peckor megérkezett Lasztócziné Tóth Veronika óvodapedagógus, tehát a nevelőtestület létszáma 18 fő lett, ennyien vannak jelen. Felkérem **Tar Ferencné** programszervező reszortfelelőst, mondja el véleményét.

T.F.: A szervezeti kultúra kapcsán szól pár szót. (A teljes anyag 3 sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Felkérem **Deák Ildikó** munkaközösség vezetőt, mondja el véleményét.

D.I.: Én az Ágoston Péter utcai óvoda munkaközösség vezetője vagyok, a Borotvásé **Bachné Heiner Andrea**, az ő nevében is beszélek. A munkaközösség vezetők nevében mondja el véleményét. (A teljes anyag 4. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Felkérem **Koblenczné Feriancz Anikó** gyermekvédelmi felelőst, mondja el véleményét.

K.F.A.: A gyermekvédelmi felelősök nevében mondja el véleményét a pályázattal kapcsolatban. (A teljes anyag 5. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. **Sáska Viktor** óvodapedagógus igazoltan hiányzik, éppen vizsgázik, de írásbeli véleményét szeretné, ha felolvasnánk. Tolmácsolom.

Sáska Viktor, mint új kolléga a beilleszkedése során tapasztalt légkörről írta meg észrevételeit. Felolvassa **Bachné Heiner Andrea**. (A teljes anyag 6. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm a véleményeket. A nevelőtestület által megválasztott bizottság a nevelőtestület tagjaival folytatott beszélgetés alapján a pályázatról az alábbi szakmai véleményt alakította ki. Kérem **Erdei Zsuzsannát**, a Választási Előkészítő Bizottság tagját, hogy a véleményt olvassa fel.

Erdei Zsuzsanna felolvassa a véleményt. (A teljes anyag 7. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: A **Szülők Óvodai Szervezete** is megismerhette a pályázatot. Véleményüket írásban foglalták össze. Kérem **Csermák Rita** óvodapedagógust, hogy a véleményt olvassa fel.

Csermák Rita tolmácsolja a SzÓSz véleményét. (A teljes anyag 8. sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Kérem, ha bárkinek kérdése van a pályázattal kapcsolatban, azt szíveskedjen elmondani. **Mrena Edit Katalin** kért szót, hallgassuk meg reagálását.

M.E.K.: Meghatottan megköszöni a véleményezést. Visszaemlékezik az Óvodai Nevelési program megírására, beszél a minőségbiztosítás nehézségeiről, menetéről. Az SZMSz-szel kapcsolatban beszél a házirend átdolgozásáról. 2006-ban óvodánk minősített óvoda lett. Ezután következik a teljesítmény értékelési rendszer kidolgozása, amely nagy munka lesz. Végül megköszöni újból az óvodapedagógusok munkáját.

B.H.A.: Köszönöm és kérem, hogy akinek észrevétele, kiegészítése van az elhangzott szakmai véleményhez, kérdésekhez, az tegye meg.

(Nincs hozzászólás.)

Kérem, hogy aki ezt a szakmai véleményt a módosításokkal együtt elfogadja, kézfelemeléssel jelezze azt. Elfogadja 18 fő, nem fogadja el 0 fő.

Most pedig a titkos szavazás előtt meg kell választanunk a szavazatszámláló bizottság tagjait. A szavazatszámláló bizottság elnökének javaslom **Koblenczné Feriancz Anikót**. Aki egyetért azzal, hogy Koblenczné Feriancz Anikó legyen a szavazatszámláló bizottság elnöke, az kézfelemeléssel jelezze ezt: 18 fő. Nem támogatja 0 fő. Tartózkodott 0 fő.

Megállapítom, hogy a nevelőtestület 18 igen szavazattal **Koblenczné Feriancz Anikót** a szavazatszámláló bizottság elnökének egyhangúlag megválasztotta.

A szavazatszámláló bizottság tagjainak javaslom **Tar Ferencné** óvodapedagógust és **Joó Julianna** óvodapedagógust.

Aki egyetért azzal, hogy **Tar Ferencné** a szavazatszámláló bizottság tagja legyen, kérem, hogy kézfelemeléssel jelezze azt: 18 fő. Aki nem ért egyet 0 fő. Tartózkodott 0 fő.

Aki egyetért azzal, hogy **Joó Julianna** a szavazatszámláló bizottság tagja legyen, kérem, hogy kézfelemeléssel jelezze azt: 18 fő. Aki nem ért egyet: 0 fő. Tartózkodott: 0 fő.

Megállapítom tehát, hogy a szavazatszámláló bizottság tagjának a nevelőtestület 18 igen szavazattal Tar Ferencnét, valamint 18 igen szavazattal Joó Juliannát egyhangúlag választotta meg.

Átadom a szót a szavazatszámláló bizottság elnökének, megkérem, hogy ismertesse a szavazás menetét.

K.F.A.: Elkészültek a szavazáshoz szükséges szavazólapok, amelyeket az intézmény körpecsétjével hitelesítettünk. Minden lapon a következő szöveg szerepel: „**Mrena Edit Katalin** vezetői programját támogatom, nem támogatom, illetve tartózkodom” A megfelelő szövegrész aláhúzendó. A szavazólapra mást ráírni nem lehet, áthúzás, több bejelölés érvénytelen szavazatot jelent. A nevelőtestület támogatását a pályázó akkor szerzi meg, ha a jelenlévő nevelőtestületi tagok „igen” szavazatának több mint 50 százalékát megkapja.

A szavazóhelyiség az Irodában található. Egyszerre csak egy fő tartózkodhat a szavazó helyiségben. A szavazatszámláló bizottság tagjai a bejárat ajtójánál adják át a szavazólapokat, amelyeket aláírás után kap meg mindenki. A szavazó helyiségben zárt urna és toll található.

B.H.A.: Köszönöm a szavazatszámláló bizottság elnökének tájékoztatóját és a szavazás idejére 10 perc szünetet rendelék el.

Szünet 16. 09-kor

(A szavazás megkezdése előtt a szavazatszámláló bizottság tagjai **Bucella Gézáné** tanú jelenlétében megvizsgálják az urna tartalmát. Megállapítják, hogy az urna üres, lezárják papírragasztó szalaggal. A szavazatok leadása után a szavazatszámláló bizottság tagjai a fenntartó képviselőnek jelenlétében megszámlálják a szavazatokat.)

Szünet vége: 16. 27

B.H.A.: Megkérem a szavazatszámláló bizottság elnökét, hogy ismertesse a szavazás eredményét.

