

163/2007.

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

Tárgy: A Napsugár Óvoda óvodavezetőjének megbízása

Tisztelt Képviselő-testület!

A Napsugár 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 az 602/2006. (XII. 13.) Kt. határozat értelmében hirdettük meg az Oktatási Közlönyben.

A pályázati eljárás szabályait az oktatási-nevelési 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. (1. sz. melléklet)

Az óvodavezetői álláshely betöltésére **Dr. Klein Tamásné** nyújtotta be pályázatát. (2. sz. melléklet)

Az intézményi közösségek véleményezési joga biztosított volt.

A szülői közösség a 2007. május 8-i értekezletén fogalmazta meg az összesített véleményét a pályázatról. (3. sz. melléklet)

A szakmai munkaközösség 2007. május 8-án, a nevelőtestület és az alkalmazotti közösség összegző véleményét fogalmazott meg a vezetői programról. (4.-6. sz. melléklet)

A **nevelőtestület** 2007. május 10-én megismerte az intézményben működő közösségek véleményét, és titkos szavazással az alábbiak szerint alakította ki véleményét a vezetői programról. (7. sz. melléklet)

A nevelőtestület állásfoglalása a vezetői programmal kapcsolatosan:

Dr. Klein Tamásné vezetői programját

támogatja	11 fő
Nem támogatja	0 fő
Érvénytelen szavazat	0

Az **alkalmazottak** május 10-én, a véleménynyilvánításra jogosultak véleményének megismerése után titkos szavazással az alábbiak szerint foglaltak állást a **vezetői megbízással** kapcsolatosan. (8. sz. melléklet)

Dr. Klein Tamásné vezetői programját

támogatja	24 fő
Nem támogatja	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. (9. sz. melléklet)

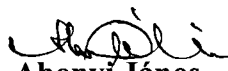
A pályázó nyilatkozott, hogy a képviselő testület előtti meghallgatása nyílt ülésen történjen. (10. sz. melléklet)

Az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság a 2007. május 21-i ülésén tárgyalta a vezetői megbízásra vonatkozó javaslatot, határozatát mellékelem. (11. sz. melléklet)

Kérem a bizottság állásfoglalását a javaslattal kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: A Képviselő-testület megbízza **Dr. Klein Tamásnét** 2007. augusztus 1 -től - 2012. július 31-ig a Napsugár 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. Felelős: Kovács Péter polgármester (Elfogadása minősített többséget igényel az SZMSZ 17. § (1) c) pontja alapján)

Budapest, 2007. május 23.


Abonyi János
bizottsági elnök

Látta:


Ancsin László

Jegyző

Tárgyalásra illetékes bizottság:

Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság

Melléklet:

1. sz.: Jogsabályi hivatkozás
2. sz.: Pályázat
- 3-6. sz.: Közössége véleménye
- 7 sz.: Nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve
8. sz.. Alkalmazotti értekezlet jegyzőkönyve
9. sz.: Szakértői vélemény
10. sz.: Nyilatkozat
11. sz.:Kivonat az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság 2007. 05. 21-i ülésének jegyzőkönyvéből

1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról 16-17-18.§

Alkalmazási feltételek, a munkavégzés egyes szabályai

16. § (1) A közoktatási intézmény munkavállalói, illetőleg közalkalmazottai (a továbbiakban: alkalmazott) tekintetében - a munkáltatótól függően - a Munka Törvénykönyvét vagy a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt e törvény rendelkezéseivel együtt kell alkalmazni.

(2) A közoktatásban az alkalmazás feltétele, hogy az alkalmazott

- a) rendelkezzen az előírt iskolai végzettséggel, szakképesítéssel;
- b) büntetlen előéletű és cselekvőképes legyen.

(3) A pedagógus, valamint a nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő alkalmazott az óvodai nevelőmunka, illetve az iskolai és kollégiumi nevelő és oktató munka, valamint a pedagógiai szakszolgálat ellátása során a gyermekekkel, tanulókkal összefüggő tevékenységével kapcsolatban a büntetőjogi védelem szempontjából közfeladatot ellátó személy.

(4) A nevelési-oktatási intézményekben és a pedagógiai szakszolgálat intézményeiben a pedagógus munkakörökben dolgozó pedagógus heti teljes munkaideje a kötelező órából, valamint a nevelő-, illetve nevelő és oktató munkával vagy a gyermekekkel, tanulókkal a szakfeladatának megfelelő foglalkozással összefüggő feladatok ellátásához szükséges időből áll. A pedagógus kötelező óráját a gyermekekkel, tanulókkal való közvetlen foglalkozásra, illetőleg a tanórai foglalkozás keretében való nevelésre, oktatásra köteles fordítani.

(5) A nevelési-oktatási intézményekben és a pedagógiai szakszolgálat intézményeiben a pedagógus foglalkoztatása - a 17. §-ban meghatározott feltételek szerint - pedagógus-munkakörben vagy szakvizsgázott pedagógus munkakörben történik. A 17. § (1)-(4) bekezdésben foglaltakat az óraadó tanár tekintetében is alkalmazni kell.

17. § (1) Ha e törvény másképp nem rendelkezik, nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben az alkalmazható, aki az e törvényben meghatározott felsőfokú iskolai (egyetemi vagy főiskolai szintű) végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik. A megfelelő felsőfokú iskolai végzettségek és szakképzettségek a következők:

- a) óvodában óvodapedagógusi, konduktor-óvodapedagógusi;
- b) az iskolai oktatás első-negyedik évfolyamán
 - valamennyi tantárgyhoz a tanítói, konduktor-tanítói, konduktori (a továbbiakban a konduktori és a konduktor-tanítói végzettség együtt: konduktor),
 - a testnevelés tantárgyhoz a tantárgynak megfelelő tanári,
 - feltéve, hogy e területeken az iskolában a helyi tantervben foglaltak alapján emelt szintű oktatás folyik, a művészetek, az idegen nyelv, a nemzetiségi és etnikai kisebbségi nyelv és irodalom tantárgyakhoz a tantárgynak megfelelő tanári;
- c) az iskolai oktatás ötödik-hatodik évfolyamán a nem szakrendszerű oktatásban a b) pontban meghatározottak szerinti, a szakrendszerű oktatásban a tantárgynak megfelelő szakos tanári vagy a műveltségi területnek megfelelő képesítést nyújtó tanítói;
- d) az iskolai oktatás hetedik-nyolcadik, továbbá a középiskola kivételével a kilencedik-tizedik évfolyamán a tantárgynak megfelelő szakos tanári;
- e) középiskolában a kilencedik évfolyamtól kezdődően a tantárgynak megfelelő szakos egyetemi szintű tanári, a művészetek, a testnevelés, a technika-gyakorlati foglalkozás tantárgyak esetén a tantárgynak megfelelő tanári;

f)

g) szakközépiskolában és szakiskolában a szakmai elméleti tantárgyat vagy szakmai előkészítő ismeretet, valamint a szakmai alapozó és a pályaorientáció ismeretet oktató pedagógusnak a képzés szakirányának megfelelő tanári vagy a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú, a pályaorientáció és a szakmai alapozó oktatásban, továbbá a d) pontban meghatározott;

h)

i) szakközépiskolában és szakiskolában a gyakorlati képzést végző pedagógusnak, továbbá gimnáziumban a munkába állást előkészítő, illetve segítő elméleti és gyakorlati foglalkozást tartó pedagógusnak a képzés szakirányának megfelelő tanári vagy a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú;

j) napközi otthoni és tanulószobai foglalkozáson az iskolatípusnak, kollégiumban az érdekelt iskolának megfelelő, a b)-f) pontban felsorolt vagy szociálpedagógus, pedagógiai szakpszichológus, pedagógia szakos, illetve nevelőtanár szakos;

k) alapfokú művészetoktatási intézményben, művészeti szakközépiskolában, szakiskolában a művészeti szakmai tantárgyakat oktató pedagógusnak a művészeti tárgynak megfelelő szakirányú tanári vagy művész; művészeti szakközépiskolában, ha van a képzés szakirányának megfelelő egyetemi szintű képzés, a tizenegyedik évfolyamtól a művészeti tárgynak megfelelő egyetemi szintű tanári, illetve művész;

l) a j) pontban fel nem sorolt tanórán kívüli foglalkozás megtartásához a foglalkozás tartalmi követelményeihez igazodó, a b)-j) pontban felsorolt;

m) iskolai, kollégiumi könyvtárostannak (tanítónak) az iskolában, kollégiumban pedagógus-munkakör betöltésére jogosító a b)-e), illetve j) pontban felsorolt tanítói, tanári és könyvtáros

végzettség és szakképzettség.

(2) Idegen nyelv oktatására - minden iskolatípusban - alkalmazható, aki nyelvtanári vagy idegen nyelv- és irodalom szakos tanári végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.

(3) Ha az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés nyelve a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelve, illetve nem magyar nyelv, az adott nyelven folyó nevelő és oktató munkához pedagógus-munkakörben - a nevelési-oktatási intézmény típusához igazodva - az alkalmazható, aki

a) nemzetiségi óvodapedagógus, nemzetiségi tanítói oklevéllel rendelkezik,

b) az (1) bekezdésben meghatározott felsőfokú iskolai végzettséggel és szakképzettséggel, valamint az iskolai és kollégiumi nevelés-oktatás nyelvének tanítására jogosító tanítói, tanári, nyelvtanári végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik,

c) az (1) bekezdés d)-e) pontjában meghatározott felsőfokú iskolai végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik, továbbá az alapképzésben vagy a szakirányú továbbképzésben elsajátította az adott tantárgy kisebbségi nyelven történő oktatásához, illetve nem magyar nyelven történő oktatásához szükséges nyelvi ismereteket,

d) a Magyar Köztársaságban honosított, az (1) bekezdés szerinti pedagógus-munkakör betöltésére jogosító, a tanítás nyelvének megfelelő oklevéllel rendelkezik.

(4) Iskolapszichológusként az alkalmazható, aki pedagógiai szakpszichológus végzettséggel és szakképzettséggel, vagy pszichológus és pedagógus végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik.

(5) Azt, aki az (1)-(4) bekezdésben előírt felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége mellett egyetemi vagy főiskolai szakirányú továbbképzésben pedagógus-szakvizsgát (a továbbiakban: pedagógus-szakvizsga) tett, szakvizsgázott pedagógus-munkakörben kell foglalkoztatni.

(6) A pedagógus-szakvizsgára történő felkészülés

a) hozzájárul az alapképzésben megszerzett ismeretek és jártasság megújításához, kiegészítéséhez, a pedagógus-munkakörrel együtt járó feladatok ellátásához szükséges gyakorlat, képesség, pedagógus pályára való alkalmasság fejlesztéséhez,

b) hozzájárulhat a vezetői, a szakértői, a vizsgaelnöki, a vezetőtanári (gyakorlatvezető óvónői, tanítói) tevékenységhez, a pedagógiai szakmai szolgáltatások, a pedagógiai szakszolgálatok ellátásához szükséges ismeretek megszerzéséhez, továbbá

c) az alapképzésben szerzett ismeretekhez szorosan nem kötődő új ismereteket nyújthat.

(7) Tantárgyi modul (tánc és dráma, hon- és népismeret, egészségtan, mozgókép- és médiaismeret, etika, társadalomismeret stb.) oktatására a megfelelő szakos tanári végzettség és szakképzettség, vagy a munkakörre előírt végzettség és szakképzettség mellett a tantárgyi modulnak megfelelő szakirányú továbbképzésben szerzett szakképzettség jogosít.

(8) Nem szakrendszerű oktatásban a tanár akkor taníthat, ha legalább százhusz órás pedagógus-továbbképzés vagy szakirányú továbbképzés keretében történő felkészülés keretében elsajátította a hat-tizenkét éves korosztály életkori sajátosságaihoz illeszkedő pedagógiai, pszichológiai ismereteket és az eredményes felkészítéséhez szükséges módszereket. E rendelkezéseket alkalmazni kell a szakkollégiumi végzettséggel nem rendelkező tanítóra is, azzal az eltéréssel, hogy a felkészülés során a tizenegy-tizenkettő éves korosztály neveléséhez-oktatásához szükséges ismereteket sajátítsa el.

(9) A pedagógust, ha nem rendelkezik legalább öt év pedagógus-munkakörben szerzett gyakorlattal vagy pedagógus-szakvizsgálával, a munkáltató csak abban az esetben alkalmazhatja határozatlan időre, ha egy évre szóló munkaszerződés, közalkalmazotti kinevezés, óraadói megbízás keretében történő foglalkoztatás során meggyőződött szakmai alkalmasságáról.

(10) Pedagógusképző felsőoktatási intézmény hallgatójának óvodai, iskolai gyakorlati képzésének vezetésére vagy pedagógusok továbbképzésére vezető tanári (gyakorlatvezető óvónői, tanítói), továbbá szaktanácsadói megbízást az kaphat, akinek pedagógus-munkakör betöltéséhez szükséges felsőfokú iskolai végzettsége és szakképzettsége, továbbá pedagógus-szakvizsgálója, valamint a nevelő-oktató munkában eltöltött legalább ötéves szakmai gyakorlata van.

(11) A nem felsőoktatási intézmény által fenntartott óvodában vagy iskolában a pedagógusképzést folytató felsőoktatási intézmény hallgatójának óvodai gyakorlati foglalkozásával, pedagógiai gyakorlatával kapcsolatos feladatok ellátásában, továbbá a pedagógusok továbbképzésében a vezető tanár (gyakorlatvezető óvónő, tanító) részt vehet

a) a felsőoktatási intézmény és a nevelési-oktatási intézmény megállapodása;

b) a felsőoktatási intézménnyel kötött megállapodás;

c) a nevelési-oktatási intézmény fenntartójával kötött megállapodás alapján.

(12) A szaktanácsadói feladatok ellátásában a megbízóval kötött megállapodás alapján lehet részt venni.

A nevelési-oktatási intézményvezetői megbízás feltételei

18. § (1) Nevelési-oktatási intézményben az intézményvezetői megbízás feltétele:

a) az adott nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakör betöltéséhez szükséges - a 17. § (1)-(2) bekezdésben felsorolt - felsőfokú iskolai végzettség és szakképzettség, továbbá pedagógus-szakvizsga, középiskolában - ha e törvény másképp nem rendelkezik - egyetemi szintű tanári végzettség és szakképzettség, továbbá pedagógus-szakvizsga;

b) másodszor és további alkalommal történő megbízás esetén a pedagógus-szakvizsga keretében szerzett intézményvezetői szakképzettség;

c) legalább öt év - a (6) bekezdésben meghatározott kivétellel - pedagógus-munkakörben szerzett szakmai gyakorlat;

d) a nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben fennálló, határozatlan időre szóló alkalmazás, illetve a megbízással egyidejűleg pedagógus-munkakörben történő, határozatlan időre szóló alkalmazás.

(2) Ha a nevelési-oktatási intézményben az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás kizárólag nemzetiségi, illetve kisebbségi nyelven folyik, vagy a tanulók több mint fele két nyelven - nemzetiségi, illetve kisebbségi nyelven és magyarul - tanul, vezetői megbízást az kaphat, aki - az (1) bekezdésben meghatározottakon túl - rendelkezik az e törvény 17. §-ának (3) bekezdésében meghatározott feltételekkel. Azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni azt, aki a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozik.

(3) A kizárólag sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók nevelését, oktatását ellátó nevelési-oktatási intézményben intézményvezetői megbízást az kaphat, aki a gyermekek, tanulók fogyatékoságának típusa szerinti gyógypedagógiai tanári, konduktori, konduktor-tanítói, terapeuta végzettséggel és szakképzettséggel, továbbá pedagógus-szakvizsgával rendelkezik.

(4) Ha nincs a képzés szakirányának megfelelő egyetemi szintű tanárképzés, szakközépiskola vezetésével megbízható az is, aki a képzés szakirányának megfelelő egyetemi szintű végzettséggel és szakképzettséggel, továbbá emellett pedagógus-szakvizsgával vagy azzal egyenértékű vizsgát igazoló oklevéllel rendelkezik.

(5) Szakmai gyakorlatként óvodában óvodapedagógus munkakörben, más nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben, valamint felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a közalkalmazotti jogviszonynak, illetve munkaviszonynak harminc napot meghaladó szünetelésének időtartama. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számítható be a pedagógus-munkakörben eltöltött idő, ha a pedagógus foglalkoztatása nem érte el a munkakörre megállapított heti kötelező óraszám huszonöt százalékát.

(6) Az intézményvezetői megbízásnál szakmai gyakorlatként elfogadható

a) a tanügy-irányítási munkakörben,

b) a pedagógiai szakszolgálatban és a pedagógiai-szakmai szolgálat ellátását nyújtó munkakörben,

c) szakiskolában és szakközépiskolában a nem iskolai gyakorlati képzésben szakoktatói vagy gyakorlati oktatásvezetői munkakörben,

d) művészeti szakiskolában és szakközépiskolában, valamint alapfokú művészetoktatási intézményben a képzés szakirányának megfelelő művészeti pályán eltöltött idő is, ha a pályázó rendelkezik legalább három év - az (5) bekezdésben meghatározott - szakmai gyakorlattal.

(7) Többcélú intézményben vezetői megbízást az kaphat, aki bármelyik, az intézmény által ellátott feladatra létesíthető intézmény vezetői megbízásához szükséges feltételekkel rendelkezik. Ha a feltételek bármelyike egyetemi végzettséget ír elő, a vezetői megbízáshoz erre van szükség.

(8) Az intézményvezető kiválasztása - ha e törvény másképp nem rendelkezik - nyilvános pályázat útján történik.

57. § (1)i) az intézményvezetői, intézményegység-vezetői pályázathoz készített vezetési programmal összefüggő szakmai vélemény kialakítása;

102. § (3) A fenntartó a közoktatási intézmény megszüntetésével, átszervezésével, feladatának megváltoztatásával, nevének megállapításával, költségvetésének meghatározásával és módosításával, vezetőjének megbízásával és megbízásának visszavonásával összefüggő döntése előtt beszerzi az intézmény alkalmazotti közösségének,

az iskolaszéknek, az iskolai szülői szervezetnek (közösségnek), az iskolai diákönkormányzatnak, a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelvén, illetve a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelvén és magyarul nevelő és oktató nevelési-oktatási intézmény esetén - ha nem rendelkezik egyetértési joggal - a fenntartótól függően települési, vagy területi kisebbségi önkormányzat, települési, területi kisebbségi önkormányzat hiányában a kisebbség helyi szószólója, illetőleg ennek hiányában az adott kisebbség helyi egyesületének, szakközépiskola és szakiskola esetén a fővárosi, megyei gazdasági kamara véleményét.

11/1994. (VI.8.) MKM rendelet 11-12-13-14. §

11. § (1) A nevelési-oktatási intézmény vezetője, beleértve a tagintézmény (intézményegység) vezetőjét is - a szervezeti és működési szabályzatban foglaltak szerint - köteles gondoskodni arról, hogy ő vagy helyettesének akadályoztatása esetén a vezetői, vezetőhelyettesi feladatokat ellássák. Ha a nevelési-oktatási intézmény, illetve a tagintézmény (intézményegység) vezetője a szükséges intézkedéseket nem tudta megtenni, a vezetői feladatokat a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott alkalmazott köteles ellátni.

(2) Ha a nevelési-oktatási intézménynek - bármely oknál fogva - nincs vezetője, a vezetési feladatok ellátását a szervezeti és működési szabályzatban meghatározottak szerint kell biztosítani.

12. § (1) A nevelési-oktatási intézmény vezetőjének megbízásakor a közoktatási törvény 102. §-ának (3) bekezdésében szabályozott véleményezés jogát nevelési-oktatási intézményben közalkalmazotti jogviszony, illetőleg munkaviszony keretében foglalkoztatottak közössége (a továbbiakban: alkalmazotti közösség) gyakorolja.

(2) Az alkalmazotti közösség abban a kérdésben foglal állást, hogy támogatja-e a pályázó vezetői megbízását.

(3) A nevelőtestület az alkalmazotti közösség értekezletét megelőzően alakítja ki véleményét a pályázó által benyújtott vezetési programról. A nevelőtestület véleményét az alkalmazotti közösség értekezletén - a döntéshozatalt megelőzően - ismertetni kell.

(4) A nevelőtestület - a pályázatok benyújtására meghatározott időpontig - elnökből és két tagból álló bizottságot (a továbbiakban: előkészítő bizottságot) választ. Az előkészítő bizottság feladata megszervezni az alkalmazotti értekezletet és a nevelőtestület értekezletét (értekezlet helyének kijelölése, időpontjának meghatározása, meghívók szétküldése, pályázatok ismertetése stb.). Ha a nevelési-oktatási intézmény nevelőtestületének a létszáma nem haladja meg a tíz főt, az előkészítő bizottság feladatait a nevelőtestület tagjai közül választott megbízott is elláthatja.

(5) Az előkészítő bizottság elnöke a pályázati felhívásban megjelölt határidő lejártá után a pályázati eljárás előkészítőjétől (a továbbiakban: pályáztató) a nevelési-oktatási intézményben véleményezési joggal rendelkezők részére átveszi a pályázatokat, és egyezteteti azt az időpontot, amelyen belül a véleményeket ki kell alakítani.

(6) Az előkészítő bizottság elnöke a pályázatok átvételekor egyezteteti azt is, hogy a pályázatokat a bizottság vagy a pályáztató küldi meg azoknak a véleményalkotásra jogosultaknak, akik nem a nevelési-oktatási intézményben működnek.

(7) A pályáztató a vélemények kialakításához - a pályázatok átvételétől számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani. A véleményalkotásra megállapított határidő jogvesztő.

(8) A pályáztató valamennyi - határidőre benyújtott - pályázatot megküldi az előkészítő bizottságnak.

(9) A pályázatot át kell adni a nevelési-oktatási intézményben működő szakmai munkaközösség részére is, amely írásban véleményezi a vezetési programot.

13. § (1) Az alkalmazotti közösség értekezlete akkor határozatképes, ha a nevelési-oktatási intézményben dolgozók legalább kétharmada jelen van. A nevelőtestületi értekezlet határozatképességéhez a nevelőtestület tagjai kétharmadának jelenléte szükséges.

(2) Az alkalmazotti közösség értekezlete meghatározza működésének rendjét. A nevelőtestület maga határozza meg, hogy milyen módon alakítja ki véleményét azzal a megkötéssel, hogy az intézmény vezetésére vonatkozó program és a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzelések támogatásáról vagy elutasításáról szakmai vita és a szakmai munkaközösség véleményének megtárgyalását követően, titkos szavazással határoz. A nevelőtestület véleményét írásba kell foglalni, melynek tartalmaznia kell a szakmai munkaközösség véleményét is.

(3) A nevelőtestületi értekezletre és az alkalmazotti közösség értekezletére meg kell hívni azt, aki pályázatot nyújtott be. A pályázónak lehetőséget kell biztosítani, hogy a pályázatával kapcsolatos döntés előtt ismertesse elképzeléseit.

(4) A pályázó nem vehet részt az alkalmazotti közösség, illetőleg a nevelőtestület döntésének meghozatalában akkor, amikor személyéről, illetőleg az általa benyújtott vezetési programról szavaznak.

(5) Azt, aki a nevelési-oktatási intézménnyel munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban áll, az alkalmazotti értekezletre, a nevelőtestület tagját a nevelőtestületi értekezletre meg kell hívni. Azt, akinek a munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya szünetel, az alkalmazotti közösségi értekezlet és a nevelőtestületi értekezlet határozatképességének meghatározásakor figyelmen kívül kell hagyni, amennyiben meghívás ellenére nem jelent meg. Az óraadó tanár tanácskozási joggal vehet részt az alkalmazotti értekezleten, nevelőtestületi értekezleten, és a határozatképesség számításánál figyelmen kívül kell hagyni.

14. § (1) A pedagógus szakmai szervezet a pályázati határidő lejártáig jelentheti be a pályázatának, ha élni kíván véleményezési jogával.

(2) Az iskolaszék (kollégiumi szék, óvodaszék), illetőleg más véleményezési joggal rendelkezők maguk határozzák meg, hogy miképpen alakítják ki álláspontjukat a vezetői programról. A véleményezésre jogosultak álláspontjukat közösen is kialakíthatják, illetőleg véleményüket közös okiratba foglalhatják.

(3) Az alkalmazotti közösség értekezletén a nevelőtestület, az iskolaszék (kollégiumi szék, óvodaszék) és más véleményezésre jogosult véleményét az alkalmazotti értekezlet döntése előtt ismertetni kell.

138/1992. (X.8.) Kormányrendelet (Kjt. végrehajtása) 5. §)

5. § (1) A közoktatási intézményben - ha e rendelet másképp nem rendelkezik - magasabb vezető beosztásnak minősül - az intézmény gazdálkodási jogosítványaitól függetlenül - a helyi önkormányzat képviselő-testülete, közgyűlése, illetve a fenntartó vezetője vagy megbízottja által adott intézményvezetői megbízás; vezető beosztás az intézményegység-vezetői, a tagintézmény-vezetői, az intézményvezető-helyettesi, az intézményegységvezető-helyettesi, a tagintézményvezető-helyettesi, a tagozatvezetői, a gazdasági vezetői, a gyakorlatioktatás-vezetői, a gyakorlatioktatás-vezetőhelyettesi és a gyakorlólóhely-vezetői beosztás.

(2) A magasabb vezető beosztás ellátására való megbízás - a (14) bekezdésben meghatározottak figyelembevételével - a munkáltató döntésétől függően, az év során bármikor, legalább öt és legfeljebb tíz évre adható. Magasabb vezetői beosztás ellátására való megbízás ugyanannak a közalkalmazottnak az e §-ban meghatározott eljárás lefolytatásával több alkalommal is adható (a továbbiakban: megbízás meghosszabbítása).

(3) A magasabb vezetői beosztást - beleértve a megbízás meghosszabbítását is - nyilvános pályázat útján kell betölteni. A pályázati eljárás előkészítésével összefüggő előkészítő

feladatokat - ide nem értve a pályázati feltételek meghatározását - a közoktatási intézményt fenntartó önkormányzat jegyzője, főjegyzője, más fenntartó esetén a munkáltató megbízottja (a továbbiakban: pályáztató) látja el.

(4) A pályázati felhívást az Oktatási Minisztérium hivatalos lapjában kell közzétenni.

(5) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:

a) a munkahely és a beosztás megjelölését,

b) a magasabb vezetői beosztásra történő megbízás - (2) bekezdésben meghatározott keretek közötti - időtartamát,

c) a megbízás kezdő napját és megszűnésének időpontját,

d) a megbízás feltételeit (pl. iskolai végzettség, ha a beosztás több iskolai végzettséggel ellátható),

e) a vezetői megbízáshoz előírt feltételeket kiegészítő feltételeket (pl. tudományos tevékenység, idegen nyelv ismerete, szakmai gyakorlat),

f) a beosztáshoz kapcsolódó juttatásokat (pl. pótlék, szolgálati lakás),

g) a pályázat benyújtásának formáját, határidejét és helyét, a pályázat tartalmi követelményeire vonatkozó esetleges igényeket,

h) a pályázat elbírálásának határidejét.

(6) A pályázat benyújtásának határideje - ha a pályázat hosszabb határidőt nem állapít meg - a közzétételtől számított harminc nap.

(7) A pályázati eljárásban biztosítani kell, hogy a pályázat iránt érdeklődők a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást megkapják, továbbá, hogy az intézményt megismerhessék.

(8) A pályázatnak tartalmaznia kell a pályázó szakmai életrajzát, az intézmény vezetésére vonatkozó programot a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel, továbbá a pályázati felhívásban megfogalmazott tartalmi követelményeket (a továbbiakban: vezetési program). A pályáztató a vezetési programokat az Országos szakértői névjegyzékben szereplő szakértővel véleményeztetheti. Ha a nevelési-oktatási intézmény a közoktatásról szóló - többször módosított - 1993. évi LXXIX. törvény (a továbbiakban: közoktatásról szóló törvény) 121. §-ának (6) bekezdése alapján kisebbségi intézményként működik, a vezetési programot az Országos szakértői névjegyzékben szereplő kisebbségi szakértő véleményezheti.

(9) A pályáztató a pályázattal kapcsolatos vélemények kialakításához - a pályázatnak a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) részére történő átadás napját követő első munkanaptól számítva - legalább harminc napot köteles biztosítani (a továbbiakban: véleményezési határidő).

(10) A nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) a közoktatásról szóló törvény 57. §-a (1) bekezdésének i) pontja alapján a véleményezési határidőn belül alakíthatja ki szakmai véleményét a vezetési programról. A pályázati eljárásban lehetővé kell tenni, hogy a nevelőtestület (szakalkalmazotti értekezlet) mellett a vezetési programról véleményt nyilvánítson a szakszervezet munkahelyi szerve, továbbá, ha igényli, a pedagógus szakmai szervezet. E bekezdés alkalmazásában pedagógus szakmai szervezet az a szervezet, amelyik alapszabályával és bírósági nyilvántartásba vételének igazolásával a közoktatási intézmény fenntartójánál - legkésőbb a pályázat benyújtására meghatározott határidő utolsó napja előtt - bejelentkezett.

(11) A vezető megbízásával összefüggésben a közoktatásról szóló törvény 102. §-ának (3) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítási jogával az iskolaszék, az iskolai szülői szervezet (közösség), az iskolai diákönkormányzat, továbbá - ha nem rendelkezik egyetértési joggal - a helyi kisebbségi önkormányzat (a kisebbség helyi szószólója, egyesülete), szakközépiskola, szakiskola esetén a fővárosi, megyei gazdasági kamara a véleményezési határidőn belül élhet.

(12) A pályázatot a munkáltatói jog gyakorlójának a pályázattal együtt megküldi a (8) és a (10)-(11) bekezdés alapján elkészült véleményeket, továbbá a helyi kisebbségi önkormányzatnak a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 29. §-ának (2) bekezdése alapján készített nyilatkozatát, illetve tájékoztatja a munkáltatót, ha a jogosultak nem éltek a véleményezési, nyilatkozattételi jogukkal.

(13) A pályázatot a véleményezési határidő lejártát követő harminc, ha az elbírálásra váró pályázatok száma a huszonötöt eléri, hatvan napon belül el kell bírálni, illetve, ha a munkáltatói jogot a képviselő-testület (közgyűlés) gyakorolja, a pályázatok a közgyűlés, képviselő-testület részére a harmincadik, illetve hatvanadik napot követő első testületi ülésre be kell nyújtani.

(14) Ha a nevelési-oktatási intézményben az intézményvezetői megbízás utolsó napja nem a július 1-jétől augusztus 15-ig terjedő időszakra esne, a megbízás lejártának időpontját akkor is erre az időszakra kell adni, ha a (2) bekezdésben meghatározottak alapján a határidő egyébként ennél az időpontnál korábban vagy későbben járna le.

(15) Ha az intézmény vezetőjének a magasabb vezetői megbízása az öregségi nyugdíjra jogosító életkor elérését megelőző két éven belül jár le, részére - nyilvános pályázat kiírása nélkül - vezetői beosztás ellátására szóló megbízás adható a közoktatási intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására. A vezetői beosztás ellátására szóló megbízás a munkában töltött idő utolsó napjáig, nevelési-oktatási intézményben, ha a felmentési idő előbb járna le, a (14) bekezdésben meghatározott időszakig szólhat.

(16) Ha a magasabb vezetői beosztás ellátására kiírt pályázat nem vezetett eredményre (pl. nem volt pályázó, illetve egyik pályázó sem kapott megbízást), vagy a magasabb vezetői beosztás ellátására szóló megbízás bármilyen okból a megbízás határidejének lejártá előtt megszűnt, a közoktatási intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására - nyilvános pályázat kiírása nélkül - vezetői beosztás ellátására szóló megbízás adható a közoktatási intézmény megfelelő feltételekkel rendelkező közalkalmazottjának. Ilyen megbízás hiányában a közoktatási intézmény vezetésével kapcsolatos feladatokat a közoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzatában meghatározott helyettesítés rendjében foglaltak szerint kell ellátni. A közoktatási intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok újabb nyilvános pályázat kiírása nélkül, e bekezdésben foglaltak szerint, legfeljebb egy évig láthatók el, a (14) bekezdésben meghatározottak figyelembevételével. E rendelkezések alkalmazásában megfelelő feltétel a magasabb vezetői beosztáshoz szükséges feltétel.

(17) Új közoktatási intézmény kialakításakor a szervezési feladatok ellátására nyilvános pályázat kiírása nélkül, vezetői beosztás ellátására szóló megbízás adható. A megbízás legfeljebb a tevékenység megkezdését követő évre szólhat, a (14) bekezdésben meghatározottak alkalmazásával.

(18) A (15)-(17) bekezdésben szabályozott vezetői megbízást a helyi önkormányzat képviselő-testülete, közgyűlése adja. A vezetői megbízáshoz be kell szerezni a helyi kisebbségi önkormányzat egyetértését, ha a közoktatási intézmény a közoktatásról szóló törvény 121. §-ának (6) bekezdése szerint kisebbségi intézmény.

(19) A munkáltató kiemelkedő tevékenysége alapján, megbízása lejártakor az intézményvezetőnek címzetes óvodavezetői, illetőleg címzetes igazgatói címet adományozhat.

1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 23. §

23. § (1) A közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztás ellátásával bízható meg. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni.

(2) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, továbbá a megbízás feltételeit a miniszter határozza meg. A magasabb vezető beosztás ellátására pályázatot kell kiírni.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. A miniszter határozott időre szóló megbízást is előírhat.

(4) A megbízás visszavonását - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézhezvételétől számított három napon belül, írásban kérheti; a munkáltató az indokolást további három napon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

(5) A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A magasabb vezető, valamint a vezető beosztásról való lemondásra - ha a (7) bekezdésben foglaltak szerint a közalkalmazott eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatására, ennek hiányában más munkakör felajánlására nincs lehetőség, illetve a közalkalmazott a más munkakört nem fogadja el - a közalkalmazotti jogviszonyról való lemondás szabályait kell megfelelően alkalmazni.

(6) A megbízás visszavonását és a lemondást írásba kell foglalni.

(7) A megbízás visszavonása, határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte, valamint a megbízásról való lemondás után a közalkalmazottat az eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni, ennek hiányában más munkakört kell részére felajánlani.

(8) Ha a bíróság megállapítja, hogy a megbízás visszavonása jogellenes, a közalkalmazottat - kérelmére - az eredeti magasabb vezető, illetve vezető beosztásában kell továbbfoglalkoztatni. Ezen túlmenően a vezetői pótlék elmaradt összegét a közalkalmazott részére meg kell téríteni.

(9) A bíróság mellőzi a közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztásba történő visszahelyezését, ha a jogvita elbírálásáig a határozott időre szóló megbízás visszavonás nélkül is megszűnt volna. A közalkalmazottat ebben az esetben a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.

(10) A közalkalmazottat, ha a határozott időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege illeti meg.

(11) A közalkalmazott, ha a határozatlan időre szóló megbízás jogellenes visszavonása esetén nem kéri a magasabb vezető, illetve vezető beosztásba való visszahelyezését, a részére korábban megállapított vezetői pótlék egyévi összegére jogosult.

(12) A vezetői pótlék (8)-(11) bekezdés szerinti megtérítésén túlmenően a munkáltató a közalkalmazott felmerült kárát is köteles megtéríteni.

1992. évi XXII.törvény (Munka törvénykönyve) 80. §

80. § (1) Ha jogszabály vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve a munkáltató döntése alapján meghatározott munkakör betöltése pályázat alapján történik, e munkakörre csak olyan munkavállalóval lehet munkaszerződést kötni, aki a pályázaton részt vett és a pályázati feltételeknek megfelelt.

(2) A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét is, ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) A benyújtott pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel.

NAPSUGÁR ÓVODA
1163. BUDAPEST, CZIRÁKI UTCA 8-10.

VEZETŐI PÁLYÁZAT

Készítette:

Dr. Klein Tamásné
Óvodavezető
1161. Bp. Szalmarózsa tér 4.

Kapja:

Budapest Főváros XVI. kerületi
Önkormányzat Képviselő-testülete
1163. Bp. Havashalom u. 43.

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzata
Polgármesteri Hivatal
Művelődési Ügyosztály

Pályázat

Dr. Klein Tamásné megpályázom a *Napsugár Óvoda* Budapest Főváros Önkormányzat Képviselőtestülete által meghirdetett óvodavezetői álláshelyét. A pályázat az Oktatási Közlöny LI. Évfolyamának 5. számában jelent meg

Személyi adataim:

Dr. Klein Tamásné
1959. július 12.
Lakhelyem: 1161. Budapest, Szalmarózsa tér 4.
Munkahelyem: Napsugár Óvoda

Pályázat mellékletei:

Szakmai önéletrajz
Erkölcsei Bizonyítvány
Felsőfokú végzettséget igazoló
oklevelek másolata
Vezetési Program

Budapest, 2007. április 16.

.....dr. Klein Tamásné.....
dr. Klein Tamásné

Szakmai Önéletrajz

Személyi adataim:

Nevem: dr. Klein Tamásné

Születésem helye és ideje: Budapest, 1959. július 12.

Lakhelyem: 1161. Budapest, Szalmarózsa tér 4.

Jelenlegi beosztásom: óvodavezető (Napsugár Óvoda)

Családi állapotom: férjes

Gyermekeim száma: 1 (Főiskolai hallgató)

Diplomát adó iskolák, tanfolyamok, továbbképzések:

1977	Érettségi a BEM József Szakközépiskolában
1987	Diploma (Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvónői Szak)
1981	Speciális gyermekvédelmi tanfolyamon (FPI)
1983	Komplex esztétikai nevelés (FPI)
1987	Gazdasági és jogi ismeretek (Fáklya Klub)
1988	Vezetőképző tanfolyam
1992	Módszertani Körkép (FPI)
1995	Fejlesztő pedagógus továbbképzés a Bárczi Gusztáv Gyógyp. Főisk.
1996	Alapfokú számítástechnikai tanfolyam
1998-99	Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvodavezetői Szak (szakvizsga)
2000	Minősegbiztosítás, programfejlesztés tanfolyam
2001	Intézményértékelés, minősegbiztosítás
2003	Számítástechnika és internet alapismeretek
2004	Európa Unió Pályázatíró tanfolyam
2006	Pedagógusok és vezetők teljesítmény szerinti munkájának értékelése

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY

KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

DR. KLEIN TAMASNÉ

/ JAKAB EDIT

BUDAPEST 09

1959.07.12.

anyja neve: GLÓCZ GIZELLA

NO /

A BÜNTETTESEK NYILVANTARTASÁBAN

NEM SZEREPEL.



BUDAPEST, 2007. ÁPRILIS 11.

Köbor József
DR. KÖBOR JÓZSEF
FŐOSZTÁLYVEZETŐ

ÉRVÉNYES, HA TÖRVÉNY MÁSKÉPP NEM RENDELKEZIK - A KIALLÍTÁSTÓL
SZÁMITOTT HÁROM HÓNAPIG

A FELLEBBEZÉST A BIZONYÍTVÁNNYAL ÉS A BIZONYÍTEKOKKAL EGYÜTT TIZENÖT
NAPON BELÜL A KIALLÍTÓ SZERVHEZ LEHET BENYÚJTANI.

A HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY A SZEMÉLYAZONOSSÁG EGYIDEJŰ
IGAZOLÁSÁVAL HASZNÁLHATÓ FEL.



015258937



0310010000000000034800780

Sorszám: PF-A 000

157-109/2000 szám

OKLEVÉL

Ezt a szakirányú továbbképzésben szerzett oklevelet

dr. Klein Tamásné száma: állítottuk ki.

aki 1959. év július hó 12. napján

Budapest városban (községben)

_____ megyében Magyar országban

született, és Budapesti Tanítóképző Főiskola felsőoktatási

intézményben) szerzett 1987. év július hó 8. napján kelt.

76 87. számon kiadott oklevéllel igazolt felsőfokú

szintű végzettsége, óvónó szakképzettsége

alapján az 1998/99. 1999/2000. tanévig

Budapesti Tanítóképző Főiskola tanterve

Logopédia ELTE TÖFK (felsőoktatási intézmény)

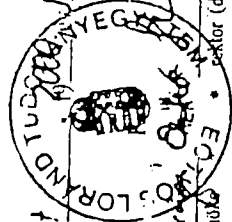
vezető ovodapedagógus szakirányú szakján tanulmányokat folytatott.

A Záróvizsga-Bizottság előtt 2000. év június hó 7. napján

tett záróvizsga alapján (vagy vizsgának megfelelően) vezető

ovodapedagógus szakirányú szakképzettséget szerzett.

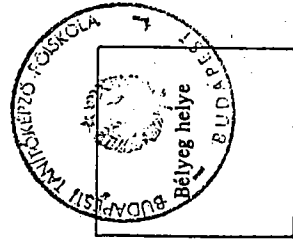
Kelt Budapest 2000. év június hó 7. -n.



Klein Tamásné oklevél vezető ovodapedagógus szakirányú szakképzettséget szerzett.

A. Tű. 1179. r. SZ. - Pártia-Vomell - 24344
Pártia-Vomell Rt. - (Sz. 3-9551)
Létre: MKM részéről B. G. 1998. I. 16.

76/87..... szám



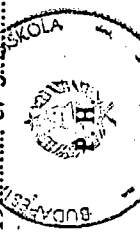
76/87..... szám

Ezt az oklevelet
Oklevél
Klein Tamásné
Jakab Edit számára állítottuk ki,
aki az év *julius* hó *12* napján
Budapest városban (községben)
..... megyében *Magyar* országban
született, és az *1984/85.* tanévtől az *1986/87.* tanévig a

Budapesti Tanítóképző Főiskola
önönői szakán, felsőfokú intézeti

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.
Az Állami Vizsgáztató Bizottság *1987.* évi
julius hó *8.* i határozata alapján
nevezettet okleveles
önönőnek

nyilvánítjuk
Oklevélnek minősítse *közepes*
Kelt, *Budapest, 1987.* év *julius* hó *8.* n.