K.F.A.: A szavazás során **Mrena Edit Katalin** 18 igen szavazatot kapott, amely a szavazatok 100 százaléka. 0 nem-szavazatot kapott, 0 tartózkodást.

16. 30-kor **Kovács Katalin** elfoglaltságára hivatkozva távozott az értekezletről.

B.H.A.: Köszönöm a szavazatszámláló bizottság elnökének tájékoztatóját, és megállapítom, hogy a titkos szavazás alapján a nevelőtestület 18 igen szavazattal egyhangúlag támogatja **Mrena Edit Katalin** vezetői programját.

Megkérdezem, hogy kíván-e valaki szólni.

(Nincs hozzászólás)

B.H.A.: Befejezésül megköszönöm a megjelenést, a rendkívüli nevelőtestületi értekezletet befejezettnek nyilvánítom. Pár perc szünet után kezdődik a rendkívüli alkalmazotti értekezlet.

Értekezlet vége: 16. 30.

Budapest, 2007. 05. 15.

.....
Hajas Donka jegyzőkönyv vezető



Hitelesítők:

.....
Tóth Márta óvodapedagógus

.....
Joó Julianna óvodapedagógus

Csatolt dokumentumok:

- Jelenléti ív
- Mellékletek a véleményekről (1-8.sz.)
- A szavazólap átvételét igazoló névsor
- A szavazatszámláló bizottság elnökének megállapítása a szavazás eredményéről
- A pályázat átvételét igazoló névsor
- A pályázat elolvasását igazoló névsor.

Mrena Edit Katalinnal már 26 éve dolgozom együtt. Amikor óvónőként, később vezető helyettesként, dolgozott, már akkor is bátran fordulhattam hozzá bármikor segítségért, jó tanácsért. Tíz évvel ezelőtt, mikor megkapta első vezetői megbízását, az a megtiszteltetés ért, hogy engem kért fel a tagóvoda vezetői feladatok ellátására. Még ugyanabban az évben kezdtük el mindketten a vezető óvodapedagógusi szakvizsgát nyújtó főiskolai tanulmányainkat, s így egyazon indíttatásból fakadóan, azóta is igen jól össze tudunk dolgozni. Tudom ugyan, hogy én nem rendelkezem erőteljes vezetői adottságokkal, de azért igyekszem, hogy megfelelő segítséget nyújtsak a vezetői munkában, hiányosságaim kiküszöbölésében pedig Katától kapok segítséget.

Az elmúlt években sok harcot kellett megvívnia a nevelőtestületben és az alkalmazotti közösségben egyaránt, a törvényi változások, a megváltozott elvárások miatt. Kata mindig naprakészen ismertette a változások mibenlétét és szükségességét, a lehető legtöbb segítséget megadva azok végrehajtásához.

Vezetői programjában is célként tűzte ki, hogy a vezetőség tagjai folyamatosan gyarapítsák vezetői ismereteiket, fejlesszék vezetői képességeiket, rendelkezzenek az óvoda működtetésével kapcsolatos alapvető jogszabályismeretekkel. Ebben követendő példaként, előttünk áll.

Nagy gondot fordít a szervezeti struktúra fejlesztésére is, melynek eredményei már látszanak, hagyományoszerű megmozdulásaink egyre erősebb csapatszellemet tükröznek. Mindannyiunk számára feladatként jelentkezik az információáramlás további fejlesztése és a konfliktuskezelés fejlesztése.

Hatalmas feladatot ró ránk a teljesítményértékelés rendszerének működtetése, melyekben Kata nagy segítségére számítunk.

A tárgyi erőforrások tekintetében a vezetése alatt elmúlt tíz évben jelentős változásokat tudhatunk magunkénak. A gyermekek szempontjából, és a dolgozók szemszögéből is jelentősen javultak tárgyi körülményeink, esztétikus, a követelményeknek megfelelő eszközök vesznek körül bennünket. A

programjában megfogalmazott tárgyi fejlesztésre vonatkozó céljaival is teljes mértékben egyetértek és támogatom.

Pedagógiai célkitűzéseinek meghatározásában nagy szerepet kap az egységes szemlélet, melynek megvalósulásához nagyban hozzájárul, hogy a szakmai munkaközösség házi továbbképzésein, jobban megismerjük egymást, hasonul pedagógiai szemléletmódunk, egységesedik nevelési gyakorlatunk, tanulunk egymástól. Az óvodai szintű mérések eredményeinek figyelemmel kísérése is meghatározza az egységes célkitűzéseket.

Kata pályázatának programjában megfogalmazott céljai reálisak, szeretnék partnerként részt venni további munkájában.

Az eltelt évek alatt nevelő és alkalmazotti közösségünk tényleg sokat fejlődött, összecsiszolódott, de a megkezdett úton még tudunk tovább haladni és reményeim szerint, sikereket elérni.

Budapest, 2007.05.15.

Erdei Zsuzsanna

A minőségfejlesztési team véleménye

A minőségfejlesztési team egyik vezetőjeként szeretnék néhány gondolatot hozzáfűzni a pályázathoz.

Ehhez kicsit vissza kell menni az időben, hogy érthetővé váljék a folyamat, ami a jelenhez vezet.

Pedagógiai programunk része 1999 óta a nevelőmunka ellenőrzési, mérési, értékelési rendszere. A 2003-as törvénymódosításkor az intézményi minőségbiztosítás új értelmezést kapott. Nevelési programunkkal összhangban egy új dokumentum, az INTÉZMÉNYI MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI PROGRAM megalkotása vált feladatunkká. Az elmúlt években ennek elkészítése komoly munkát igényelt.

Végül 2004-ben született meg IMIP-ünk, mely tartalmazza és szabályozza azt, hogy MIT és HOGYAN kell tenni azért, hogy a nevelő-oktató munka célkitűzéseit az intézmény megvalósítsa. Az IMIP célja a folyamatos javítás, az esetleges hibák kiküszöbölése, munkánk színvonalának folyamatos emelése.

Következő célként az intézményi OKAIM védjegy megszerzését tűztük ki magunk elé, melyet végül is 2006-ban elnyertünk.

Idén új feladatként jelentkezett a teljesítmény-értékelési szempontsor kidolgozása, melyet közös munkával 2007. Március 31-ig elkészítettünk. Ez egyben IMIP-ünk módosításával járt.

Munkánk folyamatos együttműködést igényel a közösség részéről, az ún. MINŐSÉGI KÖRÖK munkájában mindenki részt vesz, az eredményekről mindenkit tájékoztatunk.

A minőségfejlesztési team munkája nem túl egyszerű, hiszen két óvoda között kell koordinálni munkánkat. Ebben sokat segít Kata rugalmas, támogató hozzáállása, mellyel a munka szervezését igyekszik megkönnyíteni. Munkánkhoz minden szükséges segítséget megad, friss információval lát el minket, biztosítja a feltételeket, tanácsaival, ötleteivel segít bennünket.

Kata pályázatában részletesen ismerteti minőségirányítási rendszerünk felépítését, célját, feladatait. Részletesen taglalja egyik fő feladatunkat, a partneri igény és elégedettség mérést. Átláthatóan szemlélteti a partneri kapcsolat működtetését (16.old.), amit csak alátámasztani tudok a közelmúlt tapasztalataival: partnereinkkel valóban jó és aktív kapcsolattartásunk.

Természetesen céljaink megvalósítása sok esetben anyagiakon is múlik, ennek egy részét pályázati úton igyekszünk megszerezni. Az elmúlt években több esetben nyertünk pénzt pályázatokon, de mint Kata pályázatából is kiderül, több erőfeszítést kell tennünk ennek a forrásnak a növelésére. Jó ötletnek tartom a pályázatban (50.old.) a pályázati team felállításának tervét, bevételeink növelése érdekében.

A pályázat elolvasásakor úgy gondoltam, benne van minden, ami intézményünkre jellemző, valamint világos, áttekinthető, közérthető módon fogalmazott. Ezenkívül tartalmazza a jövőre vonatkozó elképzeléseket is.

Úgy gondolom, munkánkban továbbra is számíthatunk Katára, toleráns, emberséges személyisége ezután is segítségünkre lesz.

Budapest, 2007. 05. 15.



Tóth Márta

Szervezeti kultúránkról szeretnék egy pár szót szólni

Óvodáinkban fontosnak tartjuk a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztését, mely elsősorban a humán erőforrás és a tárgyi erőforrás biztosításában mutatkozik meg.

Valamennyien felsőfokú óvodai végzettséggel rendelkező óvodapedagógusok vagyunk, de a társadalmi és a törvényi változások szükségessé teszik, hogy belső igényünk mellett kötelező hét évenkénti továbbképzéseken vegyünk részt.

Ugyancsak belső indíttatás a hospitálásokon való részvételünk. Valamint a házi bemutatókon való aktív részvétel.

Rendszeresen járunk különböző konferenciákra és lassan már hagyománnyá válik a Nemzetközi konferenciákon való részvételünk.

Másik fontos feltétel a tárgyi feltételek biztosítása, így intézményünkben hosszabb ideje folyamatosan egyre komfortosabb körülmények között dolgozhatunk.

Jó érzés látni csoportjaink esztétikai változásait(pl.: bútorok, linóleum mosdók, cseréje)

Amikor szervezeti kultúráról beszélünk elengedhetetlen közösségünk egyre szorosabb együttműködése.

A két óvodánk egyre több közös programot szervez, mely ugyancsak a két óvoda kapcsolatának ,erősödését segíti. (pl.: felnőtt, gyerek kirándulások, ,házi bemutatók, karácsony spórt napok stb...)

Az óvoda elnevezése után létrehozott logót mindenkinek a pólójára rányomtattuk, ha közös megmozdulás van ebben vagyunk, felnőttek gyerekek egyaránt (pl.: nyílt napok, sport megmozdulások, kihívás napja, kirándulások)

Ez jelzi az összetartozást, a közös megnyilvánulás fejlődését azonos, gondolkodást.

Én vagyok az Ágoston óvodában a programszervező ,a dolgozókkal közösen megbeszéljük milyen műsorokra van igény és ennek megfelelően szervezem le az előadásokat

.Ezt nagyon jónak tartom mivel van olyan gyermek akit szülei semmilyen programra nem vinnének el más körülmények között.

Így ennek megfelelően a gyermekek érdekeit, szükségleteit figyelembe veszem a színes óvodai programok kiválasztásánál.

Remélem az eddig elmondottak kellőképpen igazolják, hogy közösségünk egyre egységesebb, s szervezeti kultúránk egyre erősödik.

Budapest, 2007. 05. 15.

Tar Ferenc

A munkaközösség vezetők hozzászólása a pályázathoz

A pályázatban a vezető kiemelt szerepet fordított a munkaközösséggel kapcsolatos jellemzők bemutatására.

Munkaközösség mindkét óvodában működik, egymás munkáját figyelemmel kísérik, olykor, például a tavalyi évben, közösen üzemelt. A házi bemutatók rendszerében is egymásra hatunk, a két óvoda ebben a rendszerben jobban megismerheti egymást.

A munkaközösségben való részvétel nem kötelező, mégis minden óvodapedagógus szívesen részt vesz benne, mert szellemi feltöltődést nyújt, segíti a gondolatáramlást, alakítja a szakmai igényességet.

Óvodánk munkaterve minden évben meghatározza a kiemelt nevelési feladatot, a munkaközösség munkaterve erre alapoz. Két éve házi bemutatókat is tartunk, melyek tartalma ezzel függ össze. A bemutatók mindkét óvodaépületben zajlanak, megtekintése lehetőséget nyújt arra, hogy a másik óvoda munkájába is bepillanthassunk. A házi bemutatók mindegyike színvonalas, sok ötletet nyújtó, belső szakmai feltöltődést adó, igényes foglalkozás volt. Lehetővé tette, hogy jobban megismerjük egymás munkáját, személyiségét, gyerekekkel való kapcsolatát. Ezekről vázlat készült, melyet mindenki megkapott, a foglalkozásokról fényképek készültek, az azt követő megbeszélésen pedig egy értékelő lapot töltött ki minden érdeklődő óvodapedagógus. Ezek összessége lefűzve található az óvoda Borotvás utcai épületében.

A munkaközösség tevékenységéről év végén a munkaközösség vezetők értékelést készítenek.

A vezető segítségére mindig számíthatunk, támogató szellemisége összetartja a közösséget.

De Kari

Budapest, 2007.05.15.

A gyermekvédelmi felelősök véleménye a pályázattal kapcsolatban

A pályázat kiemelt helyet biztosít a gyermekvédelmi feladatokkal kapcsolatban. Felelősként úgy érezzük, hogy vezetőnk tervszerűen, tudatosan tervezi a gyermekvédelmi munkánkat, ami alapján dolgozzuk ki a részleteket, a gyermekvédelmi felelős konkrét feladatait.

Rendszeresen közvetíti felénk a változó információkat, törvényi változásokat, és ha kell, tevőlegesen is besegít. Volt rá példa, hogy nagyon problémás gyermekvédelmi ügyben személyesen is segítette munkánkat.