Dr. V. Kiss Károly
All. Vizsg. Biz. elnöke
Budapesti Tanítóképző Főiskola
rektor (dékán, főigazgató, igazgató)

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	2
2. Vezetői hitvallás	4
3. Nevelési alapelveim	4
4. Küldetésnyilatkozat	5
5. Helyzetelemzés	6
5.1. Az óvoda közvetlen környezete, helyi társadalmi jellemzői	6
5.2. Humánerőforrás értékelése	8
5.2.1. Az óvoda nevelőtestülete	8
5.2.2. Az óvoda munkaközössége	10
5.2.3. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök	11
5.3. Gyermekek, gyermekcsoportok	12
5.4. Helyi programunk értékelése	14
5.5. Minőségbiztosítás, minőségfejlesztés, ellenőrzés, értékelés	15
5.5.1. Az intézmény minőségpolitikája	15
5.5.2. Ellenőrzés-értékelés	19
5.6. Az intézmény működésének értékelése	21
5.7. Tárgyi feltételek, gazdálkodás	21
5.7.1. Létesítményi feltételek, gazdálkodási mutatók	21
5.7.2. Az oktató-nevelő munka gazdasági és műszaki hátterének, egyéb feltételrendszerének biztosítása	24
5.7.3. Állóeszköz gazdálkodás, kihasználtság, szabadkapacitás	25
5.7.4. Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztést segítő játékok	26
5.7.5. Költségvetési ellátottság, célok és anyagi feltételek összhangja	27
5.7.6. Saját bevételek, pályázatok	29
5.7.7. Tárgyi fejlesztés, karbantartási és felújítási munkák	30
6. Vezetői programom a következő időszakra	34
6.1. Célmeghatározás	34
6.2. Fő céljaim	34
6.3. Pedagógiai tevékenység	36
6.4. Gyermekvédelmi feladatok ellátásához szükséges pedagógiai tevékenységek meghatározása	37
6.5. Az intézmény működésére vonatkozó program	37
6.5.1. Szervezeti kultúra fejlesztés	37
6.5.2. A munkavégzés feltételeinek fejlesztése	38
6.6. Az intézmény vezetésére vonatkozó elképzelések	40
6.7. Nevelőtestületre vonatkozó koncepció	41
6.8. gyermekek fejlesztésére vonatkozó koncepció	43
6.9. Az óvodai munkaközösség fejlesztésének terve	44
6.10. A technikai dolgozók fejlesztésére vonatkozó terv	45
6.11. Tervezés	46
6.12. Ellenőrzés, értékelés	46
6.12.1. Cél	46
6.13. Irányítás	48
6.14. HOP bevalására vonatkozó koncepció	49
6.15. AZ IMIP kiegészítésében meghatározott értékelési rendszer alkalmazása	49
6.16. A tárgyi erőforrások biztosításának fejlesztési terve	50
6.17. Az óvoda kapcsolatai	51
6.18. Hosszútávú tervek	53
Utószó	54

1. BEVEZETÉS

A Napsugár Óvodában közel húsz éve dolgozom, 1991-től az intézmény vezetőjeként, így volt alkalmam megismerni a helyi adottságokat, sajátosságokat, valamint gyakorlatot szerezni az intézmény vezetésében, irányításában.

Bár az óvodák működésének alapjait meghatározó jogi környezet az elmúlt öt évben több alkalommal módosult, azonban továbbra is érvényes, hogy az óvoda a közoktatási rendszer szakmailag önálló intézménye, valamint hogy az óvodával szemben támasztott legfontosabb társadalmi igényeket a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény határozza meg.

Az óvoda köznevelési intézmény, szemben az iskolával, amely oktatási intézmény. Az elhatárolódás ugyanakkor összekötést, egymáshoz tartozást, közösen végzendő munkát is jelent, hiszen az iskola az óvoda által végzett munkára alapozva kezdheti meg oktatási tevékenységét az iskolakezdő gyermekek esetében.

Az iskolai életmódra felkészítés azonban kizárólag az óvoda feladata, mely nem különül el az intézmény pedagógiai tevékenységében.

Az erkölcsi értékek átszármaztatásán túl az óvodának műveltségfejlesztő feladata is van, ami népszokások, hagyományok tovább folytatásában, ünnepek megtartásában nyilvánul meg.

A játékon keresztül tanulják meg a gyerekek a közösségi élet szabályait, és játékos formában szereznek tapasztalatokat, ismereteket az őket körbevevő világról.

Az elmúlt évek tapasztalatai megerősítettek abban, hogy az emberi erőforrásokban rejlő lehetőségek kiaknázásával biztosítható az óvoda kiegyensúlyozott működése, az eredményes munka.

Továbbra is fontosnak tartom, hogy a Napsugár Óvodában a jövőben is magas színvonalú pedagógiai munka, gyermekközpontú nevelés folyjon, valamint hogy a Helyei Nevelési Program (továbbiakban: HOP) és az Intézményi Minőségbiztosítási Rendszer (továbbiakban: IMIP), valamint az OKKER Adaptív Intézményi és Intézményfenntartói Minőségbiztosítás (továbbiakban: OKAIM) megfelelő garanciát nyújtson mindezek tekintetében.

Alkotó, együttműködő, segítőkész pedagógiai légkörben valósítható csak meg, hogy

- az óvoda magas színvonalú, egyenletes teljesítményével
- a nevelési programunkban megfogalmazottak betartásával
- a felmerülő szakmai és egyéb problémák folyamatos kezelésével és megoldásával
- óvodánk vonzó választási lehetőség legyen a *szülők* és *gyermekek* számára és megfeleljen a fenntartó elvárásainak is.

A vezetői pályázatomban a fentiek szem előtt tartásával

- célokat tűzök ki,
- helyzetelemzést végzek és
- feladatokat határozok meg.

Továbbra is olyan óvodát szeretnék,

- ahol a gyermek és felnőtt egyaránt jól érzi magát, megtalálja képességeinek, érdeklődésének megfelelő legoptimálisabb lehetőségeket,
- ahol a nevelőtestület önállósága figyelembevételével biztosítva van,
- ahol a szülő tisztelete, partnerként tekintése alapvető kritérium,
- ahol a pedagógus-etika fenntartás nélkül érvényesülhet,
- amely megfelel a mai kor elvárásainak, igényeinek.

A megvalósításhoz hatékony és sikeres óvodavezetésre is szükség van, amelynek feladatai közé tartozik az optimális szervezeti struktúra kialakítása, és a közös célok kitűzése is.

Pályázatomat a 138/1992. (X.8.) Korm. rendelet 5.§ (8) bekezdésében foglaltak figyelembe vételével készítettem el, amelynek értelmében

„A pályázatnak tartalmaznia kell a pályázó szakmai életrajzát, az intézmény vezetésére vonatkozó programot a szakmai helyzetelemzésre épülő fejlesztési elképzeléssel, továbbá a pályázati felhívásban megfogalmazott tartalmi követelményeket (a továbbiakban: vezetési program).

2. VEZETŐI HITVALLÁS

Meggyőződésem, hogy az óvodának az egészséges, boldog és kreatív nemzedékek nevelésében meghatározó szerepe van, és hogy a pedagógushivatást az ebből származó felelősség tudatában kell gyakorolni.

A gyermekek a fejlődésük nagyon érzékeny szakaszában kerülnek az óvodába, éreznünk kell annak súlyát, hogy a nevelői munkának meghatározó szerepe van a személyiség alakításában.

Sok gyermeknek az óvoda az a szociális közeg, amelyet a család kívül elsőként megismer, ezért is kiemelkedően fontos, hogy az új közegben is a feltétel nélküli szeretet vegye őket körül, továbbá hogy érzelmi biztonságot nyújtva képesek legyünk, maximálisan segítsük elő a gyermekek egészséges testi és lelki fejlődését.

Úgy gondolom, hogy a vezető legfőbb muníciója a bizalom, kapcsolatait a folyamatos kommunikáció jellemzi mind munkatársaival, mind feletteseivel.

A vezetői programomban olyan óvoda működtetését tűztem ki célul, melyben a tevékenység minden résztvevője elvárásainak teljesülését érzékeli.

Hiszek a humánus, a család, és az őszinte szó fontosságában, abban hogy az emberi méltóságot, a gyermekek jogait minden körülmények között tiszteletben kell tartani.

3. NEVELÉSI ALAPELVEIM

- Az emberi és szabadságjogok biztosítása, különös tekintettel a gyerekeket megillető jogokra
- Demokratikus és humanista elvek alkalmazása.
- A nevelés folyamatát a gyerekek iránti bizalom és felelősség, szeretet hassa át,
- A pedagógiai tevékenységet igényesség, kulturált stílus jellemezze.
- Az erkölcsi normák betartása.
- Egyéni fejlettséghez igazodó differenciált fejlesztés.
- Korrekt együttműködés a szülőkkel, a többi partnerrel és a nevelésben résztvevőkkel.
- Meghitt, szereteten alapuló óvodapedagógusi attitűd.
- A gyerekek érdekeinek elsőlegessége.

4. KÜLDETÉSNYILATKOZAT

Intézményi küldetésnyilatkozatunk a *pedagógiai programunk* része, amely meghatározza, minden érdekelt számára világossá teszi a legfontosabb célkitűzéseinket, megfogalmazza a minőségfogalmát, környezethez való viszonyunkat, a pedagógusok elkötelezettségét.

Tartalmazza továbbá azokat az értékeket, amelyek meghatározóak intézményünk életében

A kerületi közoktatási rendszerben a törvényi előírásoknak, a helyi társadalmi elvárásoknak megfelelően esélyegyenlőséget biztosítva működünk. Az egyéni arculat megteremtésekor építünk hagyományainkra, a szülői és más partneri igényekre, kiemelve a mozgást, a játékot, a részképeség- zavarok korai felismerését, korrigálását valamint az egészséges életmódra nevelést.

A HOP a családi nevelésre támaszkodik, tiszteli a gyermekeket és jogaikat, teret enged alapvető igényüknek, a játéknak a kielégítésére. Megteremti a feltételeit, hogy egészséges, biztonságos környezetben, egyéni ütemben, a harmonikusan és sokoldalúan fejlődhessenek.

Szeretetteljes, a gyermekek érdekeit, egyéni igényeit szem előtt tartó óvodai nevelést valósítunk meg. Tudatosan és tervszerűen alakítjuk azokat a testi, szociális és értelmi képességeket, amelyek biztosítják a sokoldalú személyiség fejlődést. Szívesen kommunikáló, a környezetükben jól eligazodó, érzelmekben gazdag, segítőkész gyermeket nevelünk.

A nevelőmunka színvonalát, korszerűségét a pedagógusok rendszeres továbbképzésével, önképzésével biztosítjuk.

5. HELYZETELEMZÉS

Az erőforrások feltérképezése, elemzése, a koncepcióm kiinduló bázisa.

A mai óvodának új elvárásoknak kell megfelelnie. A szülők ma már nem egyszerűen csak beíratják gyermeküket, hanem körültekintő tájékozódás után választanak óvodát. Tudni akarják, milyen program szerint dolgozunk, milyen a tárgyi feltételrendszer, a fakultatív programok stb.

Garanciát várnak mindenre. Tehát a helyzetelemzésnél tételes értékelésre van szükség. Ez adja az erőforrásokat a koncepció megvalósításához.

Helyzetelemzésem a 2 évvel ezelőtti vezetői beszámolom koncepcióját követve, valós tényekre, eredményekre alapozva készült.

5.1. *Az óvoda közvetlen környezete, helyi társadalmi jellemzői*

Az óvodánk Sashalmon, a Cziráki és a Lándzsa utcában, két épületben, részben családi házas, részben négyemeletes lakótelepi környezetben található. A két épületben hét csoport működik, mely 162 gyermek ellátását biztosítja. A gyermekek túlnyomó része az óvoda körzetéből nyert felvételt.

A két épület egymástól 1500 m-re helyezkedik el a zajos főútvonaltól távol. Az épületekhez tartozó tágas udvar sövényvel elválasztott, a füves, fákkal árnyékolat udvarrészek ideális lehetőséget biztosítanak a gyermekek szabadban való játékára, a mozgásfejlesztésre és a természet változásának közvetlen megfigyelésére.

Az óvodánk gyermekeinek többsége lakótelepi, részben pedig a környező családi házas övezetből érkezik.

A környék lakossága folyamatosan cserélődik, a családok egy része a lakótelepi kisméretű lakásokból tovább költözik, ezzel párhuzamosan helyükre -jellemző módon- fiatal, gyermekes családok jönnek.

A családok túlnyomóan rendezett anyagi körülmények között él, azonban a munkanélküliség következtében nem elhanyagolható azoknak a családoknak a száma sem, akik ilyen okból nem képesek a gyermekek neveléséhez szükséges anyagi feltételeket megfelelő mértékben biztosítani.

A szülők fele középfokú, egyharmada felsőfokú, míg a többi általános iskolai végzettséggel rendelkezik.

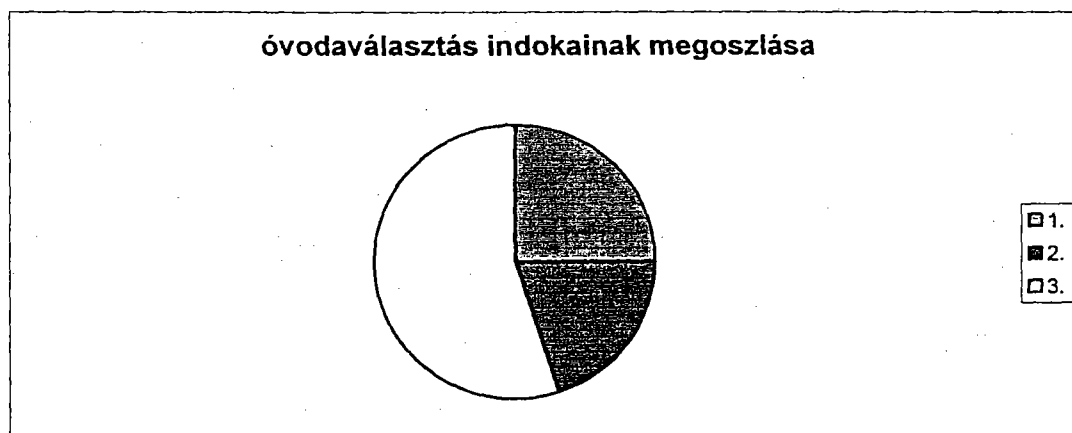
A családok összetételére jellemző a teljes családmódel, csonka családok elenyésző számban fordulnak elő.

A szülők szívesen élnek azzal a törvényben biztosított lehetőséggel, hogy a nyáron született gyermekeket 4 évig járatják óvodába.

A kérdőíves felmérés válaszai alapján a szülők óvodaválasztási szándékában, az ismerősök véleménye, a pedagógusokról, volt a meghatározó.

„Mielőtt a gyermekét óvodába íratta, voltak-e előzetes ismeretei erről az intézményről” kérdésre a szülők válaszai alapján az óvodaválasztás szempontjai:

1.	25%	járt ide gyermekem,
2.	20%	nem tudott az óvodánkban folyó pedagógiai munka tartalmi részéről
3.	55%	halottam ismerősöktől,



A szülői kérdőívre adott válaszokból kiderül, hogy a szülők többsége tudatosan választja óvodánkat.

5.2. Humán erőforrás értékelése

5.2.1. Az óvoda nevelőtestülete

Személyi feltételeink folyamatosan biztosítottak voltak munkánk zavartalan végzéséhez. Valamennyi álláshely betöltött, jelenleg 1 óvodapedagógus van GYES-en.

Az óvodapedagógusok többsége sokéves gyakorlattal és nagy szakmai tudással rendelkezik.

Testület egy részét fiatalok és pályakezdők képezik.

Büszkék vagyunk arra, hogy programunk kiemelt területéből folyamatosan bemutatókat tartunk, intézményközi munkaközösséget működtettünk.

A nevelőtestület tagjai érdeklődők vállalkozó kedvűek, nevelési gyakorlatukban jelen van:

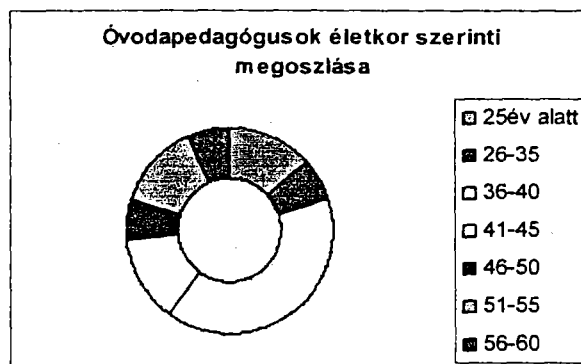
- a folyamatos korszerűsítés, a pedagógiai innováció,
- a közös gondolkodás, az együtt cselekvés iránti igény,
- megértő, korrekt és nyílt kollegális viszonyok,
- a nevelési célok és a közös eredmények elérése iránti elkötelezettség
- Az önmegvalósítás iránti igény

Pedagógusok létszáma: 15 fő

Felsőfokú végzettséggel rendelkezik:	15 fő
ebből: Fejlesztő pedagógus:	5 fő
Zeneóvoda pedagógus:	1 fő
Gyógypedagógiai asszisztens:	1 fő
Szakvizsgázott óvodapedagógus:	4 fő
Alapfokú számítógépes ismeretek:	1 fő

A nevelőtestület átlagéletkora 40 év, legmagasabb arányú a 36-40 év közöttiek száma.

életkor	Óvodapedagógusok
25év alatt	2
26-35	1
36-40	6
41-45	2
46-50	1
51-55	2
56-60	1
átlag életkor	40 év

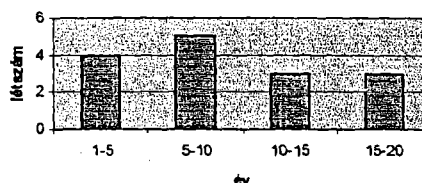


A pedagógusok óvodánkban eltöltött időtartamából megállapítható, hogy a legmagasabb az 5-10 éve itt dolgozók aránya, míg azonos nagyságú a 10-15 ill. a 15 évnél hosszabb ideje az óvodában dolgozók aránya.

Óvodapedagógusok eltöltött évei az óvodában

év	fő
1-5	4
5-10	5
10-15	3
15-20	3

óvodapedagógusok megoszlása a Napsugár óvodában eltöltött idő szerint



A pedagógus szakképzésről szóló rendelete szerint az érintettek teljesítették a 120 órát.

A továbbképzések rendszerét az éves továbbképzési tervben kerül szabályozásra.

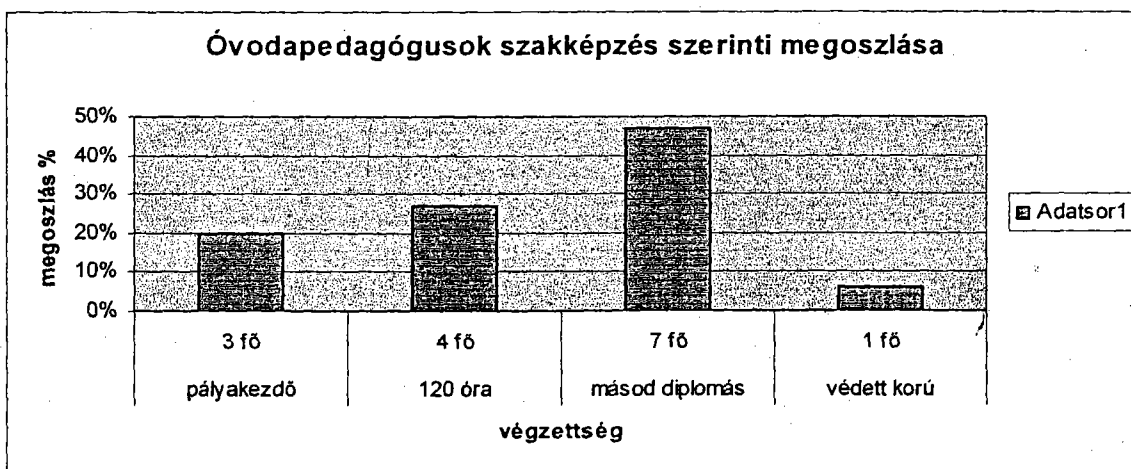
Támogattam a pedagógusok (egyéb alkalmazottak) képzését és továbbképzését az alábbi területeken.

- A munkakör betöltéséhez iskolai végzettség és szakképesítés megszerzése.
- Az óvónők másoddiplomás képzése.
- Pedagógiai, szakmai, módszertani továbbképzések.
- Az informatikai, számítástechnikai ismeretek továbbfejlesztése.
- Továbbképzéseken való részvétel, az egyéni elképzeléseken túl igazodott az óvoda pedagógiai programban megfogalmazott célok és feladatok teljesítéséhez.
- Belső továbbképzési rendszert működtettünk (intézményközi munkaközösség, hospitálások, házi bemutatók formájában).
- Különösen előtérbe kerültek azon szakmai módszertani képzések, melyek a részképesség zavarokkal rendelkező gyerekekkel való eredményes foglalkozást szolgálták (fejlesztő pedagógus), valamint a jövőben nagyobb hangsúlyt kap az integrált nevelés.
- Havi rendszeres információs megbeszélések és szakmai beszámolók jól és eredményesen működtek
- Kerületi bemutatók mindenki számára természetes tevékenységgé váltak.

A pedagógusok szakképzésére vonatkozó adatokat az alábbi táblázat tartalmazza, az elmúlt években megszerzett szakképzettségek, és teljesített továbbképzések eredménye mutatja, hogy a testület szakmai képzettsége, és továbbképzése megfelel mind a jogszabályi követelményeknek, mind a szakmai kihívásoknak.

Óvodapedagógusok szakképzés szerinti megoszlása

pályakezdő	3 fő	20%
120 óra	4 fő	27%
másod diplomás	7 fő	47%
védett korú	1 fő	6%
összesen	15 fő	100%



5.2.2. Az óvoda munkaközössége

Az innovációs feladatokban nagy szerepe van a munkaközösségeknek, segíti a tagok nézeteinek kicserélését, formálják pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket nyújtanak. Ennek az elvárásnak a munkaközösség folyamatos színvonalon megfelelt.

1995-től 2005-ig működött közös intézményközi munkaközösség a Margaréta (korábban Péterke utcai) óvoda nevelőtestületével. Munkánk eredményes, hatékony volt. Azonos program lévén elkészült az adminisztráció korszerűsítése, valamint a didaktikai segédanyag, ami programunk elvárásának megfelelően került kidolgozásra. A két óvoda munkaközössége kontroll csoportokat működtetett a különböző szociokulturális háttérrel rendelkező gyermekek vizsgálata céljából. Közös munkánkban 2005-ben elkészítettük a 10 éves működésünkről számot adó Jubileumi könyvet. 2002-2004 között a munkaközösségek mellett, két minőségi kör végezett munkát.

2004-ben elkészült IMIP alapján folyó minőségirányítási programból adódó feladatok koordinálása, lebonyolítása céljából, a korábbi kettőből egy minőségfejlesztési team alakult. Feladataikat eredményesen végezték, illetőleg végzik jelenleg is.

Az elkövetkező években továbbra is számítok a munkaközösség és a minőségfejlesztési team óvodai szakmai munkát segítő eredményes munkájára.

5.2.3. Pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök

Szakmai nevelőmunkánk, nélkülözhetetlen segítői a **dajkák**, csoporton belül és kívül. Munkavégzésük szorosan kapcsolódik a mindennapi tevékenységek szervezettebb, kiegyensúlyozottabb megvalósításához.