Sokat segített abban, hogy gyermekvédelmi munkánkat összehangoljuk, bátran fordulhatunk hozzá kérdéseinkkel.

A törvényeket alaposan ismeri, teljes mértékben átlátja a gyermekvédelmi feladatokat, segít, ha megakadunk gyermekvédelmi munkánk következő lépéseiben. A gyermekvédelmet nem lehet rugalmasan kezelni, a pályázatból az is kiderül, hogy továbbra is ilyen tudatos segítőkész munkára törekszik.

Sok sikert kívánunk neki.

Budapest, 2007.05.15.

Köszönettel: Fodor Anna

Méltatás,
mert én így érzem

Ha más nem így gondolja, szóljon utánam!

Kata megjelenésével, viselkedésével, beszélgetéseivel a dolgozók közösségének hangulatát pozitívan befolyásolja. Új belépőként megkönnyítette a beilleszkedésemet. Bárki, bármikor bátran fordulhat hozzá segítségért, tőle telhetően maximálisan megadja. Sohasem a hibákat keresi, mindig a jóból, a pozitívumból indul ki. Ő az első vezetőm, akinél nem rezzenek össze, amikor bejön a csoportba, hanem bármikor szívesen látom. Vezetési stílusa nem lekezelő, egyenrangúként kezel mindenkit. Határozottságát jól ötvözi kedvességgel, s, ha indokolt, akkor szigorú, de biztató.

Ő az az oroszlán, akinek az antilop megköszöni, hogy az ebédje lehet.



Bp., 2007. május 15

Sáska Viktor

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, likely representing the name 'Sáska Viktor'.

A Vadvirág Óvoda nevelőtestületének véleménye az óvodavezetőről, a pályázatról

Miután átolvastuk a pályázatot, egyetértettünk abban, hogy az határozott célkitűzéseket tartalmaz. A pályázat következetes, jól felépített, előtűnik belőle vezetőnk nagy tapasztalata.

Vezetőnk tudatos, koncepciózus, rendszerszerűen kezeli a feladatokat. Megbízható, korrekt, közvetlen, nem zárkózik el sem a munkahelyi, sem a magánéleti problémák meghallgatásától és kezelésétől, jó humorával könnyebbé teszi megoldásukat.

Pályázata logikusan felépített, helyzetértékelése reális, részletes, amelyek alapján jól felépítve tervezi az elkövetkezendő öt év munkáját. Demokratizmusra törekszik, amellyel mi teljesen egyetértünk. Tudja, hogy számíthat rá, mi is őr. A feladatokat elosztja a munkatársai között, megbízza bennünk, amit a közösség korrekt munkával bizonyít. Pályázata arra világított rá, hogy az eddig megkezdett munkát hasonló szellemben szeretné folytatni, még jobban, még tudatosabban.

Az óvodavezető törekszik a kollektíva összetartására, ezáltal a gyermekek fejlődésének biztosítására. Megbecsüli és értékeli a dolgozók erőfeszítéseit, a jó célt minden eszközzel támogatja. Igyekszik jó munkahelyi légkört teremteni, melyben a munka öröm. Demokratikus vezető, aki irányt ad, de támogatja az egyéni törekvéseket. Tiszteletben tartja a pedagógiai szabadságot. Pályázatából az derül ki, hogy továbbra is segítséget kíván nyújtani mindezekben.

Jól menedzseli az intézményt, folyamatos kapcsolatot tart a partnerekkel, és állandóan keresi a segítő megoldásokat. Örülünk és köszönjük, hogy olyan vezetőnk van, aki a lehetőségeihez képest minden ésszerű javaslatot meghallgat és anyagi keretein belül maximálisan hozzájárul az óvoda belső és udvari részének fejlesztéséhez, szépítéséhez. Az utóbbi években mindkét óvodában nagy értékű beruházásokat végzett, melyek kellemesebbé teszik a környezetet, hatékonyabbá a nevelőmunkát.

Egyik idézetében azt írja, vezetőnek nem születünk, hanem azzá válunk, ha meg vannak hozzá az adottságaink, s ha fejlesztjük személyiségünket. Ő azzá vált.

Bízunk benne, hogy munkánkkal segíteni tudjuk céljai elérésében, az óvoda jó hírnevének öregbítésében.

Budapest, 2007.05.15.

Bacsi Zsuzsanna, Keresztes Zoltán

A Szülők Óvodai Szervezetének véleménye Mrena Edit Katalin pályázatáról

Készült: 2007. 05. 14.

A pályázat logikusan felépített, érthető.

A szülőkkel való kapcsolattartás terén a pályázó eddig is törekedett arra, hogy a szülőkkel egyenrangú nevelőtársi viszony alakuljon ki az óvodában. Ennek alapfeltételeként említi a kölcsönös kapcsolatot, amellyel, mi is egyetértünk. Igényelnénk még az iskolával való kapcsolat szorosabbra fűzését, az iskolákról szóló részletesebb tájékoztatást.

A pályázó az eddig vezetőként eltöltött 10 éve alatt jól megalapozta tevékenységét, ezek alapján elemzi a jelenlegi helyzetet. A helyzetkép reális, szerintünk a valóságot tükrözi. A tárgyi feltételek javítását évről évre érzékeljük, látjuk, elégedettek vagyunk vele.

A tárgyi feltételek javításának, a programok szervezésének egyik alappillére a megfelelő anyagi háttér. Tudjuk, hogy az óvoda költségvetési intézmény, ezért a „Játékos világ” Alapítvány meglétét nagyon fontosnak tartjuk. Úgy látjuk azonban, hogy az alapítvány nincs kellően reklámozva, javasoljuk, hogy a jövőben több figyelmet szenteljen ennek is a pályázó, hisz a szülők szívesen adnák adójuk 1 %-át az intézmény javára.

Sokszor nem látjuk közvetlenül a vezető munkáját, de közvetve, az óvónők munkáján keresztül úgy ítéljük meg, hogy hatékonyan, a gyermekek érdekeit figyelembe véve szervezi az óvoda életét. Az óvodában folyó nevelőmunkát magas színvonalúnak ítéljük. Ennek egyik jele a minden évben az óvónők által elkészített felmérések anyaga. A csoportokban megvalósult eddig is a megfelelő tájékoztatás, igényelnénk a felmérések eredményeinek átfogóbb, számszerű közzétételét a nevelési évek végén a szülők felé is.

A pályázó a továbblépést az eddigi eredmények tükrében, azokat folytatva tervezi, tudatosan, előrelátóan, mindenre kiterjedő figyelemmel. Éppen ezért biztosítottnak érezzük gyermekeink további hatékony fejlesztését, nevelését, gondozását.