Feladataik fontosságát átérzve végzik felelősség teljes munkájukat.

Olyan elméleti és gyakorlati ismeretek birtokában vannak, melyek képessé teszik őket, hogy továbbra is méltó társai legyenek az óvodapedagógusoknak.

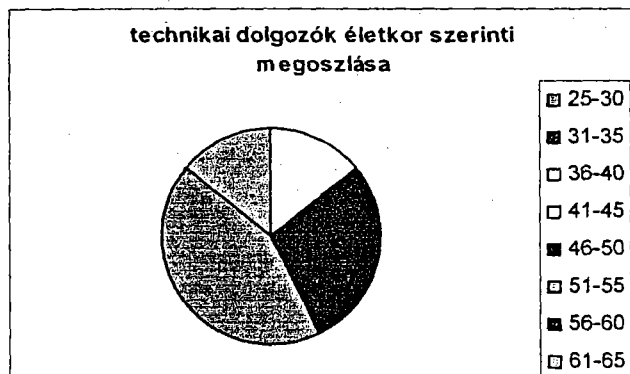
A **konyhai dolgozó** munkatárs és a **csoporton kívüli dajkák** is fontos szerepet töltenek be a gyermekek és felnőttek napi ellátásban. Alapos, mindenre odafigyelő munkavégzésükkel járulnak hozzá a gyermekek ellátáshoz és kiszolgálásához.

Az **óvodatitkár** munkájára számítok a jövőben is. Gyakorlata, munkafolyamatokra való beelátása nagy segítség a gazdasági teendők naprakész elvégzésében.

A **kertész-karbantartó** munkavégzésében az önállóság, rendszeresség és munkaszeretet jellemzi. Erre építve kell tovább fejleszteni a munkakapcsolatunkat.

A technikai dolgozók átlagéletkora 52 év, az intézményben eltöltött idejük átlagosan 15 év, fluktuáció nem volt jellemző, azonban nyugdíjazások során helyükre közel azonos korú munkavállalók jelentkeznek

életkor	technikai dolgozók
25-30	
31-35	
36-40	
41-45	2
46-50	4
51-55	6
56-60	
61-65	2
átlag életkor	52 év



Technikai dolgozók képesítés szerinti megoszlása

Dajka	szakképzett dajka ebből: 2 fő szakközépiskolai érettségi 2 fő gimnáziumi érettségi	11 fő
Óvodatitkár	szakközépiskolai érettségi középfokú szoftverüzemeltetői képesítés személyügyi gazdálkodói képesítés	1 fő
Fűtő-, karbantartó	1 fő technikus végzettségű kisteljesítményű kazánfűtői képesítésű	2 fő
	1 fő kisteljesítményű kazánfűtői képesítésű	

5.3 Gyerekek, gyermekcsoportok

Környezeti tényezők

Óvodánk 175 férőhelyes 7 csoportos, tagóvodából álló intézmény.

Cziráki utcai óvoda épületében 4 csoport, Lándzsa utcai óvoda épületében 3 csoport működik.

2002-2003-as nevelési évben óvodánk még nyolc csoporttal működött, majd a következő nevelési évtől a csoportok száma eggyel csökkent, ugyanis lejárt az ideiglenes engedély, amelyet a Cziráki utcai tagóvoda megszűnésekor kaptunk arra vonatkozóan, hogy három évig nyolc csoporttal működhessen az óvoda.

A létszám alakulását az alábbi táblázatban foglaltam össze.

**Gyermeklétszám alakulása
2002-2005**

Nevelési év	2002/2003		2003/2004		2004/2005		2005/2006		2006/2007	
csoport	Cziraki	Lándza	Cziraki	Lándza	Lándza	Cziraki	Cziraki	Lándza	Cziraki	Lándza
kis	26	23	26	21	25	24	24	22	26	23
középső	23	26	26	25	21	25	24	26	24	22
középső -nagy	25		24			26	20	24	25	
nagy	18	23	25	25	27	25	25		19	23
vegyes	14									
létszám	106	72	101	71	73	100	93	72	94	68
telephelyenként										
intézményi szinten	180		172		173		165		162	

Hatékonyság mutató

	pedagógus létszám	gyermek létszám	1 óvónőre jutó gyermekek létszám	gyermekcsoportok száma
2002-2003 év	17	178	11	8
2003-2004 év	15	172	12	7
2004-2005 év	15	173	12	7
2005-2006 év	15	153	10	7
2006-2007 év	15	160	11	7

A hozzánk járó gyerekek szeretnek óvodába járni, a szülők elégedettek az óvodában folyó nevelő-oktató munka színvonalával, az erre vonatkozó elégedettségi mutatók pozitív értéket mutatnak.

Óvodánk elismerésnek örvend, a felvételi időszakban az óvodánk iránt érdeklődők, majd óvodánkat választók száma a csökkenő gyermekek létszám mellett is optimális.

A következő években az óvoda menedzselését további új módszerekkel kell kiegészíteni, propagálni.

5.4. Helyi programunk értékelése

Az intézmény helyi nevelési programját az Országos Óvodai Alapprogram és a Komplex Prevenció Óvodai Program alapján dolgozta ki a nevelőtestület, melyet 2004-ben felülvizsgáltunk és módosítottunk.

A törvényi változásokból eredő felülvizsgálat egyértelművé tette számunkra, hogy a program dokumentációja változtatásra érett, ezért írtuk újra programunkat.

2004. május 15.-től hatályos alapító Okirat a sajátos nevelési igényű gyermekek közül az óvodában a beszéd-, érzékszervi-, testi fogyatékos gyermekek integrálását nevelési feladatként írja elő.

A sérült gyerekek befogadásával, társadalmi integrálódást segíti az óvoda. A sajátos nevelési igényű gyermekek vállalása az emberség, az empátia, és a szakmai kompetencia próbája. A sajátos nevelési igényű gyermeknek hatalmas húzóerőt jelenthet, ha egy csoportba járhat testi-, érzékszervi és intellektus tekintetében egészséges társaikkal.

Minél alacsonyabb életkorban találkozunk az egészséges gyermek sérült gyermekkel, annál könnyebben alkalmazkodik a helyzethez, természetessé válik az elfogadás.

A helyi óvodai programunk tartalmazza, illetőleg megfogalmazza

- a komplex prevenció fejlesztést
- az élményszerű, tevékeny óvodai életet
- a hagyományok ápolását
- az óvodai gyermekvédelem feladatait
- a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelését
- szakmai kapcsolattartást a társintézményekkel

Programunk gyermekközpontú fejlesztőprogram, a gyermek természetes megnyilvánulási formáira, a játékra és a mozgásra épül.

A pedagógusok a program szerint egyénre szabott, differenciált fejlesztési terveket dolgoztak ki, a részképesség zavarok korai felismerésére, korrigálására.

Pedagógusaink innovatív törekvései, elképzelései megjelennek a helyi nevelési programban a gyermekek egyéni fejlettségét mérő és fejlesztési feladatait (prevenció, korrekció), tartalmazó dokumentumban, melyek a gyakorlati munka alapjául szolgálnak.

A pedagógusaink újító törekvése mutatkozik meg a csoportnaplók szerkezeti, tartalmi felépítésében. E körben kell említést tennem, a HOP-nak megfelelő módszertani segédanyag kidolgozásáról is, amely ajánlásokat fogalmaz meg a nevelés, fejlesztés valamennyi területére, mind három korcsoportra.

Újító törekvés eredményeként működtettünk a Margaréta Óvodával intézményközi munkaközösséget, amely mint szervezeti forma még jobb feltételeket biztosít az óvónők innovációs kezdeményezéseinek kibontakoztatására.

Az intézményközi munkaközösség 2001-2004 közötti tevékenységének kiemelt feladata volt egy kontroll csoport működtetése, amely felmérte, hogy a helyi programunk milyen

hatékony, az eltérő szociális, kulturális környezetből érkező gyermekek körében jelentkező hátrányos különbségek megszüntetésében.

5.5. Minősegbiztosítás, minősegfejlesztés, ellenőrzés, értékelés

Az óvodánk a minőségügyi rendszerrel összefüggő tevékenysége keretében 2004.-ben elkészült az Intézményi Minőségirányítási Programunk, figyelemmel, hogy a Köznevelési Törvény szabályozása miatt az óvodában folyó oktató-nevelő munka ellenőrzési, mérési, értékelési és minősegbiztosítási rendszere kikerült a pedagógiai programból, és a szabályozás a minőségirányítási programba került át.

Az intézményi minőségpolitikát alapvetően meghatározza a

- fenntartó minőségpolitikája
- az intézmény pedagógiai programjában megfogalmazott elvek és célok
- a pedagógiai programban megfogalmazott intézményi ellenőrzési, mérési, értékelési és minősegbiztosítási rendszer

A minőségirányítási program az alábbi fő területek szabályozását tartalmazza:

- Hosszútávra szóló elvek,
- Az intézmény működésének folyamata
- Az elvek megvalósítását szolgáló elképzelések
- Vezetési feladatok
- Tervezési feladatok, ellenőrzési feladatok
- Mérési-értékelési rendszer

5.5.1. Az intézmény minőségpolitikája

- Óvodánk esztétikus, melegséget sugárzó, biztonságos környezetével, szeretetteljes, mindenkit maximálisan elfogadó, családi légkörével, elsősorban a mozgás és játék sajátos eszközeivel fejleszti a gyerekeket
- Gyermekünk szívesen járnak óvodába, jól érzik magukat a gyerekközösségben. Bátran és jól kommunikálnak, érdeklődők. Magatartás és viselkedés kultúrájuk koruknak megfelelően fejlett, udvariasak, illetudók.
- Az általános alapok fejlesztésén túl fontosnak tartjuk a differenciált fejlesztés elvét.
- Szervezeti kultúránk részévé válik a fenntartó innovációs képesség mellett a folyamatos fejlesztés is, azaz munkánk rendszeres értékelésével képessé válunk módosítani, fejleszteni céljainkat, tevékenységeinket, alkalmazott módszereinket, képessé válunk egyre jobban végezni feladatainkat.
- A folyamatos fejlesztésbe közvetlen és közvetett partnereinket is bevonjuk. A gyerekek és szülők kívánságát és elégedettségét mérlegelve, a gyerekek érdekeit

figyelembe véve alakítjuk életünket, melyhez az itt dolgozók hivatásszeretete, a gyermekek és szülők tisztelete, egymás értékeinek megbecsülése párosul.

- Az intézményvezetés az intézményi önértékelés eredményeire építve, a partnerközpontúság szellemében alakítja ki fejlesztési stratégiáját, megteremtve ezzel a korrekt szakmai és pénzügyi elszámolhatóság feltételeit.
- Minden alkalmazott elkötelezett a minőségi munka, a folyamatos intézményfejlesztés, a partnerközpontú működés iránt.
- Harmonikus együttműködés kialakítása a helyi oktatásirányítással.

Az IMIP-ben meghatározottak elérése érdekében feladatainkat képezik:

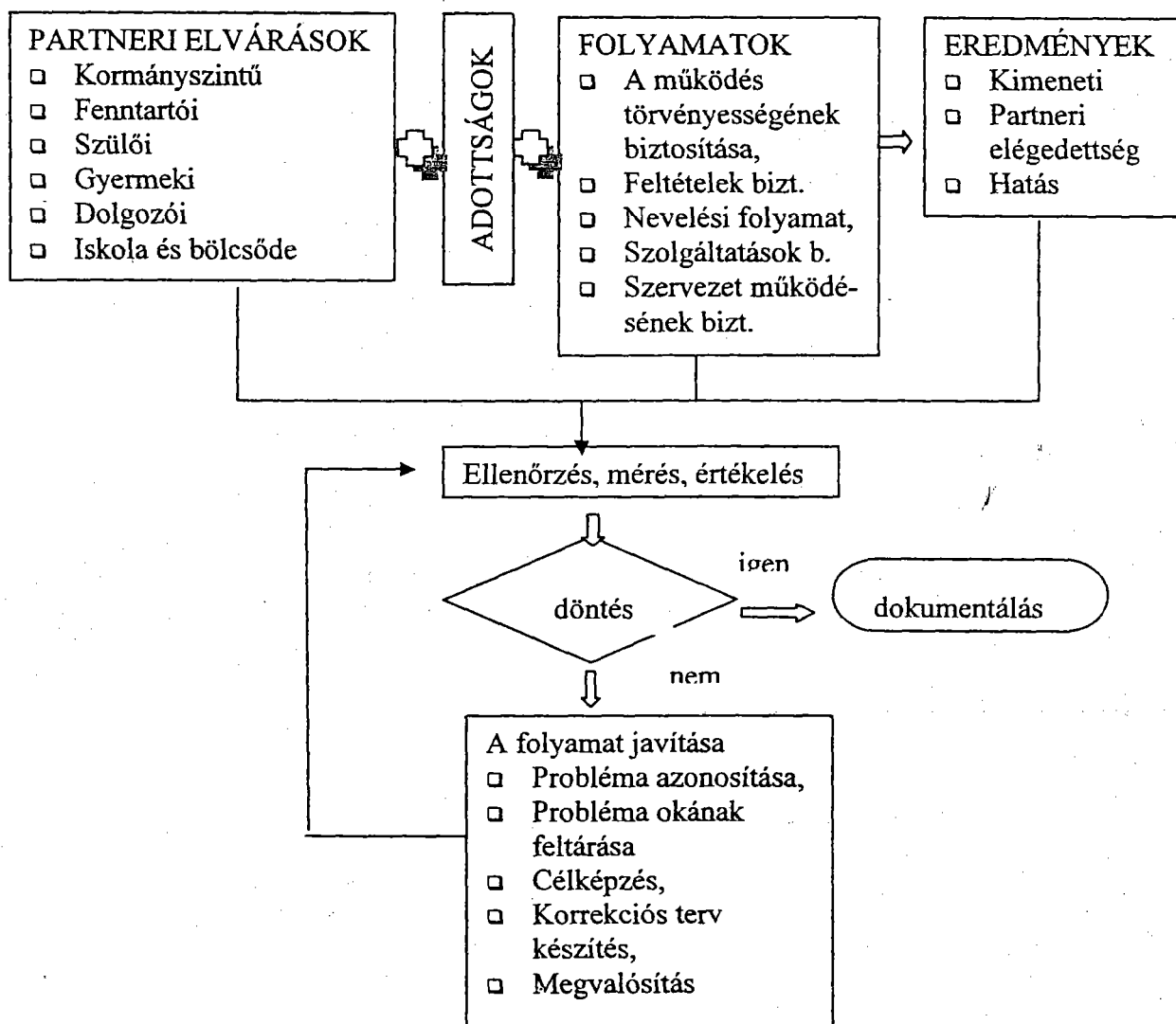
- ❖ A HOP szakszerű, célszerű, eredményes és hatékony megvalósítása.
 - Az egészséges életmódra nevelés keretein belül a sportolási lehetőségek feltételeinek megteremtése, kiemelve a preventív tornát, az egészséges táplálkozás szokásainak megismertetését, korcsolya oktatás, testtartás javító torna megszervezését óvodán kívül.
 - Népi hagyományok, népszokások megismertetése, a népi kultúra átörökítése.
 - A részképesség hiány, logopédiai problémák, beilleszkedési zavar, magatartási rendellenesség kiszűrése, a probléma megoldásában együttműködés a logopédiai, pszichológusi hálózattal és a fejlesztőpedagógusokkal.
 - A családok szociális helyzetének feltárása, támogatás esélyegyenlőség biztosítása a rendelkezésre álló lehetőségekkel.
 - Az óvoda közösségének alakítása, a családok bevonása a programokba.
 - A szülői igényeknek megfelelő többlépcsős szolgáltatás biztosítása, önköltséges térítési díj ellenében.
- ❖ Kialakítani, és gyakorlattá tenni az intézményi önértékelést, melyet kölcsönösen elfogadott kritériumok alapján, meghatározott időközönként rendszeresen el kell végezni, hogy önmagunkról való tudásunk több és pontosabb legyen.
- ❖ A szakmai munka intézményi szintű javításának belső igénnyé válását segítő lehetőségek felkutatása, és felkínálása.
- ❖ Minden pedagógus számára biztosítani a minőségügyi ismeretekhez való hozzájutás lehetőségét, és informatikai képzését.
- ❖ A minőségi szemlélet alkalmazása a mindennapokban, teljes alkalmazotti körben.
- ❖ Az intézmény szervezeti kultúrájának fejlesztése, különösen a vélemények, érdekek, másokat nem sértő, kultúrált kifejezésére, közvetítésére, és a közösséget formáló hagyományok fejlesztésére.
- ❖ Eredményesen működtetni az információáramlás kialakított rendszerét, hogy mindenki időben és pontosan juthasson információhoz.

- ❖ Folytatni partnerközpontú működésünket:
 - kikérni a partnerek véleményét,
 - megismerni elvárásaikat
 - beépíteni az intézményi tervezés, fejlesztés folyamatába.
- ❖ A minőségfejlesztés, a folyamatos fejlesztőmunka honorálása belső ösztönző és elismerési rendszerrel.

Az IMIP a következő sikerkritériumokat határozza meg:

- ❖ Az óvoda kivívja a partnerek elégedettségét.
- ❖ A HOP megvalósítása megfelel a célszerűség, szakszerűség, eredményesség és hatékonyság követelményeinek. Ezen belül:
 - A kimeneti mérések visszaigazolják a gyerekek iskolai tanuláshoz szükséges képességek fejlettségét.
 - A gyerekek szívesen vesznek részt a preventív tornán és a testtartást javító tornán.
 - A gyerekek várják a népi hagyományokhoz, népszokásokhoz kapcsolódó tevékenységeket.
 - A részképesség lemaradással, beilleszkedési zavarral, magatartási rendellenességgel küzdő gyerekek időben felismerésre és szakemberhez kerülnek.
 - A hátrányos helyzetű családok időben megkapják a lehetséges támogatást.
 - A szülők szívesen részt vesznek az óvoda rendezvényein.
 - A többlétszolgáltatásokkal elégedettek a szülők.
- ❖ Létrejön a tényszerű adatokat indukáló önértékelési rendszer.
- ❖ Az intézményi intézkedési-fejlesztési tervek között hangsúlyosan jelenik meg a pedagógiai munka fejlesztése.
- ❖ Az információk mindenkihez időben és pontosan eljutnak.
- ❖ Az óvoda hagyományait szívesen ápoljuk, rendezvényein részt veszünk.
- ❖ Kialakul a kultúrált véleménycsere. (érveken és nem érzelmeken alapul.)
- ❖ Az óvodavezető figyel az önértékelés eredményeire, és azokat beépíti az intézményfejlesztés folyamatába.
- ❖ Az innovációt és a fejlesztő munkát elismeri, honorálja, és ösztönzi.
- ❖ A pedagógusok a stratégiai célok függvényében veszik igénybe a központi továbbképzési lehetőségeket.
- ❖ A vezetés és a pedagógusok ismerik és használják az OM tudásportálját, a szolgáltatói kosár információs bázisát.
- ❖ A fenntartói intézményértékelés az intézményi önértékelésre épül.

AZ ÓVODA MINŐSÉGFEJLESZTÉSI RENDSZERE



A minőségpolitikai célkitűzések elérése érdekében:

- ❖ Biztosítom a minőség irányítási program alkalmazásának személyi feltételeit
- ❖ Egyértelmű követelményállítással, következetes és rendszeres ellenőrzéssel, segítő értékeléssel támogatom a program végrehajtását.
- ❖ Elkötelezett vagyok az intézmény szervezeti kultúrájának fejlesztésében.
- ❖ Támogatom a munkatársak folyamatos tanulásának igényét.

5.5.2 Ellenőrzés - értékelés

Az óvodapedagógusok pedagógiai munkájával és az alkalmazottak tevékenységével az óvoda vezetése elégedett, melyeket az ellenőrzési tapasztalatok, spontán megfigyelések adatai, értékelései és a partnerek jelzései bizonyítanak.

Jellemző a testületre, az alkalmazottakra az ellenőrzés eredményeinek, értékeléseinek javaslatainak elfogadása.

Az ellenőrzési tapasztalatokban kiemelkedő, hogy a szabályzatokban rögzített pedagógiai és működési normák ellenőrzésekor az eltérés nagyon alacsony mutatójú.

A minőségirányítási modellekben megismert technikák segítségével az óvodai élet minden területén javulást, fejlődést indítottunk el, az intézmény által megjelölt időtávon.

A minőségfejlesztés során alkalmazott PDCA szemlélet (tervezés, megvalósítás, értékelés, beavatkozás, cselekvéssor) meghonosodása nem csak az intézmény egészére vonatkoztatva növeli a hatékonyságot, hanem a csoportmunka szintjén is haszonnal alkalmazható.

A minőségirányítási program végrehajtása során sok olyan egyedi és összehasonlító jellegű információ keletkezett, amelyet a vezetői tevékenységem során hasznosítani tudtam.

A közvetlen partnerek elégedettségét, elégedetlenségét, igényeit tükröző az intézményre a tagóvodára és egyes óvodai csoportokra jellemző adatok az intézmény egészére vonatkozó döntések előkészítésében jól felhasználható volt.

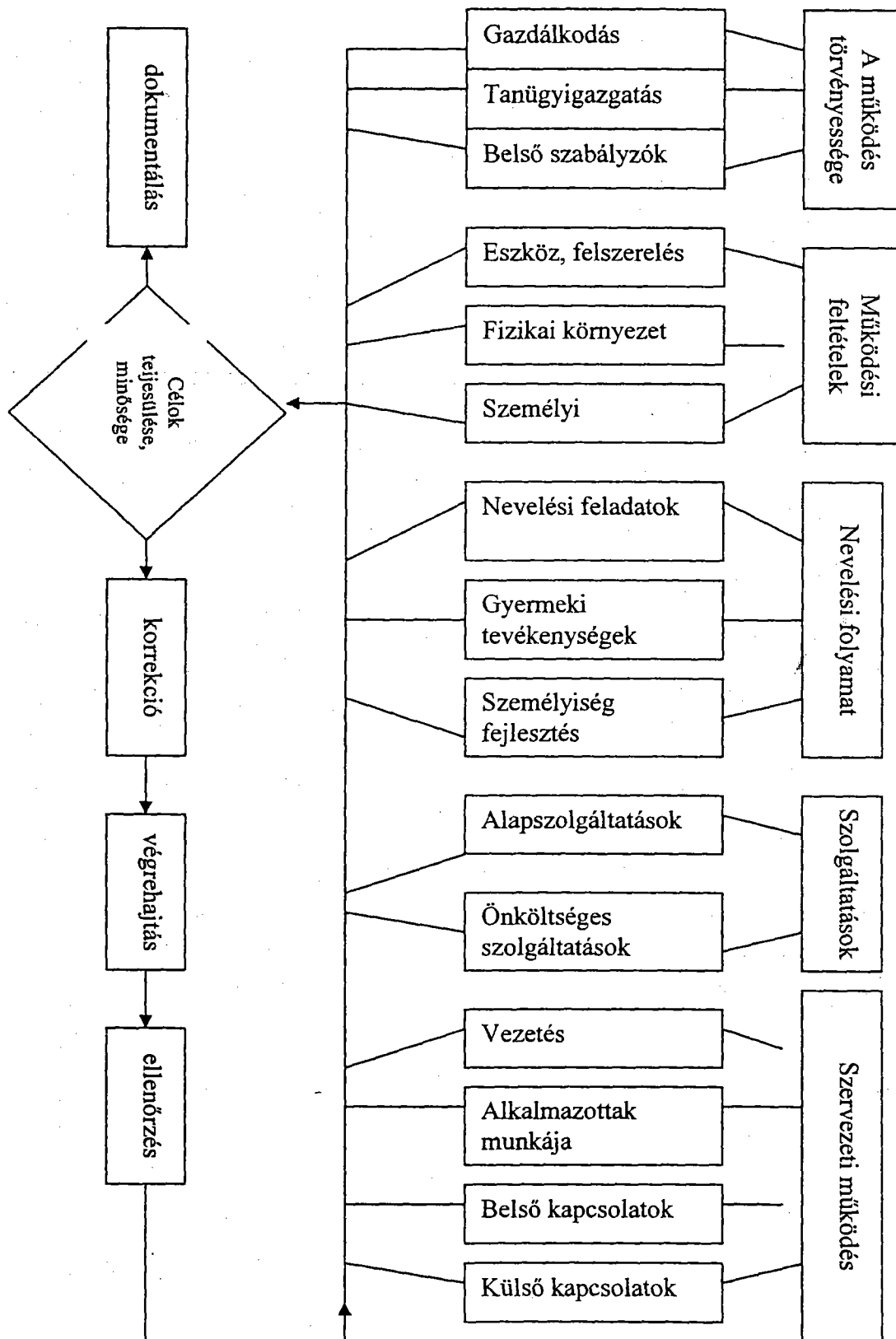
Segítettek az egyedi problémák feltárásában az óvodapedagógusok önértékelései, illetve az intézmény nyitott önértékelése.

A minőségirányítási rendszer működése során keletkező információk hasznosításán túl, döntéseimben támaszkodtam a munkatervben meghatározott vezetői ellenőrzések tapasztalataira, és azok elemzésével, értékelésével nyerhető információkra.

2006. évben az intézmény az OKAIM minőségbiztosítási modell kiépítése után megszerezte a Minőségbiztosítási védjegyet.

Az óvoda önértékelési rendszere

Belső értékelési (önértékelési) rendszerét a IMIP-ben az alábbiak szerint határoztuk meg és működtetjük.



5.6. Az intézmény működésének értékelése

A működés jellemzői

- A programban megfogalmazottak teljesültek, a tervzet szerint valósult meg a szervezet egészének fejlődése.
- A munkamegosztás, a felelősség, ellenőrzés rendszer, a folyamatos kontroll fejlesztették a szervezeti kultúra egészét.

A további fejlődés lehetősége

- az önértékelési, önmenedzselési módszerek erősödése.

5.7. Tárgyi feltételek, gazdálkodás

Az óvoda gazdálkodásának jellemzői:

Az óvoda részben önállóan gazdálkodó, jogi személyiséggel rendelkező költségvetési intézmény, az oktatói-nevelő munka gazdasági és egyéb hátterének, feltételrendszerének biztosítása terén az intézmény és a fenntartó közös feladatát képezi.

Az elmúlt években az óvoda költségvetésének megállapításakor a fenntartó a lehetőségekhez képest figyelembe vette az intézmény ezzel kapcsolatos igényeit, biztosította az óvoda működéséhez szükséges anyagi forrásokat.

Jórészt ezen összegek felhasználása tette lehetővé az óvoda épületeinek állagmegőrzését, valamint azokat a beszerzéseket és fejlesztéseket, melyek elengedhetetlenek az oktató-nevelő munkához.

5.7.1. Létesítményi feltételek, gazdálkodási mutatók

Az épületek állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája

Az óvoda épületei 30 évnél idősebbek, állaguk a rendelkezésre álló anyagi lehetőségekhez képest folyamatos karbantartási, felújítási munkák eredményeként jónak nevezhető.

Az óvoda épületei állagának megőrzése érdekében az alábbi jelentősebb munkákat végeztettük el az elmúlt öt évben.

2002.

- Melegvíz szolgáltató kazán csere: fenntartói támogatással
- Lándzsa utcai épület III. csoport festése, parketta csiszolása
- Cziráki utcai épületben iroda festése, parkettázás, ajtók mázolása,
- Lándzsa utcai épületben biztonsági rács felszerelése
- Cziráki épületben riasztó beszerelése
- Cziráki teraszok előtti rész aszfaltozása,
- Lándzsa utcai óvoda: udvari rész aszfaltozása
- Lándzsa utcai bejáratoknál járda feltörés új készítés
- Cziráki óvodában radiátorok cseréje fenntartói támogatással

2003.

- Lándzsa utcai épület: tetőfelújítása fenntartói támogatással
- Cziráki utcai épület: kerítésfestés, javítás
- Cziráki utcai épület: kerti fagycsapok cseréje, ivókút készítés
- Mindkét épületben: gyerek WC javítása
- Lándzsa utcai épület: kapukészítés, előtető javítás,
- Lándzsa utcai épület: II. csoport festése, parketta csiszolása
- Lándzsa utcai épület: kerti padok felújítása
- Lándzsa utcai épület: bejárat ajtók cseréje
- Cziráki utcai épület: titkári iroda festése, parketta,
- Cziráki utcai épület: Sárga csoport gyermeköltöző festés

2004.

- Lándzsa utcai épület: mozgáskorlátozottaknak feljáró készítése, fenntartói hozzájárulással
- Cziráki utcai épületben: Piros csoportnál térelválasztó beépítése, festése
- Lándzsa utcai épület: 1. csoportszoba festése, parketta csiszolása,
- Lándzsa utcai épület: vezetői iroda festése, parketta csiszolása,
- Lándzsa utcai épület: felnőtt öltözőben parketta csiszolása
- Lándzsa utcai épületben: Radiátor burkolatok készítése,
- Lándzsa utcai épületben: Új előtető készítés

2005.

- Lándzsa utcai épület felnőtt WC-ben kézmosó kialakítása
- Lándzsa utcai épületben villanszerelési munkák
- Lándzsa utcai óvoda gyermek öltöző festése, PVC padlózása, III. csoport parketta felújítása
- Cziráki utcai épület konyhájában burkolat részleges felújítása
- Cziráki utcai épület udvarának gyepesítési munkálatai I. rész
- Lándzsa utcai épület folyosó PVC fektetés
- Cziráki utcai épület folyosó lambéria boltív készítése
- Lándzsa utcai épületben csoportszobában beépített szekrény készítése
- Cziráki utcai épület lapostetejének felújítása fenntartói támogatással

2006.

- Lándzsa utcai épület: kazánházi termosztatikus keverőszelepeinek és konyhai vízellátó hálózat felújítása fenntartói hozzájárulással
- Lándzsa utcai épület személyzeti mosdó-zuhanyzó felújítása fenntartói hozzájárulással
- Lándzsa utcai épület óvodai ivóvízhálózatának felújítása fenntartói hozzájárulással
- Lándzsa utcai épület homokozóban homok cseréje
- Cziráki utcai épület udvarának gyepesítése II. rész
- Cziráki utcai épület zaj és porfogó tujasor ültetése
- Cziráki-Lándzsa utcai épületben mosogatók ill. edény csepegtető tálcák rozsdamentesre történő cseréje
- Lándzsa utcai épület konyhájában konyhaszekrény készítése
- Lándzsa utcai 2-es csoportszoba festése, parketta felújítása
- Cziráki utcai óvoda zöld csoport festése,
- Gyermek öltöző linóleum csere
- Lándzsa utcai épületben villanszerelési munkák
- Cziráki utcai épületben gyermek WC tartályok cseréje
- Cziráki utcai épületben gázkazán csere

Az óvoda két épületében összesen hét csoport működik, a helyiség ellátottsága nem minden területen éri el a kötelező minimális mértéket, azonban az óvoda eredményes működését, az oktató-nevelő munka hatékonyságát nem hátráltatja.

Kétségtelen azonban, hogy a mozgásfejlesztés szempontjából összehasonlíthatatlanul kedvezőbb helyzetet jelentene a tornaterem megléte, és ez által sokkal jobb feltételek között valósíthatnánk meg a mozgásfejlesztéssel kapcsolatos HOP-ban rögzített kiemelt céljainkat.

Az óvoda helyiség ellátottságát az alábbi kimutatás tartalmazza.

Eszközök	Mennyiségi mutató	Jelenlegi állapot	Rendeletben előírt	Hiány
Csoportszoba	csoportonként 1	7	7	0
Torna szoba	óvodánként 1	0	2	2
Logopédiai foglalkoztató, egyéni fejlesztő	óvodánként 1	2	2	0
Játszó udvar	Óvodánként 1	2	2	0
Óvodavezetői iroda	Óvodánként 1	2	2	0
Óvodavezető-helyettesi iroda	Óvodánként 1	1	2	1
Gazdasági vezetői iroda	óvodánként 1	1	2	1
Nevelőtestületi szoba	Óvodánként 1	1	2	1
Orvosi szoba	Óvodánként 1	1	2	1
Gyermek öltöző	csoportonként 1	6	7	1
Gyermekmosdó, WC	csoportonként 1	6	7	1
Felnőtt öltöző	épületenként 1	2	2	0
Elkülönítő szoba	Óvodánként 1	2	2	0
Melegítő konyha	Óvodánként 1	2	2	0
Tálaló, mosogató, felnőtt étkező	Óvodánként 1	2	2	0
Felnőtt mosdó	épületenként 1	3	2	0
Felnőtt WC	épületenként 1	4	2	0
Mosléktároló	Óvodánként 1	2	2	0
Raktár	óvodánként 1	1	1	0
Szertár	épületenként 1	1	2	1

Mindkét épület a fő útvonalaktól biztonságos távolságban található, közvetlen környezetünkben nem folytatnak olyan tevékenységet, illetőleg nincsenek olyan egyéb veszélyforrások sem, amelyek az óvoda zavartalan működését, a gyermekeket és ott dolgozókat veszélyeztetnék.

5.7.2 Az oktató-nevelő munka gazdasági és műszaki hátterének, egyéb feltétel rendszerének biztosítása.

Az óvoda költségvetése az elmúlt években is biztosította az ideális alkalmazotti létszámmal való működést, intézményünkben is felsőfokú végzettségű óvodapedagógusok végzik a nevelő tevékenységet, valamint szakképzett dajkák segítik nevelő munkájukat. A fenntartónk csoportonként másfél dajka státuszt biztosít a közoktatási törvényben meghatározott csoportonkénti egy dajkával szemben.

Az intézményünk gazdasági tevékenységét az óvoda feladatainak ellátásához, az oktató-nevelő munkához szükséges feltételek biztosításának szem előtt tartásával végeztem.

Az óvoda műszaki színvonala a világítás kivételével megfelel a hatályos jogszabályi előírásoknak, a színvonal fenntartása, illetőleg javítása érdekében az alábbi intézkedések történtek.

A fenntartó elvégezte az épületek érintésvédelmi felülvizsgálatát, annak megállapításai alapján végrehajtották a szabványoknak való megfeleléshez szükséges munkálatokat. Ezt követően a fenntartó költségvetésének terhére megtörtént az EU szabványoknak is megfelelő udvari játékok beszerzése, a korábbiak lecserélése.

2003-ban sor került a HACCP rendszer kiépítésére az óvodánkban, míg 2004-ben a Lándzsa utcai létesítményben ugyancsak a fenntartó megrendelésére elvégezték a mozgássérültek akadálymentes közlekedését lehetővé tevő munkálatokat, illetőleg 2006-ban ez a Cziráki utcai épületben is kiépítésre került

5.7.3. *Állóeszköz-gazdálkodás kihasználtság, szabad kapacitás*

A tárgyidőszakra eső állóeszköz beszerzéseink túlnyomórészt az elhasználódottak kicserélésére, és csak kisebb részben irányultak az eszköz állomány fejlesztésére, bővítésére.

Az állóeszközeink elhasználódása a fizikai kopásra, valamint az eszmei (erkölcsi) avulásra vezethető vissza. A fizikai kopást az állóeszközeink anyagi értelemben vett elhasználódása okozta, amit karbantartással, illetve javításokkal igyekeztünk lassítani. Az eszmei avulás különösen a számítástechnikai eszközöknél jelentkezett.

A tárgyidőszakban, jelentős mértékben korszerűsödött az intézmény számítástechnikai berendezés állománya annak a nem éppen szerencsésnek mondható rendkívüli esemény következtében, hogy - a korábbi eszközöket egy betöréses lopás alkalmával - elvitték, azonban a pótlásukra (korszerűbbek beszerzésére lehetőség nyílt a biztosító által kifizetett kártérítési összeg felhasználásával.

Az óvoda állóeszköz készlete nem haladja meg, illetőleg esetenként nem éri el a normatív rendelkezésekben meghatározott mértéket, így szabad kapacitással csak annyiban rendelkezünk, hogy az óvoda helyiségeit a gyermekek óvodai foglalkozáson kívüli sport-oktatásra (Judo) és gyermek sakk tanfolyam céljára, a foglalkozásokat vállalkozás keretében tartók részére bérbe adjuk.

5.7.4. Tárgyi felszereltség, óvodában a személyiségfejlesztést segítő játékok, eszközök

Az óvoda rendelkezik a működéshez előírt minimális eszközökkel és felszerelésekkel.

Személyiségfejlesztést segítő játékok, eszközök 2002-2006-ig

Környezet mennyiségi és formai összefüggéseinek megismerését segítő játékok és eszközök	Logikai készlet, színes rudak Minimat Tojásemberek Síkdomok Társas játékok, kártyák, dominók, memória játékok Montessori torony Mérleg Puzzle Labirintus játék ASSCO multipack Bolyongolyó Óvónők által készített eszközök
Anyanyelv és irodalom	Bábok (sík, kesztyű, ujj) készen vásárolt és az óvónők által készített Bábparaván Fejdiszek, jelképes jelmezek (fátyol, orvosi köpeny stb.) Mesekönyvek Diafilmek, videó és hangkazetták, CD
Ének- zene, énekes játék	Különböző hangszerek Vásárolt: ritmusfa, dob, ujjcintányér, cintányér és az óvónők által készített) Bábok, fejdiszek Táncszoknya, kendő, kötény, kalap Óvónők által használt hangszerek: Metronóm, Xilofon, furulya
Környezetünk esztétikai összefüggéseinek megismerését segítő eszközök	Gyurma, festék, zsírkréta, ceruza Mintalyukasztó, mintavágó ollók Szövőkeret, fonalak Gyöngyök különböző méretben Különböző minőségű papírok, textíliák, fonalak Mozaik (fából, mágneses, térben síkban) Homokozóban használható játékok Gyerek kerti szerszámok
Testnevelést segítő, mozgást fejlesztő eszközök	Labdák (különböző méretben), karikák ASCO akadálypálya Greiswald pad Mászó henger Tipróka (lábtornához) Bady Roll Rollerek (egy és két lábas), biciklik Trambulin Billegő híd Egyensúlyozó tölcser Udvari játékok: mászóakák, fészkes csúszda, rugós játékok, hinták, babaház

5.7.5. Költségvetési ellátottság, célok és anyagi feltételek összhangja, az ésszerű gazdálkodás érdekében megtett lépések

Óvodánk az engedélyezett alkalmazotti létszámmal működik, az ehhez szükséges bérköltséget a fenntartó biztosítja.

A betölthető státuszok száma előre rögzített, a közalkalmazottak járandóságait és annak mértékét jogszabályok határozzák meg, ezért a költségvetési ellátottság szempontjából alapvető felelősségem az óvoda költségvetés előkészítése során az igények jogszerű és alapos felmérésére és számbavételére, valamint a rendelkezésünkre álló anyagi erőforrások hatékony, takarékos felhasználására terjed.

A dologi kiadások költségvetési fedezete elegendő volt a folyamatosan jelentkező karbantartási feladatok finanszírozására, valamint a legsürgősebb felújítási munkákat elvégzésére.

Véleményem szerint az óvodák – és így ami óvodánk – folyamatos működése önmagában is az ésszerű gazdálkodás bizonyítéka, hiszen a költségvetés nagysága csak a kötelező, illetőleg a legszükségesebb kiadások fedezetére elegendő.

Ellenkező esetben az ésszerűtlen gazdálkodás következményeként az óvoda működésében előbb-utóbb kisebb-nagyobb zavarok keletkeztek volna, amire azonban nem került sor.

Az ésszerű gazdálkodást szolgálja óvodánkban, hogy a jogszabályi előírások betartása mellett és a lehetőségek adta keretek között törekszem a túlórák minimalizálására.

A túlóráztatás bizonyos mértékben elkerülhetetlen, elsősorban megbetegedésekkel összefüggésben, azonban nem közömbös, hogy a betegállomány ideje és így a túlórák száma hogyan alakul.

E téren pozitívként mondhatom el, hogy az óvodánk légköre olyan, ami nem készlet senkit sem a munkahelyétől való távolmaradásra, pl. úgy, hogy betegállományát gyógyulása ellenére meghosszabbítsa.

Az ésszerű gazdálkodás körébe sorolható intézkedésem az is, hogy új eszköz beszerzése esetén szempont a működtetés költsége, a készülék energiafelhasználásának nagysága.

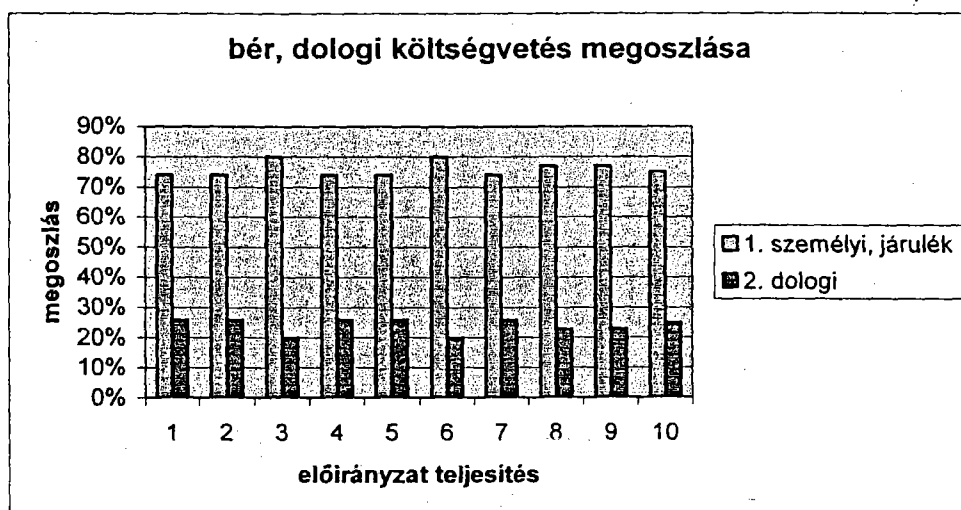
A gazdálkodás tovább ésszerűsítése területén lehetőségeim korlátozottak, a kiadásaink mérséklésére az energiafelhasználás területén van lehetőség, ami azonban fejlesztést, beruházást igényel.

Az óvoda éves költségvetési előirányzatokat és ezek teljesítését az alábbi táblázat tartalmazza.

A fenntartó által jóváhagyott éves költségvetési beszámolók alapján megállapítható, hogy az intézmény kiadásai és bevételei az előirányzatokon belül teljesültek.

Vezetői program

		2002		2003		2004		2005		2006	
		Előirány.	teljesítés	Előirány.	teljesítés	Előirány.	teljesítés	Előirány	teljesítés	Előirány	teljesítés
1.	Személyi juttatás	37232	41348	53896	54654	49948	50797	53255	56793	57436	58476
2.	Járulék	14052	14809	18053	18142	16395	16727	17355	18778	18305	18636
3.	dologi	18756	18371	18818	19504	21217	20985	24929	23617	22300	21641
4.	Egyéb		410		7095	800	2005			795	3515
	kijelölt felhalmozási		181						2011		2491
5.	Kiadások összesen	70040	75119	90767	99395	88360	90514	95539	101199	98836	104759
6.	Finanszírozás	64670	73299	84938	87263	81964	84596	87906	89398	93071	96495
7.	Saját bevétel	5370	6724	5829	6826	6396	6971	7633	7756	5765	6956
8.	Átvett, egyéb		399		251		49		573		357
9.	előző év pénzmaradvány		3110		8414		3359		4461		989
10.	Bevételek összesen	70040	83532	90767	102754	88360	94975	95539	102188	98836	104797
		2002		2003		2004		2005		2006	
(100%=kiadási előirányzat)		előirányzat	teljesítés	előirányzat	teljesítés	előirányzat	teljesítés	előirányzat	teljesítés	előirányzat	teljesítés
1.	személyi, járulék	74%	74%	80%	74%	74%	80%	74%	77%	77%	75%
2.	dologi	26%	26%	20%	26%	26%	20%	26%	23%	23%	25%



5.7.6. Saját bevételek, pályázatok

A meghatározott célra átvett pénzeszközök, pályázati támogatások összege az elmúlt években emelkedett, elsősorban kulturális programok, képességfejlesztő játékok, informatikai fejlesztésre került sor.