A pályázó eddig is törekedett a demokratikus vezetésre, a Szülők Óvodai Szervezetével rendszeresen tartotta a kapcsolatot, tájékoztatta őket a nekik szóló információkról. Ezt továbbra is így tervezi, amellyel egyetértünk.

Az előző években előfordultak nagyobb arányú munkaerő-átszervezések, dolgozói elvándorlások. Szeretnénk kérni, hogy a pályázó az elkövetkező öt év során szenteljen nagyobb figyelmet az óvoda és a gyerekcsoportok zavartalan működése érdekében a dolgozók átgondoltabb alkalmazására, törekedve az állandóságra.

A pályázat stílusa meggyőző, kellően magabiztos, képesnek érezzük őt a vezetői feladat további ellátására.

A pályázót, Mrena Edit Katalint támogatásunkról biztosítjuk.

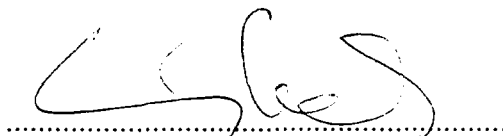
Erőt, egészséget és sok örömet kívánunk további munkájához!

Budapest, 2007. 05. 14.



SzÖSz képviselő

Agoston P. u.



SzÖSz képviselő

(Mrena Edit Katalin)
Bartók u.

A Vadvirág Óvoda alkalmazottainak véleménye az óvodavezetőről

Miután átolvastuk a pályázatot, egyetértettünk abban, hogy az határozott célkitűzéseket tartalmaz. A pályázat következetes, jól felépített, előtűnik belőle vezetőnk nagy tapasztalata.

Vezetőnk tudatos, koncepciózus, rendszerszerűen kezeli a feladatokat. Megbízható, korrekt, közvetlen, nem zárkózik el sem a munkahelyi, sem a magánéleti problémák meghallgatásától és kezelésétől, jó humorával könnyebbé teszi megoldásukat.

Az óvodavezető törekszik a kollektíva összetartására, ezáltal a gyermekek fejlődésének biztosítására. Megbecsüli és értékeli a dolgozók erőfeszítéseit, a jó célt minden eszközzel támogatja. Igyekszik jó munkahelyi légkört teremteni, melyben a munka öröm. Demokratikus vezető, aki irányt ad, de támogatja az egyéni törekvéseket. Tiszteletben tartja a pedagógiai szabadságot.

Jól menedzseli az intézményt, folyamatos kapcsolatot tart a partnerekkel, és állandóan keresi a segítő megoldásokat. Örülünk és köszönjük, hogy olyan vezetőnk van, aki a lehetőségeihez képest minden ésszerű javaslatot meghallgat és anyagi keretein belül maximálisan hozzájárul az óvoda belső és udvari részének fejlesztéséhez, szépítéséhez. Az utóbbi években mindkét óvodában nagy értékű beruházásokat végzett, melyek kellemesebbé teszik a környezetet, hatékonyabbá a nevelőmunkát.

Egyik idézetében azt írja, vezetőnek nem születünk, hanem azzá válunk, ha meg vannak hozzá az adottságaink, s ha fejlesztjük személyiségünket. Ő azzá vált.

Bízunk benne, hogy munkánkkal segíteni tudjuk céljai elérésében, az óvoda jó hírnevének öregbítésében.

Budapest, 2007.05.15.

Kuncz Gábor

A Szülők Óvodai Szervezetének véleménye Mrena Edit Katalin pályázatáról

Készült: 2007. 05. 14.

A pályázat logikusan felépített, érthető.

A szülőkkel való kapcsolattartás terén a pályázó eddig is törekedett arra, hogy a szülőkkel egyenrangú nevelőtársi viszony alakuljon ki az óvodában. Ennek alapfeltételeként említi a kölcsönös kapcsolatot, amellyel mi is egyetértünk. Igényelnénk még az iskolával való kapcsolat szorosabbra fűzését, az iskolákról szóló részletesebb tájékoztatást.

A pályázó az eddig vezetőként eltöltött 10 éve alatt jól megalapozta tevékenységét, ezek alapján elemzi a jelenlegi helyzetet. A helyzetkép reális, szerintünk a valóságot tükrözi. A tárgyi feltételek javítását évről évre érzékeljük, látjuk, elégedettek vagyunk vele.

A tárgyi feltételek javításának, a programok szervezésének egyik alappillére a megfelelő anyagi háttér. Tudjuk, hogy az óvoda költségvetési intézmény, ezért a „Játékos világ” Alapítvány meglétét nagyon fontosnak tartjuk. Úgy látjuk azonban, hogy az alapítvány nincs kellően reklámozva, javasoljuk, hogy a jövőben több figyelmet szenteljen ennek is a pályázó, hisz a szülők szívesen adnák adójuk 1 %-át az intézmény javára.

Sokszor nem látjuk közvetlenül a vezető munkáját, de közvetve, az óvónők munkáján keresztül úgy ítéljük meg, hogy hatékonyan, a gyermekek érdekeit figyelembe véve szervezi az óvoda életét. Az óvodában folyó nevelőmunkát magas színvonalúnak ítéljük. Ennek egyik jele a minden évben az óvónők által elkészített felmérések anyaga. A csoportokban megvalósult eddig is a megfelelő tájékoztatás, igényelnénk a felmérések eredményeinek átfogóbb, számszerű közzétételét a nevelési évek végén a szülők felé is.

A pályázó a továbblépést az eddigi eredmények tükrében, azokat folytatva tervezi, tudatosan, előrelátóan, mindenre kiterjedő figyelemmel. Éppen ezért biztosítottak érezzük gyermekeink további hatékony fejlesztését, nevelését, gondozását.

A pályázó eddig is törekedett a demokratikus vezetésre, a Szülők Óvodai Szervezetével rendszeresen tartotta a kapcsolatot, tájékoztatta őket a nekik szóló információkról. Ezt továbbra is így tervezi, amellyel egyetértünk.


Az előző években előfordultak nagyobb arányú munkaerő-átszervezések, dolgozói elvándorlások. Szeretnénk kérni, hogy a pályázó az elkövetkező öt év során szenteljen nagyobb figyelmet az óvoda és a gyerekcsoportok zavartalan működése érdekében a dolgozók átgondoltabb alkalmazására, törekedve az állandóságra.

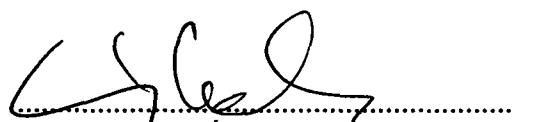
A pályázat stílusa meggyőző, kellően magabiztos, képesnek érezzük őt a vezetői feladat további ellátására.