Saját bevételeinket képezi az:

intézményi ellátás díja (gyermek étkezési díj)
 ételhulladék felvásárlás
 magáncélú telefondíj
 elhasználódott, selejtezett tárgyi eszközök értékesítéséből befolyt összeg

Pályázati és bizottsági támogatásokon nyert összegek

ideje	támogató megnevezése	kapott összeg	felhasználás
2002	Közoktatásfejl. Közalapítvány (FKFK)	300 000	könyvek, videó és hang kazetták könyvtárfejlesztés)
	KSB	60 000	kulturális programok
	KSB	60 000	korcsolyázás oktatás
	OIGYB	1 000 000	udvari mozgásfejlesztő játékok (hálópíramis, fészek csúszdával, mászókombináció)
	OIGYB	500 000	udvari mozgásfejlesztő játékok (hálópíramis 2 db)
	OIGYB	300 000	Udvari mozgásfejlesztő játékok (mászókombináció 2 db)
	KSB	100 000	udvari mozgásfejlesztő játékok (Buggy)
2003	OIGYB	1 000 000	udvari mozgásfejlesztő játékok: (lengőhinta 2 db, kombinált mászóka, polyball 2 db, rugós négyes)
	OIGYB	500 000	udvari mozgásfejlesztő játékok (hálós fészekcsúszda)
	KSB	60 000	gyermeknap programok (ugrálóvár bérlés)
	Szerencsejáték RT	200 000	udvari mozgásfejlesztő játék (mérleghinta)
	Környezetvédelmi KAC	30 000	tanyasi kirándulás
	KSB	60 000	udvari játék állítás
2004	OIGYB	796 000	udvari mozgásfejlesztő játékok: (lengőhinta 2 db, kombinált mászóka, polyball 2 db, rugós négyes)
	KSB	60 000	pedálos roller 4 db
	FKFK	40 000	jubileumi évkönyv nyomdai költségei

Vezetői program

2005	FKFk	260 000	Sporteszköz beszerzése (2 db hullócsillag)
	Szerencsejáték Rt.	100 000	Udvari játék (függőhíd)
	FKFk	150 000	Kulturális programok (színházi, múzeumi belépők)
	FKFk	141 250	Környezeti kultúra fejlesztése (Planetárium, Tropicárium)
	KSB	52 000	Sportprogram szervezése
	OIGYB	796 000	Eszközfejlesztés (udvari játszóeszközök beszerzése 9
	KSB	100 000	Sporteszköz vásárlás
2006	OIGYB	650 000	Eszközfejlesztés (bútor, gyermekfektető, élősarok polc, óvónői asztal)
	FKFK	280 000	Esztétikai érzék fejlesztése (kulturális programok)
	KSB	60 000	Sportszer vásárlás (udvari mozgásfejlesztő játék)
	KSB	25 000	Kézműves foglalkozás (Fazekas Központ)
	KSB	150 000	Kulturális program (Bábszínház)
	KSB	30 000	Mozgássérült gyermek integrációjához fejlesztő eszköz.

5.7.7. Tárgyi fejlesztések, karbantartási és felújítási munkák

2002. január 1-től – december 31-ig

Cziráki u. 8-10.	Lándzsa u. 31.
Fehér csoport: fejlesztő játékok textilek (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő)	I. csoport: fejlesztő játékok Textilek vásárlása (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő)
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés
Kék csoport: fejlesztő játékok, Festés, textilek (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő)	II. csoport: fejlesztő játékok Textilek vásárlása (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő)
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés, vízszerelési munkák
Zöld csoport: fejlesztő játékok textilek (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő)	III. csoport: fejlesztő játékok, Textilek vásárlása (ágynemű, csőlepedő, törölköző, terítő) Csoportszoba festés, parketta csiszolás, lakkozás
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés, vízszerelési munkák
Piros csoport: fejlesztő játékok, gyermek asztalok, textilek (ágynemű, csőlepedő törölköző, terítő)	Könyvtár: biztonsági rács készítése, szerelése
Mosdója: tisztasági festés, vízszerelési munkák	Folyosó: vízszerelés (csőtörés)
Sárga csoport: fejlesztő játékok textilek (ágynemű, törölköző, terítő)	Konyha: tisztasági festés, edények vásárlása
öltözője: öltözőszekrény	

Vezetői program

Mosdója: tisztasági festés	Udvar: járda, kresszpálya aszfaltozása, EU szabvány szerinti udvari játékok beszerzése, termőföld, örökzöldek ültetése
Folyosó: riasztórendszer kiépítés,	
Iroda: festés-mázolás, parkettázás, bútor , függöny,	
Konyha: tisztasági festés, edények	
Udvar: teraszok aszfaltozása EU szabvány szerinti udvari játékok beszerzése, termőföld	
Melegvíz szolgáltató kazán cseréje, Radiátorok cseréje fenntartói támogatással	

2003. január 1-től – december 31-ig

Cziráki u. 8-10	Lándzsa u. 31.
Udvar: Ez szabvány szerinti udvari játékok, (IOGYB, Szerencsejáték Rt.)babaház Kerítés javítás, festés Fagycsapok cseréje, ivókút készítése önműködő kapuzáró, fa gallyazás, örökzöldek ültetése, homok (homokozókba)	Udvar: EU szabvány szerinti udvari játékok, babaház, (OIGYB) fagycsap csere, kapu készítés, bejárati ajtók cseréje, elötető felszerelés, padok felújítása, homok (homokozókba) Tetőcsere fenntartói támogatással
Kék csoport: fejlesztő játékok	
Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés	I csoport: fejlesztő játékok
	Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés
Zöld csoport: fejlesztő játékok	
Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés	II csoport: fejlesztő játékok Csoportszoba festése, parkett csiszolás-lakkozás
	Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés
Piros csoport: fejlesztő játékok	
Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés	III csoport: fejlesztő játékok
	Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés
Sárga csoport: fejlesztő játékok	
Mosdója: HACCP rendszer kialakítása tisztasági festés	

Vezetői program

Felnőtt öltöző: WC visszaalakítás (gyerekből-felnőtté)	Könyvtár: TV, videó, CD rádiómagnó
Nevelői szoba: támlás székek	Konyha: HACCP rendszer kialakítása (melegvizes bojler felszerelés, papírtörő, szappanadagoló felszerelés) rozsdamentes edények, poharak, tányérok, evőeszközök Tisztasági festés Hűtő szeletelő gép, mikrosütő
Raktár: porszívó, vasaló	
Iroda: titkári festése, parkettázás Számítógép, nyomtató, fénymásoló, fax, lapolvasó, spirálozó gép (biztosítási kártérítés)	
Könyvtár: TV, videó, CD rádiómagnó	
Konyha: HCCP rendszer kialakítása (szappan adagoló, papírtörő tartó felszerelés, poharak, tányérok, rozsdamentes edények, evőeszközök Tisztasági festés Hűtő, szeletelő gép, mikrosütő	

2004. január 01- december 31-ig

Cziráki u. 8-10	Lándzsa u. 31.
Kék csoport: fejlesztő játékok	I. csoport: fejlesztő játékok Csoport festése, parkett csiszolás-lakkozás
Öltözője: tisztasági festés	Öltözője: tisztasági festés
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés
Zöld csoport: fejlesztő játékok	II csoport: fejlesztő játékok
Öltözője: tisztasági festés	Öltözője: tisztasági festés
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés
Piros csoport: fejlesztő játékok Térelválasztó beépítése, Csoport festése, ajtók mázolása Galéria beépítése	III. csoport: fejlesztő játékok
Öltözője: tisztasági festés	Öltözője: tisztasági festés
Mosdója: tisztasági festés	Mosdója: tisztasági festés
Sárga csoport: fejlesztő játékok	Szertár: tornakarika, labda
Öltözője: tisztasági festés	Felnőtt öltöző: festés, parkett csiszolás-lakkozás
Mosdója: tisztasági festés	Radiátor burkolat készítése minden helyiségbe
Udvar: EU szabvány szerinti udvari játékok (OIGYB) pedálos roller (KSB)	Udvar: EU szabvány szerinti udvari játékok (OIGYB) pedálos roller (KSB)

Vezetői program

Homokozó ülőke, kerti padok Napellenző teraszok fölé	Kapu készítés, önzáró felszerelés Mozgáskorlátozottaknak feljáró készítés fenntartói támogatással Homokozó ülőke,
Iroda: laptop, blokknyomtató Pénzszállító táska, diktafon	Iroda: festés, parkett csiszolás-lakkozás

2005. január 01- december 31-ig

Cziráki u. 8-10	Lándzsa u. 31.
Konyha: padlóburkolat részleges javítása	III. csoport: festés, parketta csiszolás, fejlesztő játékok, textil vásárlás
Udvar: gyepesítés I.rész Fejlesztő játékok sárga csoport	Felnőtt WC. Kézmosó kialakítása
Folyosó: Lambéria, boltív készítés	Folyosó: PVC felújítás
Lapostető felújítása fenntartói támogatással	I-II.csoport beépített szekrény készítése
Kék csoport: festés, mázolás, textil vásárlás	II. csoport: gyermek asztalok cseréje, fejlesztő játékok
Felnőtt öltöző: bútor csere	I. csoport: fejlesztő játékok
Sárga csoport: fejlesztő játékok, hangszerek	Iroda: fénymásoló
Piros csoport: fejlesztő játékok	
Zöld csoport: fejlesztő játékok	

2006. január 01- december 31-ig

Cziráki u. 8-10	Lándzsa u. 31.
Udvar: gyepesítés befejezése, zaj és porfogó tujasor ültetése	Konyha: mosogatók rozsdamentesre történő cseréje, bútorcsere
Zöld csoport: festés, mázolás, gyermeköltöző PVC csere, bútor csere, elősarok polc	II. csoport festése, parketta felújítás, textil vásárlás, fejlesztő játékok, elősarok polc
Gyermek mosdók: WC tartályok cseréje	Ívóvíz hálózat felújítása fenntartói támogatással
Kazánház: kazáncsere	Kazánház termosztatikus keverőszelepeinek cseréje fenntartói támogatással
Konyha: mosogatók rozsdamentesre történő cseréje	Villanyszerelési munkák
Villanyszerelési munkák	Felnőtt öltöző beázásának megszüntetése felújítása fenntartói támogatással, bútor csere
Sárga csoport: gyermekfektetők cseréje, fejlesztőjátékok elősarok polc, óvónői asztal	Udvar: fejlesztőjátékok vásárlása
Piros csoport: elősarok polc	I. csoport: fejlesztő játékok, elősarok polc

A helyzetelemzésben rövid átfogó képet kívántam adni arról, hol tart most az intézmény.

Melyek a fő jellemzői, milyen eredményeket értünk és milyen hiányosságaink annak és ebből adódóan mik a feladataink.

Úgy ítélem meg, hogy az intézmény komfortja, külső-belső esztétikája, igen jó feltételeket teremt az idejáró gyermekek fejlődéséhez.

Ezekhez az eredményekhez a fenntartó a „jó tulajdonos” szemléletével, az nevelés-oktatás barát tevékenységével járult hozzá.

Úgy ítélem meg, hogy az intézmény komfortja, külső-belső esztétikája, igen jó feltételeket teremt az idejáró gyermekek fejlődéséhez.

- Ezeket az eredményeket a fenntartó részéről a „jó tulajdonos” szemléletével, az önkormányzat nevelés-oktatás barát, tevékenységével járult hozzá.
- A magam és munkatársaim, pedig saját erőből, takarékos gazdálkodással és a formai lehetőségek felkutatásával járultunk hozzá a dologi és tárgyi feltételek, az eszközrendszer és ellátottság javításához.
- A szülők is építő javaslatokkal és a szülői közösség összefogása eredményeként a tárgyi eszközök bővítésében nyújtott támogatásában..

6. VEZETŐI PROGRAMOM A KÖVETKEZŐ IDŐSZAKRA

6.1. Célmeghatározás

Az eltelt évek alatt megteremtett értékeinkre, szellemiségére építkezve, az elkövetkezendő időszakban is gyermekközpontú óvodai nevelés iránti elkötelezettséggel, és az óvodai közösség iránti szeretettel kívánom tovább korszerűsíteni és még magasabb szintre emelni az intézményben folyó munkát.

6.2. Fő céljaim

- A helyi programunk magas színvonalú megvalósítása, ezen belül az egyéni arculatunk megőrzése.
- Az óvoda optimális és egyre inkább az európai normákhoz igazodó működésének elősegítése.
- Azoknak a feltételeknek a megteremtése, amelyek segítségével az óvoda olyan dinamikus szervezetté változik, amely kihívásokat és fejlődési lehetőséget tud nyújtani a nevelés szakembereinek.

- Olyan munkahelyi légkör biztosítása, melyben a munkatársaink biztonságban érzik magukat, s lehetőség nyílik munkájuk kiteljesedésére, munkájuk teljesítmény szerinti objektív értékelésére.
- A fenntartó önkormányzat pedig egy vele folyamatos párbeszédben álló, karakteres arculattal rendelkező, hatékony működésű és gazdálkodású óvodát lásson, amelyben megvalósulnak minőségpolitikai céljaik.
- Inspiráló pedagógiai vezetés megvalósítása, ennek keretében:
 - A gyerekek jól érezzék jól magukat az óvodában, napjaik játékkal, kellemesen teljenek, és részesüljenek olyan nevelésben, amelyek által egészségesen fejlődnek → boldog örömteli óvodáskort biztosítunk számukra.
 - A szülők a szakmai és emberi kondícionkat megismerve, szívesen hozzák ide gyermekeiket, bizalommal vannak az óvoda iránt.
 - A fenntartó önkormányzat pedig egy vele folyamatos párbeszédben álló, karakteres arculattal rendelkező, hatékony működésű és gazdálkodású óvodát lásson, amelyben megvalósulnak minőségpolitikai céljaik.

Célom a megfelelő személyi és tárgyi feltételek biztosítása a gyermekek egészséges fejlődése érdekében. Támogatni, motiválni a testületet, kihívásokat állítani eléjük és támogatni szakmai fejlődésüket. Elkötelezettség mellett, hogy az óvoda a lehető legjobban, a közoktatás céljainak és kereteinek megfelelően hajtsa végre feladatait. Óvodapedagógusok és a szülők számára vonzó óvodaprofilit kialakítani, vonzó lehetőségeket kínálni, a szakmai sokszínűség és fejlődés elérésére. Hatékonyan munkálkodni a humán és anyagi erőforrások kezelésében.

Továbbra is arra törekszem, hogy óvodánk feleljen meg a társadalmi elvárásoknak, a fenntartói (ÖMIP) és intézmény használók, partnerek igényeiknek, elvárásainak.

A helyzetelemzésre építve, a körülmények, a pedagógiai folyamatok ismeretével, a pedagógiai logika célját követve vázolom az óvoda előtt álló célokat és legfontosabb feladatokat, és azok elérésének megoldandó programját.

Mire törekszem?

Az eddig elért értékek megbecsülésére és megbecsültetésére és új értékek teremtésére. Az országos és helyi céloknak való óvodai megfeleltetésre (Oktatási törvény, ÖMIP, IMIP, partneri elvárások)
A folyamatos fejlesztésre, a programunk színvonalas megvalósítására, az óvoda image-nek formálására.

Hogyan szeretném elérni?

A helyi tapasztalatok ismeretének előnyével, az elért eredményekre épített tervezéssel. Csapatszellemben való gondolkodásmóddal és a vezetési funkciók összhangjával. Motivációs légkör megteremtésével, elérhető célok felállításával, és az eredmények elismerésével.

A koncepcióm:

- Kiinduló pontként kezeli azt a jó pedagógiai kondíciót, szellemiséget, mely az elmúlt évek alatt tovább erősödött és amely az óvoda előtt álló feladatok megvalósulásának biztos alapját, fedezetét képezi.
- Alapvető feladatommak tekintem az IMIP folyamatos működtetésével az intézményi dokumentumokban megfogalmazott célok elérését.
- Figyelembe veszi, támaszkodik az intézmény erősségeire, a nevelőtestület, az alkalmazottak ismeretére.
- Számol a humán és anyai erőforrások helyzetével, tartalékaival.
- Reálisan számol saját lehetőségeivel, képességeivel
- Számba veszi a fejlődési lehetőségeket, kijelöli, azok lehetséges módját, ütemét.

A koncepció olyan hosszú távú terv kidolgozását célozza meg, melynek teljesülésével tovább növekszik a testület, az alkalmazottak képzettsége, önállósága és felelőssége. Erre alapozva célszerűbbé válnak, szabályozódnak az óvoda pedagógiai és működési folyamatai – s a NAPSUGÁR ÓVODA képessé válik saját rendszerének folyamatos fejlesztésére.

6.3. A pedagógiai tevékenység

- A nevelőmunka fejlődését, csoportonkénti vagy óvodai szintű változást a különböző mérési-értékelési adatokra támaszkodva, a tervezés, megvalósítás, ellenőrzés-értékelés, beavatkozás (továbbá a PDCA) logika szerinti tervezéssel, gyakorlattal kell már megtenni.
 - Az ellenőrzést követő javaslatokat be kell építeni a nevelési tevékenységekbe, s ehhez szintén kapcsolni kell a tervezés-megvalósítás PDCA logika szerinti útját.
 - A dokumentációs feladatokban különösen figyelmet kell fordítani azokra a változtatásokra, melyeket
 - a HOP új tartalmai
 - IMIP
 - OKAIM Kézikönyv
 - a gyerekek mérése és annak dokumentálása igényel
 - Összességében a jelenlegi eredményességi mutatók miatt is – javítani szükséges a tervezés, dokumentálás színvonalán.
 - a tartalom (és a hozzá kapcsolódó forma)
 - a PDCA logika
 - az összefüggés látás tekintetében

Tovább kell folytatni:

- a helyes szervezeti formákban megvalósuló tanulmányokat
- a munkaközösségek munkáját, mivel olyan projekteket készíthetnek, melyek biztos segítséget adnak az óvodapedagógusoknak a foglalkozások szervezéséhez, a helyes anyag, módszer és eszköz megválasztásához.
- A belső továbbképzési rendszer működtetését (házi bemutatók, beszámolók, előadások gyakorlati foglalkozások stb.) nevelői értekezletek segítségével.

A belső továbbképzési rendszer (házi bemutatók, beszámolók, előadások gyakorlati foglalkozások stb.) nevelői értekezletek segítségével, más óvoda tevékenységének megismerésével hozzá kell jutni azokhoz az ismeretekhez, melyek a csoportokban folyó nevelőmunkával kapcsolatosak.

6.4. A gyermekvédelmi feladatok ellátáshoz szükséges pedagógiai tevékenységek meghatározása

- A gyermekvédelmi felelős hatásköreinek kiterjesztése.
- Az óvodapedagógusok a gyermekvédelmi felelős irányítása mellett, nevelési évenként megtervezik a gyermekvédelmi feladatokat, azokat a pedagógiai tevékenységeket, melyek ezek megoldását segítik.
- A nevelési év elején → majd folyamatosan, - megfigyeléssel, információ gyűjtéssel feltérképezik a gyermekvédelmi eseteket, majd hozzá rendelik a támogató-segítő eljárásokat.

6.5. Az intézmény működésére vonatkozó program

Az óvoda működése a helyzetelemzésben foglaltak szerint stabil.

Kiegyensúlyozottság, jó színvonalon működő demokratikus légkör jellemzi.

A koncepció tartalma ennek a stabilitásnak a jelenlétére, valamint az IMIP működésére épít.

6.5.1 Szervezeti kultúra fejlesztés

- A humán erőforrások fejlesztését a programom több ponton tervezi meg.

- célzott képzésekkel

- saját fejlesztőpedagógus
- mérés, értékelési szakember

- az önképzés erősítésével és az egész életen át tartó tanulás elvének figyelembe vételeivel

- a belső képzési rendszer működtetésével
- segíti az „egy nyelven beszéljünk erősítését s minőségpolitika elterjesztésével, a szükséges szemléletváltással.
- segíti az önállóság fejlődését, megbízottak számának növelésével
- Feladat a fiatalabb korosztály szerepének tudatosabb, erőteljesebb növelése, mely a terhelés, az elismertség megfelelő súlyozását, eredményezheti.
- A tervezettek megvalósításával
 - tovább fejleszthető a vezetői team irányító tevékenysége
 - összességében a csapatmunka képességei →mindez a szervezet egészének fejlődésére irányul.
- Feladatok: a jelenleginél is pontosabban kell meghatározni a konkrét feladatokat, felelősséget, koncepciókat.

6.5.2 A munkavégzés feltételeinek fejlesztése

Az óvodavezető egyik legfontosabb feladata, hogy olyan munkakörülményeket teremtsen, amelyek között az alkalmazotti körtől valóban elvárható a színvonalas, pontos munkavégzés.

A tárgyi feltételek folyamatos javításán túl a közösség építést, a széleskörű információáramlás biztosítását, a pontos, jól szervezett munkarendet, a feladatkörök és ezekhez hozzárendelt felelősségek, határozott megfogalmazását és tudatosítását tartom a leghangsúlyosabbnak. A szervezés megerősítése a vezetési folyamat fontos eleme.