A pályázót, Mrena Edit Katalint támogatásunkról biztosítjuk.

Erőt, egészséget és sok örömet kívánunk további munkájához!

Budapest, 2007. 05. 14.


SzÓSz képviselő
Agoston P. U.


SzÓSz képviselő
(Hagyományos Bantva u.)
Bantva u.

Jegyzőkönyv

Rendkívüli alkalmazotti értekezlet

Helye: Vadvirág Óvoda, 1163. Bp., Borotvás u. 8.

Ideje: 2007.05.15., 16.32.

Jelen vannak: A Vadvirág Óvoda alkalmazottai (Jelenléti ív csatolva)
Az önkormányzat képviselői

A levezető elnök, a háromtagú Választási Előkészítő Bizottság elnöke, **Bachné Heiner Andrea** köszönti a megjelenteket, **Bucella Gézáné** közoktatási referenst, **Abonyi Jánost**, az OIGYB elnökét, valamint **Dr. Környeiné Rátz Katalint**, Sashalom önkormányzati képviselőjét. Köszönti az óvoda összes dolgozóját.

B.H.A.: A rendkívüli nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyvének vezetésére felkértem **Hajas Donkát**, hitelesítésre **Joó Juliannát** és **Tóth Mártát**. Javaslom, hogy a rendkívüli alkalmazotti értekezleten szintén ők lássák el ezt a feladatot. Kérem, hogy kézfelemeléssel jelezzék, ha fenti javaslatommal egyetértenek 30 fő, és aki nem 0 fő, tartózkodott 0 fő.

Mai rendkívüli alkalmazotti értekezletünk azért került összehívásra, mert eddigi óvodavezetőnk vezetői megbízása lejárt. Az óvodavezetői álláshely betöltésére fenntartó önkormányzatunk pályázatot írt ki, amely a Művelődési Közlöny 2007. évi 5. Március 20-i számában jelent meg. A pályázat kiírására a 138/1992. (X.8.) Kormány rendeletben előírtak alapján került sor. A pályázati felhívásra 1 fő pályázott, név szerint **Mrena Edit Katalin**.

A 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet alapján az alkalmazotti közösség abban foglal állást, hogy támogatja-e a pályázó vezetői megbízását. Az alkalmazotti közösség létszáma az összes állományban lévővel együtt 34 fő, jelen van 30 fő, az alkalmazottak több mint kétharmada jelen van. Megállapítom, hogy az alkalmazotti értekezlet határozatképes.

B.H.A.: A nevelőtestület által megválasztott bizottság a nevelőtestület tagjaival folytatott beszélgetés alapján a pályázatról az alábbi szakmai véleményt alakította ki. Kérem **Kurucz Gábornét**, hogy a véleményt olvassa fel.

K.G.: Felolvassa a véleményt. (A teljes anyag 1.sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Közben megállapítom, hogy 16.37-kor **Horváth Zsolt** megérkezett, tehát az alkalmazotti értekezleten 31 fő van jelen. A **Szülők Óvodai Szervezete** a pályázatról az alábbi véleményt alakította ki. Kérem **Keresztesi Bélánét**, hogy a véleményt olvassa fel.

K.B.: A SzÓSz véleményét felolvassa. (A teljes anyag 2.sz. mellékletként csatolva.)

B.H.A.: Köszönöm. Közben megállapítom, hogy 16.38-kor megérkezett **Tóth Gecse Istvánné**, tehát az alkalmazotti értekezlet létszáma 32 fő lett. Kérem, ha bárkinek kérdése van a pályázóhoz, azt szíveskedjen elmondani. **Mrena Edit Katalin** kíván szólni.

M.E.K.: Kitér a dadus nénik jelentőségére, munkájukat elismeri. Kiemeli a nevelőmunkában nyújtott segítségük fontosságát. Úgy érzi, a közösségi szellem erősödött.

B.H.A.: Köszönöm és kérem, hogy akinek észrevétele, kiegészítése van az elhangzott szakmai véleményhez, kérdésekhez, az tegye meg.

(Nincs hozzászólás.)

Kérem, hogy aki ezt a szakmai véleményt a módosításokkal együtt elfogadja, kézfelemeléssel jelezze azt. Elfogadja 32 fő, nem fogadja el 0 fő.

Most pedig a titkos szavazás előtt meg kell választanunk a szavazatszámláló bizottság tagjait. A szavazatszámláló bizottság elnökének javaslom **Koblenczné Feriancz Anikót**. Aki egyetért azzal, hogy **Koblenczné Feriancz Anikó** legyen a szavazatszámláló bizottság elnöke, az kézfelemeléssel jelezze ezt: 32 fő. Nem támogatja 0 fő. Tartózkodott 0 fő.

Megállapítom, hogy az alkalmazotti közösség 32 igen szavazattal **Koblenczné Feriancz Anikót** a szavazatszámláló bizottság elnökének egyhangúlag megválasztotta.

A szavazatszámláló bizottság tagjainak javaslom **Tar Ferencné** óvodapedagógust és **Kovács Istvánné** dajkát.

Aki egyetért azzal, hogy **Tar Ferencné** a szavazatszámláló bizottság tagja legyen, kérem, hogy kézfelemeléssel jelezze azt: 32 fő. Aki nem ért egyet 0 fő. Tartózkodott 0 fő.

Aki egyetért azzal, hogy **Kovács Istvánné** a szavazatszámoló bizottság tagja legyen, kérem, hogy kézfelemeléssel jelezze: 32 fő. Aki nem ért egyet 0 fő.
Tartózkodott 0 fő.

Megállapítom tehát, hogy a szavazatszámoló bizottság tagjának az alkalmazotti közösség 32 igen szavazattal **Tar Ferencnét**, valamint 32 igen szavazattal **Kovács Istvánnét** egyhangúlag választotta meg.

Átadom a szót a szavazatszámoló bizottság elnökének, megkérem, hogy ismertesse a szavazás menetét.

K.F.A.: Elkészültek a szavazáshoz szükséges szavazólapok, amelyeket az intézmény körpecsétjével hitelesítettünk. Minden lapon a következő szöveg szerepel: „ **Mrena Edit Katalin** vezetői megbízását támogatom, nem támogatom, illetve tartózkodom” A megfelelő szövegrész aláhúzandó. A szavazólapra mást ráírni nem lehet, áthúzás, több bejelölés érvénytelen szavazatot jelent. Az alkalmazotti közösség támogatását a pályázó akkor szerzi meg, ha a jelenlévő alkalmazottak „igen” szavazatának több mint 50 százalékát megkapja.