Felelősség matrix

A felelősség matrix láthatóvá teszi, hogy az egyes feladatoknak ki a felelőse

A	Óvodavezető
B	Óvodavezető helyettes
C	Minőségfejlesztési team vezető
D	Óvodapedagógus
E	Munkaközösség vezető
F	Óvodatitkár

Vezetői program

	Folyamat	A	B	C	D	E	F
1.	Stratégiai tervezés	X					
2.	Éves munkaterv	X					
3.	Csoportok éves pedagógiai terve				X		
4.	Szakmai munkaközösség működtetése	X				X	
5.	IMIP működtetése	X					
	Pedagógus teljesítmény értékelés	X	X	X		X	
6.	HACCP		X				
7.	Étkezési bizonylatok, iratkezelés						X
8.	Költségvetés	X					
9.	SZMSZ	X					
10.	Vezetői ellenőrzés, értékelés	X					
11.	Önértékelési rendszer			X			
12.	Partneri igények			X			
13.	Pályázatok					X	
14.	Kiválasztás és betanulás	X					
15.	Továbbképzés		X				
16.	Ösztönző rendszer	X	X				
17.	Gazdasági, pénzügyi	X					X
18.	Tárgyi eszköz és felszerelés	X					
19.	Beiskolázás	X			X		
20.	Óvodai felvételek	X			X		

Ahhoz, hogy jó teljesítményre legyünk képesek, nem elég szeretni a hivatásunkat, jól kell érezni magunkat a közösségben.

Óvodánk alkalmazotti közössége összeszokott, harmonikus, kiegyensúlyozott testület.

- ❖ A munkavégzés feltételeit a szervezés erősítésével lehet még javítani.
- ❖ A hatékony, szervezett munka erősítése érdekében mindkét irányból jól működő információ áramlásra van szükség a dolgozók és az óvodavezetés között.

Fontos, hogy mindenki pontosan tudja, hogy mit várnak tőle, az ő tevékenysége hogyan illeszthető be az óvodában folyó munka egészébe, kitől kérhet segítséget, milyen határidőket kell betartani, ki ellenőrzi és milyen módon a munkáját.

6.6. Az intézmény vezetése

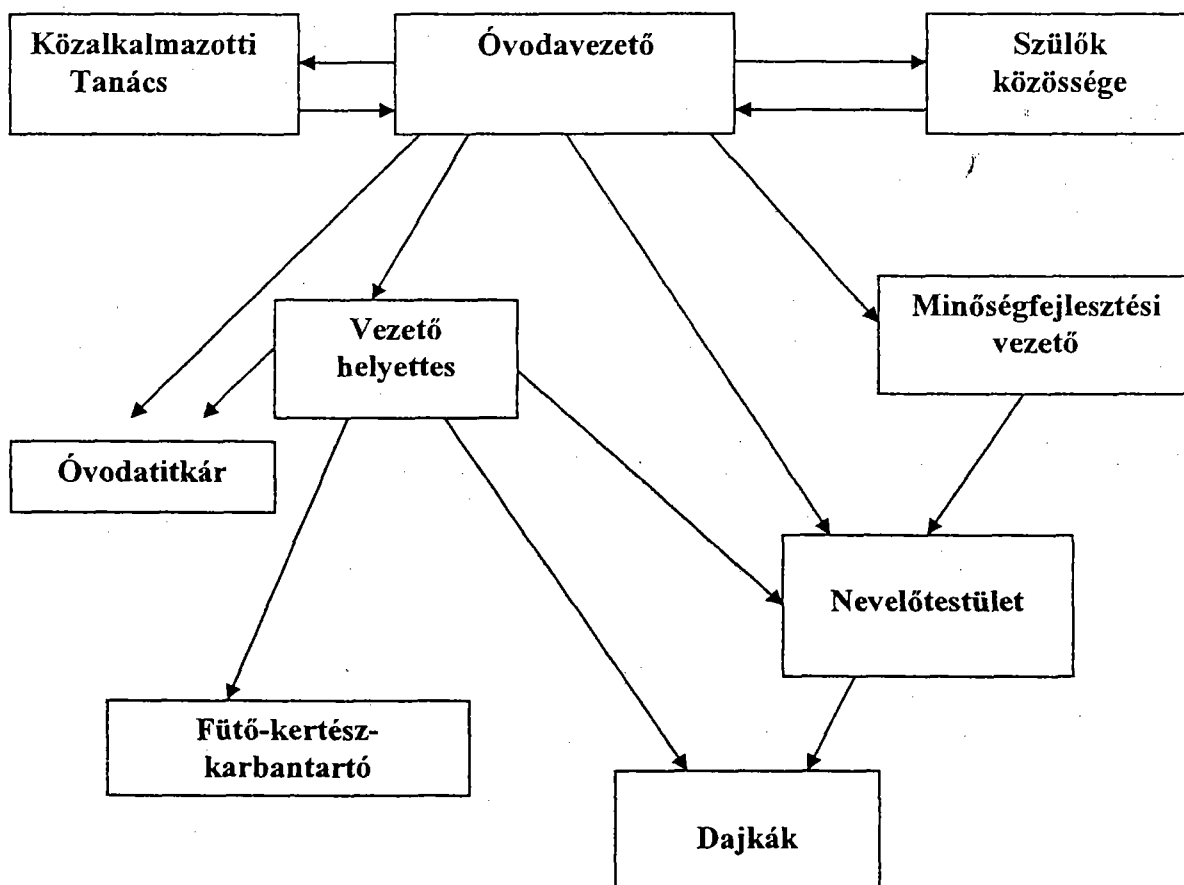
Vezetői feladataimat a meglévő struktúrára építve, demokratikus és innovatív légkörben, a vezetés funkciók összhangjának megteremtésével, a törvényi előírásnak megfelelően az *egyszemélyi felelősség vállalásával kívánom elvégezni.*

Folytatni szeretném azt az irányvonalat, melyet az előző 16 évben igyekeztem képviselni: **humanizmus, segítőkész magatartás, szakmaiság tanúsítása.**

Az óvodavezető helyettesekkel, a munkaközösség vezetőjével a minőségbiztosítási kör vezetőjével kialakított jól működő kapcsolatot, munkamegosztást továbbra is követendőnek tartom.

Arra törekszem, hogy minden munkatársamban felfedezzem és segítsem kibontakoztatni azokat az értékeket, amelyek megfelelő motiválással és lehetőségek megteremtésével kibontakoztathatók.

A vezetés struktúrája



6.7. Nevelőtestületre vonatkozó koncepció

Az eredményes, hatékony és kiegyensúlyozott nevelőmunka alapfeltétele, olyan alkotó munkahelyi légkör, ahol szívesen, egyetértésben dolgoznak az emberek.

A nevelőtestület valamennyi tagja számára elengedhetetlen, hogy szakmai képzettségén, széles módszertani ismeretein túlmenően rendelkezzen mindazokkal az információkkal, melyek változást hoztak az elmúlt években az oktatás-nevelés területén.

A közösen megfogalmazott és közösen elfogadott célok megvalósításának folyamatában, a döntéshozatalban a döntések végrehajtásában, az ellenőrzésben minél szélesebb körben kell bevonni a nevelőtestület tagjait. A felelősség vállalása csak a folyamatban aktívan résztvevőktől várható el.

Fontos, hogy megértsék és elfogadják azt, hogy az egyéni érdekeket össze kell egyeztetni a közösségi normákkal, értékrenddel.

Csak akkor azonosulhatnak a testülettel, ha sikerül magukévá tenni a közösen elfogadott célokat, elvárásokat egy közösség tagjaként végezzék pedagógiai munkájukat.

Vezetőként irányítom, képviselem és megszemélyesítem az intézményt, másrészt velük együtt dolgozom a közös eredményekért, elismertségért.

A stabil nevelőtestület kialakításában és fenntartásában az óvodavezetőre döntő szerep hárul, akinek fő feladata az irányvonalak, célok és elvek meghatározása, a lehetséges megoldási módok felismerése és megismertetése. Szerepe, feladatköre, felelőssége mára már alapvetően megváltozott, már nem lehet csak a pedagógiai tevékenységek irányítója, hanem elsősorban egy szervezet irányítója.

Egy személyben kell megfelelnie egy sor más elvárásnak, szervezetrányítás, szervezetfejlesztés, minőségirányítás, pedagógiai irányítás, személyzeti munka, gazdálkodás, menedzselés, műszaki fejlesztés területén.

Alapvető elvárás minden munkatárs részéről az értelmes, sikeres munkavégzés lehetősége. Ehhez nélkülözhetetlennek tartom, hogy jól ismerjem szükségleteit, képességeit, igény szintjét.

Hogyan szeretném segíteni munkavégzésüket?

- megfelelő önállósággal
- kreativitást biztosító feladatadással,
- önbizalmuk erősítésével,
- kompetenciahatárok támogatásával.

Az emberi kapcsolatok minősége döntően befolyásolja a közös munka hatékonyságát. Fontosnak tartom egymás tiszteletét.

Mikor lehetünk igazán sikeresek?

- Ha a saját személyiségünket vállalva veszünk részt a nevelésben, mert annak van a legnagyobb hatékonysága.
- Ha tudunk és képesek vagyunk csapatként együtt dolgozni.
- Ismerjük és követjük közös céljainkat.
- Mindent megteszünk a megfogalmazott célok megvalósulásáért.

A belső elégedettség meghatározója az intézmény jövője szempontjából.

Úgy ítélem meg, hogy e humán erőforrások és a testületi tagok meglévő pedagógiai adottságai, biztosítékai lehetnek a további tartalmas együttműködésnek.

Ezekre alapozva kiemelt feladatommak tekintem a jövőben is

- a kellő motiválást, a rejtett energiák és szaktudás nagyobb kiaknázását
- az értékelés, önértékelés oly szintű meglétét, amely erősíti az önbizalmat, és viselkedési mintát teremt másoknak
- az alkotó, javaslattevői és építő szándékú kritika, kiépítését a vezető és munkatársai között
- a közös kitűzött célok eléréséhez a csapatszellem további erősítését, a testületbe bekapcsolódó kollégák aktív részvételével, amely még jobban segítheti egymás sikerének őszinte elismerését, az esetleges kudarcok könnyebb elviselését, a nehézségek leküzdését.

Kapcsolódó feladataim:

- Személyre szóló feladatok, elvárások ismertetése.
- Folyamatos ellenőrzés a döntés előkészítéséhez, és a jó döntések meghozatala.
- Önállóság, módszertani szabadság és személyes hatáskör biztosítása.
- A testületbe újonnan érkező kollégák szakmai és emberi segítése.
- Törekedni arra, hogy az elismerés alapját a munka színvonala, a gyermek fejlesztésében, nevelésében elért eredmény, valamint a testületi normákhoz és az értékrendhez való viszony jelentse.
- A nevelőtestületi értekezletek tartalmassága be tudjon épülni a szakmai munkába.
- Őszinte, nyílt kapcsolatok kiépítése, fenntartása
- A felnőtt közösség hagyományaink ápolása.

Mit várok el a nevelőtestülettől?

- Feltétel nélküli gyermekszeretet, gyermeki jogok tiszteletben tartását, szakmai felkészültséget.
- Nyitottságot, őszinteséget, megértését, bizalmat, toleranciát.
- Egymás emberi és szakmai értékeinek elfogadását, tiszteletben tartását
- Alapvető testületi normák betartását: hivatástudatot, felelősséget, munkafegyelemet.
- Az óvoda jövőjét is formáló óvodai értékekkel, munkákkal (HOP, IMIP, OKAIM) való azonosulást – tudjanak adott célokért hatékonyan együttműködni.
- Az Ön és továbbképzés igényét.

6.8 . A gyermekek fejlesztésre vonatkozó koncepció

A nevelési célok képzése két szinten történik. Egyrészt egy társadalmi értékeket és érdekeket hordozó nevelésfilozófiai szinten – Országos Óvodai alapprogram, Fogyatékos Gyermekek Nevelésének Irányelve -, másrészt egy konkrétabb Helyi Óvodai Program, óvodai önállóság, partneri szükségletre épülő sajátos arculat kialakítása, az óvoda humán erőforrására épített értékválasztás – nevelésméleti szinten.

Alapvető nevelési cél az óvodások nyugodt, élménygazdag, harmonikus fejlődésének elősegítése, a magasabb rendű érzelmek – erkölcsi, szociális, esztétikai és intellektuális – kibontakoztatására az egyéni és életkori sajátosságok figyelembe vételével. Sokoldalú képességfejlesztés révén, a személyiség fejlődésének biztosítása, elősegítése. Az elsődleges nevelési célból a napi gyakorlat szintjén konkrét nevelési feladatok határozhatók meg.

A gyermekek sokoldalú fejlesztése akkor következik be,

- az óvoda nevelőmunkájába folyamatosan biztosítjuk a gyermekek testi, érzelmi, szociális, értelmi fejlődését
- Sokféle tevékenységet folytatnak az egészséges életmódjuk alakításában a játékban és a tanulási folyamatokban.
- Biztosítjuk számukra a sokoldalú tapasztalatszerzés lehetőségét,

A gyermekek harmonikus fejlődését segíti ha:

- Biztosított a kiegyensúlyozott, nyugodt, kiszámítható környezet
- A felnőttek rendelkeznek olyan attitűddel, amely elősegíti az összehangolt nyugodt nevelőmunkát
- Biztosított a gyerek életkori sajátosságának megfelelő heti és napirend
- Megértésen alapuló összhangot teremtünk a felnőtt-gyerek, és a gyerek-gyerek közötti kapcsolatban

A gyermekek életkori sajátosságait akkor vesszük figyelembe, ha

- Ismerjük a fejlődéslélektani tulajdonságok szerepét,
- Biztosítjuk a gyermekek mozgásigényének kielégítését
- Érzelemgazdag, családi, nyugodt óvodai életet
- Több órás szabad játéktevékenységét
- A fejlesztéshez nélkülözhetetlen játékos módszerek jelentőségét

A gyermekek egyéni sajátosságait úgy vehetjük figyelembe, ha

- Gyermekeket megfigyeljük, megismerjük, mert a fejlesztés csak az egyéni szükséglet és képesség ismeretében valósítható meg.
- A gyermeki személyiség fejlesztésében együttműködünk a családdal, tájékoztatjuk tapasztalatainkról, a fejlesztés eredményeiről.

Az eltérő fejlődési ütemű – részképesség zavaros, vagy tehetséges – gyermekek fejlesztésében akkor érünk el eredményeket, ha

- Biztosítjuk az aktuális fejlettséghez igazított fejlesztést,
- Az óvónők a gyermekeket arra is szocializálják, hogy a másságot elfogadják,
- A fejlesztéshez szükséges speciális személyi feltételeket, speciális eszközrendszereket biztosítani tudjuk (fejlesztő pedagógus, pszichológus, logopédus)

A sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai csoportban integrálása akkor lehet eredményes, ha a gyermeknek biztosított

- Fogytékossághoz méretezett elvárási szint
- Alkalmazkodó képességük, akaraterejük, önállóságuk kialakulásához szükséges motivációs bázis
- Sérülésüknek megfelelő gyógyító terápia
- Fejlesztésükhöz szükséges vizsgálat, speciális szakember háttér
- A szülő részéről
 - az elfogadó magatartás
 - reális helyzetértékelés
 - tájékozottság a gyermek fogyatékoságával kapcsolatban
 - együttműködés a gyermek fejlesztésében résztvevőkkel
- az óvodapedagógus részéről
 - empátiás hozzáállás
 - speciális pedagógiai felkészültség, önképzés,
 - innovatív készség
 - gyermek és szakma szeretet

6.9. Az óvodai munkaközösség fejlesztésének terve

- Az eddigi tevékenységét figyelembe véve
 - saját működésének fejlesztését
 - és a testület szakmai kondíciójának fejlesztését kell megvalósítani.
- A munkaközösség megbízásakor a nevelőtestületnek szükséges figyelembe vennie
 - hogy milyen szakmai segítségre van szüksége
 - hogy mire van kapacitás a testület létszámát és a megoldásra váró feladatok mennyiségét figyelembe véve nevelési évenként.

Javaslatok:

- A HOP bevalásának további nyomon követése, az IMIP és az OKAIM Kézikönyvben megfogalmazott célok és sikerkritériumok megvalósítása.
- Valamely kiemelt terület projektjének elkészítése.
- A folyamatos tapasztalatszerzést biztosító eszköztárak csoportonkénti készletének kialakítása
- Mérési módszerek/eljárások segítése

6.10. A technikai dolgozók fejlesztésére vonatkozó terv

Dajkák:

- Az éves továbbképzési tervekben ki kell dolgozni azokat a témákat, melyek az IMIP, és a HOP-hoz kapcsolódó ismeretek megszerzését segítik.
- Az óvoda szakmai anyagai közül válogatni számukra, amelyek érdeklődésre számíthatnak és segíthetik pedagógiai ismeretük bővítését.
- Munkakultúrájuk fejlesztése érdekében rendszeres tájékoztatást és iránymutatást kapjanak.
- HAPCC – rendszer szerinti munkakultúra - elmélyítése.

Óvoda titkár:

- A vezetéssel együttműködő, korrekt munkakapcsolat.
- Számítástechnikai ismereteinek folyamatos karbantartása.
- Munkájához szükséges feltételek biztosítása.
- Munkatársakkal továbbra is humánus, segítőkész magatartás

Kertész-karbantartó:

- Pontos, precíz munkavégzés → munkájának felelősségteljes végrehajtása.
- Az óvoda többi munkatársával korrekt, segítőkész együttműködő kapcsolat.
- Munkafeltételek biztosítása az óvoda lehetőségeihez mérten.

Az eredményes munkavégzés egyik legfontosabb feltétele a munkafegyelem. Olyan keretet adó rend, amelyben mindenki megtalálja a helyét. Szükségesnek tartom a Szervezeti és Működési Szabályzat körültekintően betartását. A munkaköri leírásoknak évről évre meg kell újulnia, mivel a dolgozóktól csak olyan feladatok végrehajtását lehet számon kérni, amelyek elvégzésére pontos egyértelmű utasítást kaptak.

Mit várok el a munkavégzés során az alkalmazotti körtől?

- A szabályok és jogos elvárások betartását
- Elkötelezettséget a közös cél iránt
- A rendszeres, pontos, felelősség teljes munkavégzést
- A kritika elviselését, az önértékelést, a következtetések levonását és a változásra, változtatásra való hajlandóságot.
- A pedagógiai intézményhez méltó erkölcsi és etikai értékek, elvek betartását

6.11. Tervezés

A vezetési funkciók közül kiemelném a tervezést, mert az eredményesség kulcstevékenysége.

A vezetői kvalitást próbára tevő tervezési feladatok: az emberekkel való bánásmód, az információkezelés, a probléma kezelés, a döntéshozatal.

Ezeket már a tervezésnél figyelembe kell venni, hogy az elképzelt feladat kihívó, mérhető és teljesíthető legyen.

Az emberek kisebb-nagyobb csoportokban teljesítenek legjobban, a csoportoknak mozgáster kell, megfelelő fontosságú feladat, tisztázott normák, elvárások és környezet, csoportközi kapcsolatok biztosítása. A jól működő csoportok a vezetőnek biztos támaszt jelentenek. Ezért a csoportfunkciók működését is meg kell tervezni.

(kezdményezés, információnyújtás, diagnosztizálás, véleménykutatás, értékelés, döntés-előkészítés.

- A HOP-ban, az IMIP-ben, az OKAIM Kézikönyvben megfogalmazottaknak időarányos lebontása – világos célok.
- Nevelőtestület célirányos továbbképzése (sajátos nevelési igényű gyermekek szakszerű integrálása).
- Költségvetés felhasználására vonatkozó terv.
- Munkáltatói feladatok.
- Gyermekek létszám- kihasználtság megtartása.

6.12. Ellenőrzés-értékelés

6.12.1. Cél: Erősíteni az ellenőrzést

A normáknak, a jogi és belső szabályozásnak megfelelő működés biztosítása.

A külső-jogi, törvényességi hatóság, pénzügyi-ellenőrzések megfelelő előkészítése, a munka segítése

Az ellenőrzés során feltárt hibák javítása, a rendszer javítása a hibák kizárására.