A szavazóhelyiség az Irodában található. Egyszerre csak egy fő tartózkodhat a szavazó helyiségben. A szavazatszámoló bizottság tagjai a bejárat ajtójánál adják át a szavazólapokat, amelyeket aláírás után kap meg mindenki. A szavazó helyiségben zárt urna és toll található.

B.H.A.: Köszönöm a szavazatszámoló bizottság elnökének tájékoztatóját és a szavazás idejére szünetet rendelék el.

Szünet: 16.47.

(A szavazás megkezdése előtt a szavazatszámoló bizottság tagjai **Bucella Gézné** tanú jelenlétében megvizsgálják az urna tartalmát. Megállapítják, hogy üres, lezárják papírragasztó szalaggal. A szavazatok leadása után a szavazatszámoló bizottság tagjai a fenntartó képviselőnek jelenlétében megszámlálják a szavazatokat.)

Szünet vége: 17.05.

B.H.A.: Megkérem a szavazatszámoló bizottság elnökét, hogy ismertesse a szavazás eredményét.

K.F.A.: A szavazás során **Mrena Edit Katalin** 32 igen szavazatot kapott, amely a szavazatok 100 százaléka. 0 nem-szavazatot kapott. Tartózkodott: 0.

B.H.A.: Köszönöm a szavazatszámláló bizottság elnökének tájékoztatóját, és megállapítom, hogy a titkos szavazás alapján az alkalmazotti közösség 32 igen szavazattal egyhangúlag támogatja Mrena Edit Katalin vezetői megbízását.


Megkérdezem, hogy kíván-e valaki szólni.

(Nincs hozzászólás.)

B.H.A.: Befejezésül megköszönöm a megjelenést , a rendkívüli alkalmazotti értekezletet befejezettnek nyilvánítom.


Értekezlet vége: 17.08.

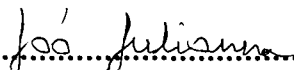
Budapest, 2007.05.15.


.....
Hajos Donka jegyzőkönyv vezető



Hitelesítők:


.....
Tóth Márta óvodapedagógus


.....
Joó Julianna óvodapedagógus

Csatolt dokumentumok:

- Jelenléti ív
- Mellékletek a véleményekről (1. és 2.sz.)
- Szavazólapok átvételét igazoló névsor
- A szavazatszámláló bizottság elnökének megállapítása a szavazásról
- A pályázat kézhez vételét igazoló névsor
- A pályázat elolvasását igazoló névsor

SZAKÉRTŐI JELENTÉS

*A Vadvirág Óvoda vezetői álláshelyére benyújtott pályázat
szakértői véleményezése*

Megrendelő:

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat

Megbízott:

**MIOK Pedagógiai
Szakmai Szolgáltató Intézet
Budapest**



A jelentést készítette:

Feketéné Csermely Éva
közoktatási szakértő
szakértői ig. száma:
004628-02

2007. május

SZAKÉRTŐI JELENTÉS

Mrena Edit Katalin vezetői pályázata

Budapest - XVI. kerület

Vadvirág Óvoda

2007. május



A szakértői vélemény elkészítésének alapja

- *Az 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról*
 - *Az 1997. évi XXXI. Törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról*
 - *A 138/1992. (X.8.) a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben*
 - *A 137/1996. (VIII. 28.) Korm. rendelet az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának kiadásáról*
 - *A 277/1997. (XII.22.) Korm rendelet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről*
 - *A 11/1994. (IV.8.) MKM rendelet a nevelési – oktatási intézmények működéséről*
 - *Az 1/1998. (VII.24.) OM rendelet a Kötelező (minimális) eszköz- és felszerelési jegyzékéről*
 - *A 3/2002. (II.15.) OM rendelet A közoktatás minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről*
-
- *Az Oktatási Közlöny LI. évfolyam 5. számában (2007. 03. 21.) megjelent felhívást a Vadvirág Óvoda intézményvezetői állására*



- Az intézmény neve: **Vadvirág Óvoda**
- A pályázó neve: **Mrena Edit Katalin**

	Nem foglalkozik vele	Megemlíti	Elemzi	Programot ad rá
INTÉZMÉNY, IGAZGATÁS				
Intézményi struktúra			X	
Pedagógiai Program			X	X
Egyéb belső szabályzatok	X		X	X
Tanügyigazgatás			X	
Tárgyi feltételek			X	
Gazdálkodás				X
Kapcsolat a szülőkkel				X
Kapcsolat a fenntartóval				X
Kapcsolatrendszer-nyitottság				X
Minőségfejlesztés			X	X
PEDAGÓGIAI KÉRDÉSEK				
Óvodai felvétel, beiskolázás			X	
Ellenőrzési, mérési, értékelési rendszer			X	X
Intézményi arculat		X		
Felzárkóztatás				X
Tehetséggondozás				X
Tanulmányi helyzet	Nem releváns			
Nevelési problémák		X		
Gyermek- és ifjúságvédelem			X	X
GYERMEKEK-TANULÓK				
Létszám alakulása			X	
Diákönkormányzat	Nem releváns			
EMBERI ERŐFORRÁSOK				
Együttműködés a tantestülettel				X
Pedagógus továbbképzés			X	X
Humánpolitika			X	X
EREDMÉNYEK, TÁVLATOK				
Az eddigi tevékenység elemzése			X	Nem releváns
Rövid, közép, hosszú távú tervek			Nem releváns	X

Mrena Edit Katalin óvodavezetői pályázata a törvényileg szükséges elemeket tartalmazza.



Mrena Edit Katalin óvodavezetői pályázatának részletes tartalmi elemzése

Önéletrajz

Mrena Edit Katalin szakmai önéletrajzát strukturáltan, logikus kronológiai sorrendben készítette el. Az esztétikailag kifogástalan önéletrajzban megtalálhatók a személyi adatok, elvégzett iskolák, szakképzettségek, elismerések, továbbképzések dátumai, témái és a megszerzett tanúsítványok számai. Eddigi munkahelyeiről nem tesz említést.

Szakirányú képzésének és továbbképzéseinek témáiból láthatjuk, hogy jó vezetővé válása érdekében, ez irányú ismereteinek bővítéséért szinte folyamatosan tanul.

Helyzetelemzés

Mrena Edit Katalin pályázatának bevezető részében lényegre törően ismerteti pedagógusi hitvallását. Szakmai tudását tükrözi, hogy a kisgyermek nevelésében az emberi kapcsolatokat, az emocionális háttérrel tartja elsődlegesnek.

Mint „belső” pályázó az intézmény működését és körülményeit jól ismeri, konkrétumokat sorakoztat fel. Elemzi a szocio-kulturális környezetet, az intézmény külső és belső körülményeit. Szakmai vezetőként rendszer-szemlélettel világítja meg az elmúlt 10 évben felvállalt és elvégzett feladatokat, a vezetése alatt megvalósult fejlesztéseket, ezzel bizonyítva a szakmai munka színvonalának folyamatos emelkedését. Reálisan értékeli az elért eredményeket, és felvállalja a hiányosságokat is.

Részletesen foglalkozik a szakmai, pedagógiai kérdésekkel. Mivel irányításával írta meg a nevelőtestület a most is érvényben lévő helyi nevelési programot, helyzetelemzése szakmailag teljes mértékben erre a programra, továbbá a vezetésével elkészített intézményi minőségirányítási programra épül, azzal összhangban van.

Gyakorló vezetőként kitér a munkáltatói és a gazdálkodással kapcsolatos helyzet ismertetésére is. Elemzéseiből kitűnik, hogy a feladatokat látja, és elképzelései vannak a problémák megoldására.



Vezetői program, további elképzelések

Mrena Edit Katalin vezetői programjában eddigi vezetői munkájának logikus folytatását tervezi. Rendszerben gondolkozva érti és átlátja az intézmény előtt álló feladatokat, amelyeket lényegre törően, logikus sorrendben fogalmaz meg.

A személyi és tárgyi feltételek fejlesztését reálisan ítéli meg. Eddigi tapasztalataira épít, és szem előtt tartja mind a lehetőségeket, mind a törvények betartását.

Az óvoda gazdálkodásának elveit a Köznevelési törvényben megfogalmazott vezetési feladatok szellemében nyilatkoztatja ki. (54.§ (1) „A köznevelési intézmény vezetője felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat...””) A takarékos gazdálkodás elveit szem előtt tartva támogatja a helyi továbbképzéseket, mint az innovatív munkavégzés alapját. A szakmaiság fejlesztését az elmúlt években jól működő munkaközösségek további működtetésével helyesen látja.

Szakmai tekintetben a gyermekekkel foglalkozó óvodai munkahelyen a személyi feltételeket: a jó munkaköri légkört, a magasan kvalifikált nevelőket, és a szakmailag és emberileg elfogadott vezetőt tartja a legfontosabbnak. Tervei magas fokú szakmai és vezetési ismereteket tükröznek. Az aktuális óvodapedagógiai feladatokat jeleníti meg akkor, amikor a minőségfejlesztésről, mint folyamatról ír.

Terveiben a partnerközpontú működést követve tér ki a külső kapcsolat építésének egyes elemeire, amelynek alapjait az elmúlt időszakban sikerült kiépítenie.

Szakszerűen fogalmazza meg a vezető egyes kompetenciáit és módszereit. Tudja, hogy mely feladatok elvégzését, melyek irányítását, melyek megszervezését és melyek támogatását kell egy vezetőnek felvállalnia. Demokratikus vezetési stílust vall magáénak. Látja a közösség erejét, de tisztában van a vezetői szerep jogaival és kötelességeivel egyaránt.

Programja a gyermekek iránt érzett szeretetét, tiszteletét és felelősségét tükrözi.

A pályázat formai elemzése

Mrena Edit Katalin óvodavezetői pályázata a törvényi előírásoknak megfelelően készült. Minden szükséges és elvárható elemet tartalmaz.



A pályázat esztétikus kivitelű, korszerűen szerkesztett munka. Felépítése logikus, következetesen egységes, kellően tagolt.

A mellékletként csatolt iskolai végzettséget igazoló dokumentumokból nem egyértelműen állapítható meg, hogy Mrena Edit Katalin iskolai végzettsége - a közoktatási törvény szerint (16.§(2), 17.§ (1)a, 18.§(1) - megfelelő az óvodavezetői állás betöltésére. Mrena Edit Katalin benyújtott óvónői oklevelén Botos Miklósné szerepel, amely dokumentumból a személy azonossága nem állapítható meg. A törvényes eljáráshoz a név azonosságát szükséges igazolnia a pályázónak.

Javaslom, hogy Mrena Edit Katalin nyilatkozzon nevének megváltozásáról.

Szakértői ajánlás

Mrena Edit Katalin óvodavezetői pályázata szakszerű. A leírt elemzések és a vezetői program meggyőztek arról, hogy vezetésével a Vadvirág Óvoda továbbra is eredményesen és törvényesen működhet, mivel vezetői programjának megfogalmazásában a gyakorló vezetői szemlélet és a törvényi háttér ismerete tükröződik.

A megismert pályázat alapján a Vadvirág Óvoda vezetői feladataira Mrena Edit Katalin - szakmai és vezetési ismeretei, továbbá rendszer-szemlélete alapján – alkalmas, vezetői megbízatásának meghosszabbítását javasolom.

Budapest, 2007. május 15.



Erika Csérmely Éva
Erika Csérmely Éva

közoktatási szakértő



NYILATKOZAT

AlulírottMRENA EDIT KATALIN..... hozzájárulok, hogy a **Vadvirág Óvoda** vezetésére benyújtott pályázatommal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület előtt nyílt - zárt ülésen történjen.

Budapest, 2007....04. 20.....

.....Mrena Edit Koblin.....
pályázó

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT

Kivonat

**az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság 2007. május 21-i ülésének
jegyzőkönyvéből**

Napirend:

4.) A Vadvirág Óvoda vezetői álláshelyére jelentkező pályázó meghallgatása

106/2007. (V.21.) OIGYB

Az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Mrena Edit Katalint** 2007. augusztus 1 -től - 2012. július 31-ig a **Vadvirág Óvoda** óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Továbbá javasolja alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, a vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 58 800 Ft-ban megállapítani.

Felkéri a bizottság az elnökét, hogy a határozatot terjessze a Képviselő- testület elé.

Határidő: 2007. június 13-i Képviselő-testület ülés

Felelős: Abonyi János

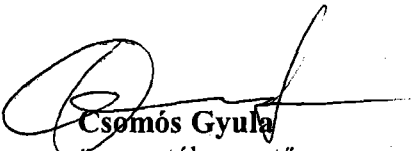
Szavazás: 7 igen, 0 nem, 1 tartózkodás

Abonyi János s.k.
elnök

Ács Anikó s.k.
jegyzőkönyv hitelesítő

Budapest, 2007. május 23.

A kivonat hitelül:


Csömös Gyula
ügyosztályvezető