Jellemzői:

- rendszeresség
- gyakoriság
- új módszerek → sikerkritériumok meghatározása → önértékelés erősítése → szempontok meghatározása

Feladat:

A vezetői ellenőrzés területeinek meghatározása

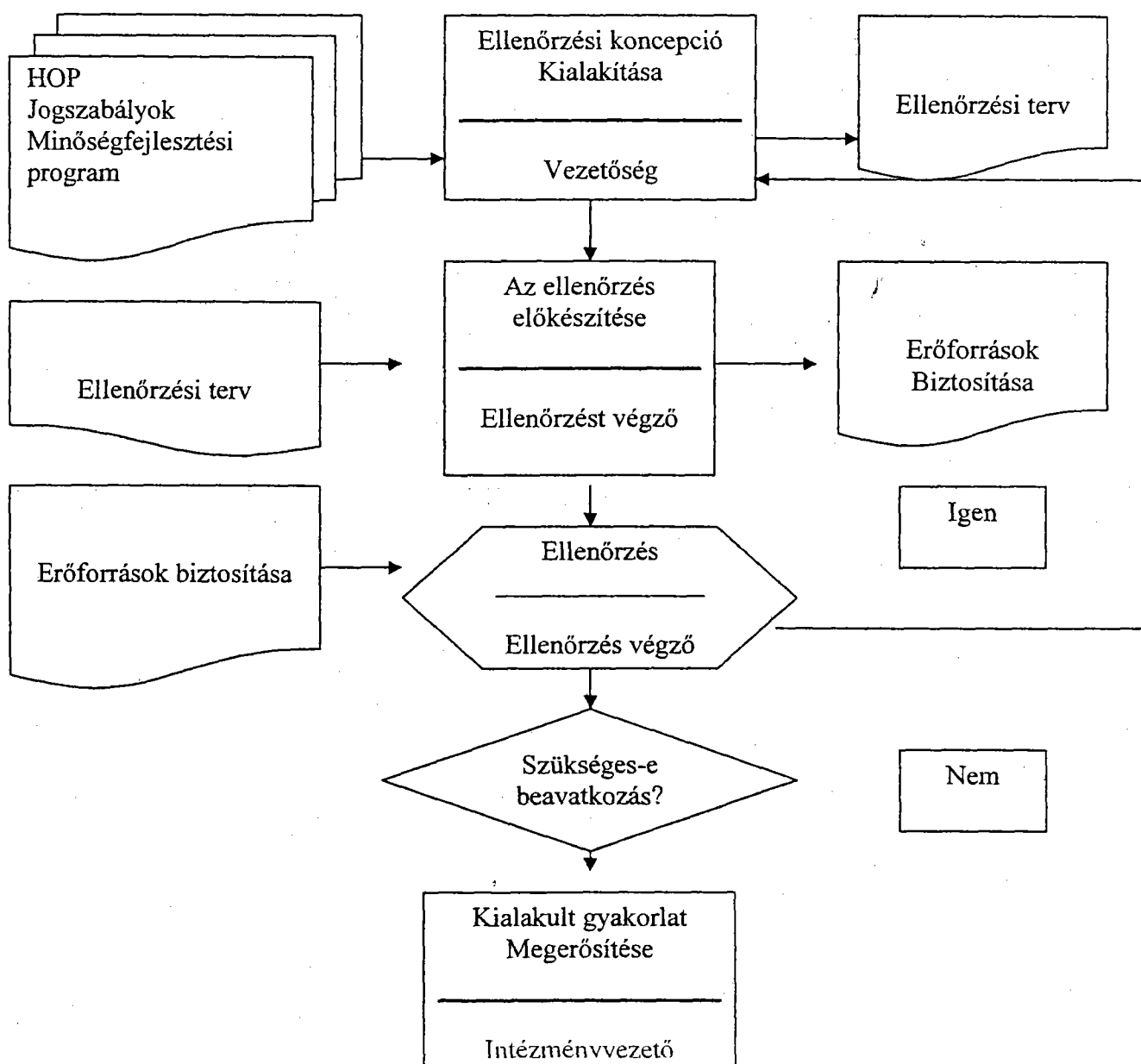
Az ellenőrzési feladatok átruházása, az átruházott feladatok pontos megjelölése, az ellenőrzés tervezése a beszámolás, dokumentálás rendjének a meghatározása, A PDCA ciklus működtetése / tervezés, megvalósítás, ellenőrzés-értékelés, beavatkozás/

Alapelvek:

Az ellenőrzés legyen tényszerű és objektív, folyamatosságával a szervezet működését kísérje végig, jellemezze a:

- konkrétság
- folyamatosság
- tervszerűség
- pedagógiai önállóság tiszteletben tartása
- humánus megközelítés
- kölcsönös bizalomra épülő, építő célzatú önállóság, önértékelés fejlesztése
- Pozitívumok erősítése

6.12.2. Az éves vezetői ellenőrzés folyamata



6.13. Irányítás

Az intézmény folyamatos működéséből fakadó vezetői munkafolyamat az irányítás, a vezetői hatáskör érvényesítése.

Az irányításnak velejárója a különböző írott és íratlan szabályokban rögzítettek figyelembe vétele.

A kötelező alapidokumentumok (alapító okirat, pedagógiai program éves munkaterv, költségvetés, SZMSZ, Közalkalmazotti szabályzat, továbbképzési és beiskolázási terv, vezetői program, IMIP, OKAIM Kézikönyv) nélkül nem lehetséges hatékony vezetői munkát végezni.

Az irányítási folyamat emeli ki az egyéni felelősséget, a teljesítményeket, információt ad az értékeléshez a közösen meghatározott intézményi célok eléréséhez.

Az irányítás:

- Segít a következő programtervek elkészítésében
- Támogat a rendelkezésre álló erőforrások hatékony felhasználásában.

A vezetőnek meg kell határozni azt a követelmény szintet, amit mindenkitől elvár, azt ahogyan mérhetővé teszi a követelmények megfelelő teljesítését a különböző fázisokban, az ehhez szükséges módszereket helyesen kell megválasztani.

Az elvárt eredmények és a teljesítmények összehasonlítása irányításként működik a vezető számára.

Ha szükséges a korrekció, akkor új feltételre, vagy folytatásra esetleg új célok megfogalmazására van szükség.

Az irányítási folyamat legfontosabb alapelvei:

- Meg kell fogalmazni a célokat, amelyekért érdemes erőfeszítéseket tenni, dolgozni.
- A visszajelzés verbális és non verbális rendszereit szükséges kidolgozni és működtetni.
- A mérési módszerek segítségével meg kell vizsgálni a célok és az elvárások közötti különbség okait.
- A vezetőnek széles eszköztárral kell rendelkeznie a teljesítmény javításához.
- Az irányítás az emberi tényezők által állandóan befolyásolt folyamat, ezért a legfőbb vezetői törekvés a célokban való megegyezés.

«KÖZÉPTÁVÚ TERVEK»

6.14. A HOP beválására vonatkozó koncepció

- A HOP felülvizsgálatának folyamatát a nevelőtestület nyomon követte. Így mindenki számára ismert, hogy miért került sor a program teljes átdolgozására, újra írására. Az új program az óvodában folyó pedagógiai munka gyakorlatára épül, így folyamatos alkalmazása továbbra is nevelési-oktatási feladataink részét képezi.
- A program célja, hogy segítse
 - az új tartalmak, tevékenységek elsajátítását
 - a törvényi változásokból eredő szemléletformálását
 - a program beválásának nyomon követését, hatásvizsgálatát.

A beválás nyomon követése, alkalmazása

- a feladatra, továbbiakban is célszerű helyi munkaközösséget kijelölni.
- A vizsgálati dokumentáció segítségével nevelési évenként, majd 3-4 év múlva a kimenetkor összegző értékelésben kell összefoglalni a nyomon követést – a hatásvizsgálat adatait
 - az egyes nevelési évek megfigyelése, konzultálási tapasztalatainak összegzésével,
 - a program új elemeinek hatásvizsgálati adataival,
 - a kimenő csoportok eredményeinek feldolgozásával.

A program beválásának eldöntéséhez szükséges a vizsgálati eredmény, az értékelés elemzése, összevetése a HOP tartalmával, célkitűzéseinek, sikerkritériumaival.

Szükség esetén meg kell megtenni az esetleges átdolgozást/kiegészítést.

6.15. A IMIP kiegészítésében meghatározott teljesítményértékelési rendszer alkalmazása

A pályázatírás időszakában megtörtént az intézményi minőségirányítási program módosítása a pedagógusok teljesítményértékelési rendszerére vonatkozó előírásokkal, jelenleg az módosított IMIP a fenntartó jóváhagyására vár.

Bízom abban, hogy a teljesítményértékelési rendszer eredményesen fogja elősegíteni az óvodánkban folyó nevelőmunka minőségének fejlődését. A cél az, hogy az eddig többnyire részletekben érzékelt és megvalósult minőségfejlesztési irányítási folyamatok egésszé formálódjanak.

Ismerje és érzékelje saját teljesítménye, hozzáadott értékének fontosságát és szerepét, a kitűzött célok folyamatos megközelítése, elérése érdekében.

A teljesítményértékelési rendszer alapvető célja az egyéni és intézményi szintű munka minőségének javítása, ezért alkalmasnak kell lennie:

- a sikeres teljesítmény és az eredményes munka kimutatására
- a problematikus területek azonosítására és a teljesítmény javítására irányuló célok kijelölésére
- egyértelműen mutassa ki a különböző területeken elért jó és gyenge teljesítmények közötti különbségeket
- az egyéni teljesítmény változásának kimutatására
- a pedagógusok és az óvodavezetés közötti információ csere előmozdítására, ezáltal az óvodavezetés jobban megismerje a pedagógusok véleményét.

6.16. A tárgyi erőforrások biztosításának, fejlesztések terve

A pedagógiai tevékenységre vonatkozóan

- a HOP feltételrendszerének folyamatos fejlesztése, a kötelező eszköznorma figyelembevételével, az évente készült hiánylisták alapján
- a gyerekek játékeszközeinek bővítése,
- az egyéni és differenciált fejlesztést szolgáló eszközök beszerzése
- a tanulási folyamatokban a gyerekek fejlesztését biztosító eszközök bővítése (szertári és csoportonkénti)
- a gyerekek mozgásfejlesztését segítő eszközök folyamatos beszerzés: udvar, csoportszobák
- csoportszobák: kiegészítő bútorok, ágyneműk
- könyvtárunk folyamatos bővítése

Óvodai bútorprogram:

Csoport szobában bútorcsere

Felújítás, fejlesztés:

teljes világításcsere, korszerűsítés
teljes festés, mázolás kívül-belül
parketta javítás
folyosói PVC csere,
gyermek mosdók fali burkolat javítása
udvar állagának tovább javítása,
terasz kövezetének felújítása
tornaszoba ill. sószoza kialakítása

Gazdálkodás terén

továbbiakban is folytatni kell

- a jogszabálynak megfelelő felelősségteljes gazdálkodást, melyet eredményes gazdálkodási stratégiával érhetünk el.
- A költségvetés ésszerű, takarékos felhasználását
- Forrásbővítő tevékenységeket:

pályázatok számának növelése
intézményi alapítvány létrehozása
szponzorok felkutatása

6.17. Az óvoda kapcsolatai

Óvoda-család

A családdal való kapcsolatban a partneri viszony fenntartására törekszem, a szülő vélemények, javaslatok, kérések figyelembe vétele emeli a szakmai munka színvonalát, hozzájárul a kiegyensúlyozott légkör kialakulásához. A 2004-ben készített szülői elégedettségi vizsgálat megállapítása, hogy a szülők igénylik a gyermekek óvodai életéről, egyéni fejlődéséről szóló információkat. Fogadóórák alkalmával a szülők és az óvodapedagógusok egyeztetése alapján esetenként, vagy havi rendszerességgel lehetőséget kell biztosítani a szülők jogos igényeinek kielégítésére. Feladatom a gyermek-szülő-nevelő kapcsolat segítése, a már kialakult hagyományok ápolása (a HOP-ban is rögzített nyílt nap, a szülő számára nyitott gyermek ünnepek az óvodában.) Mindezek alkalmat adnak a szülőknek, hogy megismerjék a nevelők munkáját és a saját gyermekük csoportbeli viselkedéséről, teljesítményéről képet alkothassanak. Továbbra is célom egy olyan, a szülői közösségek vezetőiből álló szervezet működtetése, amely aktív hozzáállásával, segítőkész kritikájával hozzájárul a hatékonyabb pedagógiai munka megvalósulásához.

Óvoda- társintézmények

- a bölcsőde-óvoda, óvoda-iskola közötti együttműködés további fejlesztése új formákkal módszerekkel
- a kapcsolattartásban meg kell tartani azt a kiemelkedő értéket, hogy az együttműködés nem formális, hanem a gyermekek érdekében végzett egymásra épülő, egymáshoz kapcsolódó és dialektikus egységet képző tevékenység.

Óvoda – fenntartó

Úgy ítélem meg, hogy a Művelődési Ügyosztállyal való kapcsolatunkat korrekt, hatékony együttműködés jellemzi, amelyet a jövőben is szeretnék fenntartani. Az Oktatási, Ifjúsági- és Gyermekvédelmi Bizottsággal, a Kulturális- és Sportbizottsággal való együttműködés megköveteli a kölcsönös párbeszéd, tárgyalás felerősödését a közös kérdések együttes megoldásában. A jövőben is élni fogok az általuk kiírt pályázati lehetőségekkel, az intézmény további eszközfejlesztése érdekében.

Bölcsőde

- átmenet megkönnyítése,
- közelítés módszere, szokások alakításában.

Iskola

A hagyományos kapcsolattartási formákon túl keresni kell az újszerű formákat, amivel a két intézmény típus egymásra építheti az ismeretnyújtást a gyermekek számára. Egymást erősítő kapcsolatokra kell törekedni.

Közművelődési intézmények

Az egyetemes emberi kultúra megalapozását már óvodás korban el kell kezdeni. Ehhez elengedhetetlen az olyan programok szervezése, melyek ezt a törekvést szolgálják.

Óvoda – P.SZ.SZ.:

- Szaktanácsadás szakmai kérdésekben
- Kerületi továbbképzéseken való részvétel
- Kerületi Pedagógiai Napokon való részvétel

Kapcsolat a logopédussal

Óvodánkban a logopédus első sorban az iskolába lépő gyerekekkel foglalkozik. Munkáját igényesen, nagy szakértelemmel és körültekintően látja el. Rendkívül jó a kapcsolatunk vele. Az óvónők szakmai tanácsait kikérik és megfogadják. Jövőben is igénybe szeretném venni szakmai segítségét értekezletek alkalmával is, szülő-logopédus találkozó megszervezését tervezem.

Kapcsolat a Nevelési Tanácsadóval

A Nevelési Tanácsadó munkatársaival kapcsoltunk a terápiás kezeléseket teljességgel ki. Nevelési hátrányokkal küzdő problémás viselkedésű, nehezen kezelhető gyerekekkel való foglalkozást a Tanácsadóban végzik. Nagyon fontosnak tartom a jövőben is a helyszíni megfigyeléseket, a nevelési szituációkban történő tapasztalatok szerzését.

Továbbra is fontosnak tartom az óvónőkkel való napi párbeszéd felerősítését, hogy a fejlesztési eljárásokhoz kellő információt és segítséget kapjanak kollégáim.

Óvoda - GAMESZ

Gazdasági és pénzügyi vonatkozásban egyaránt együttműködő, egymás munkáját segítő korrekt munkakapcsolatunk fenntartására törekszem.

6.18. HOSSZÚ TÁVÚ TERVEK

A hosszú távú fejlesztési feladatokat meghatározott tényezők közül az alábbiakat szeretném kiemelni:

a közoktatási rendszer, így az óvoda is az adófizetők pénzéből működik, ezért elszámolással és felelősséggel tartozunk a befektetésért, a gyermekek óvodáztatása egyszeri és megismételhetetlen folyamat, így nem engedhető meg, hogy gyenge teljesítményeket nyújtsunk

Ennek érdekében:

- Folyamatosan figyelemmel kell kísérnünk az óvodánkkal szemben megfogalmazott elvárásokat és maradéktalanul meg kell felelnünk azoknak.
- A munkánkat, működésünket, meghatározó dokumentációkat folyamatosan a hatályos jogszabályoknak (ágazati törvények, rendeletek, fenntartói határozatok) megfelelően kell alakítani.
- A pedagógiai programunkat meghatározó önálló arculatunkat tovább kell erősíteni.
- Az intézményi minőség irányítási program megvalósításával kell biztosítani a magas színvonalú óvodai tevékenységet, az intézmény működésének kiszámíthatóságát, továbbá hogy nevelőtestület vonatkozásában objektív mutatók alapján lehessen szakmai munkát értékelni.
- A hatékony gazdálkodás a tárgyi feltételek folyamatos javításával szolgálja, segítse a szakmai színvonal emelését.
- A szakmai színvonal folyamatos emelésének legfőbb garanciája, a pedagógiai műhelymunka legfőbb színtere a munkaközösségek legyenek.

Utószó

A pályán eltöltött 28 évem, 16 éves vezetői tapasztalatom kialakította -a szándékom szerint- a pályázatomban is tükröződő vezetői arculatomat, amely -reményeim alapján- a továbbiakban is alkalmassá tehetnek vezetői munkám tovább folytatására.

Olyan szellemben szeretném tovább alakítani, fejleszteni a pedagógus közösséget, amelyben a gyerekek sokoldalú kiegyensúlyozott fejlődése, a felnőttek önmagukkal és másokkal szemben igényes pedagógiája, aktivitása, munkája a valóságos körülményekhez igazodóan minél inkább megvalósul.

Meggyőződésem, hogy sikeres munkát végezni a pedagógia területén is csak megfelelő csapatmunkával, az ehhez szükséges összhang és egyéb feltételek esetén van lehetőség, amelyek tovább fejlesztéséhez úgy érzem, a jövőben is eredményesen hozzá tudnék járulni.

Programom annyit ér, amennyit közösen meg tudunk valósítani belőle.

Azt szeretném, ha az óvoda közössége vezetői programomban meglátná az értelmes célokat, és úgy gondolná, együtt egy sikeres, örömteli munka részesei lehetünk, hogy aztán büszkéek lehessünk munkánk eredményére, az egész óvodára.

Mindezek szem előtt tartásával pályázom meg az óvoda vezetői állását.

A fentiekben vázolt vezetői koncepciómban kitűzöttet szeretném a Cziráki-Lándzsa utcai óvoda közösségével együttműködve megvalósítani, amelyhez a nevelőtestület és a képviselő-testület támogatását kérem.

Budapest, 2007. április 16.

dr. Klein Tamásné
Dr. Klein Tamásné

Irodalom jegyzék

1. Az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja
2. Pereszlényi Éva: Az óvodák szakmai fejlesztése
3. Dr. Benedek István: Az intézményvezetés négy tétele (OKKER Kiadó Kft. Budapest, 1999.)
4. Dr. Benedek István: A professzionális intézményvezetés alapjai (RAABE Könyvkiadó Kft. Budapest, 1997.)
5. Dr. Benedek István: Pedagógiai vezetés, A vezetés pedagógiája (OKKER Oktatási Iroda, Budapest, 1995.)
6. Hajas Lászlóné: Mit jelent a menedzser szemléletű óvodavezetés? (Ovi Zual Kreatív Műhely)
7. Petren Ferencné: Az óvodavezetés elmélete és módszertana (Comenius Bt., Pécs, 2001.)
8. Minőség az óvodában (OKKER Oktatási Kft. Budapest, 2001.)
9. Óvodavezetők kézikönyve III., IX., X., kötet (OKKER Oktatási Iroda, 1995, 2001, 2002.)
10. 2003. évi LXI. Törvény – a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. Törvény
11. A többszörösen módosított 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról, azok végrehajtási rendeletei
12. 1997. évi XXXI. Törvény, A gyermekvédelemről és a gyámügyi igazgatásról
13. NAPSUGÁR Óvoda Helyi Programja
14. Napsugár Óvoda Szervezeti és Működési Szabályzata
15. A Föv. XVI. Ker. Önkormányzat Oktatáspolitikai Konceptiója
16. A Föv. XVI. Ker. Önkormányzat Minőségirányítási Program
17. Az óvodavezető 5 évvel ezelőtti Vezetői Pályázata

18
Készült: 2007. május 8.

A Szülői Közösség értekezletéről

Helye: Napsugár Óvoda 1163. Bp. Cziráki u. 8-10.

Tárgy: **Vezetői pályázattal kapcsolatos szülői véleményezés**

Jelen vannak:

Szülői Közösség tagjai csoportonként (jelenléti ív mellékelve)

Dr. Klein Tamásné óvodavezető

Horváth Zsoltné óvodavezető helyettes az Előkészítő bizottság elnöke

Rádi Zsuzsanna tagóvodavezető helyettes az előkészítő bizottság tagja

Hitelesítők: Bakó Olga előkészítő bizottság tagja

Koltányiné Vadász Viktória szülő

Napirendi pontok:

1. Az Előkészítő bizottság elnöke köszönti a jelenlévőket.
2. Tájékoztató az óvodavezetői megbízáslejáratról, az új pályázat feltételeiről.
3. Vezetői pályázat ismertetése (vezető jelenléte nélkül)
4. A vezetői pályázat véleményezése.
(Kérdés esetén a vezető a szülők rendelkezésére áll.)

Szülői Közösség véleménye a vezetői pályázatról:

Dr. Klein Tamásné pályázatát megismertük, az óvodai élet minden területére kiterjedő, átfogó munka.

Az eltelt időszak kiértékelését, helyzetelemzését a napi tapasztalataink alapján, reálisnak ítéljük.

A gyermekek fejlesztésére vonatkozó konkrét elképzeléseit egyetértően vettük tudomásul.

Az óvoda eddigi működésével, elért eredményeivel nagyon elégedettek vagyunk. Az óvoda nyitottsága, kapcsolattartás a szülőkkel az együttműködés jól megvalósult, az információáramlás megfelelő (nyílt napok, adventi délután, napi kapcsolat).

A vezetése alatt álló intézményben őszinte, segítőkész, családi légkör uralkodik, szívesen hozzuk ide gyermekeinket, ahol sok szolgáltatás és program színesíti az óvodai életet (korcsolya, néptánc, angol, hittan, könyvtár). Örömmel vettük a térítésmentesen szervezett gyermekfoglalkozásokat, melyeket az óvó nénik tartanak kézműves foglalkozás, gyerekfoci, gyerektorna, zeneóvi. A programok a gyermekek életkorához igazodnak.

Jellemző a kölcsönös bizalmon és megbecsülésen alapuló szülő-pedagógus kapcsolat, melyen keresztül lemérhető a vezető munkája.

Az elmúlt öt év alatt érzékelhetően javult az óvoda eszközellátottsága, tárgyi felszereltsége (foglalkozási eszközök, játékok, textiliák, edények, bútorok, udvari játékok). A pályázatból kitűnik, és saját tapasztalataink is alátámasztják, hogy az óvodavezető az előirányzott költségvetési keret bevételi oldalát, a pályázati lehetőségek eredményes kihasználásával igyekszik bővíteni.

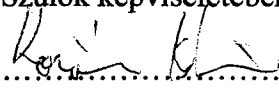
3. sz. melléklet


XVI. ker. Polgármesteri Hivatal	
Érkezett:	2007. MAJ. 24
13/4/08/07 számdb mell.
Előadó: Koltányiné	Előszám: 13/4/07 0.00/p

További fejlesztési koncepciójával, melyet a középtávú terveiből megismerhettünk, egyetértünk.

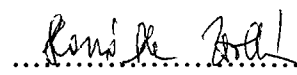
A vezető terveit, elképzeléseit támogatjuk, a megvalósításhoz segítségünket továbbra is felajánljuk.


Szülők képviselőiben:


.....
Cziráki u-i óvoda

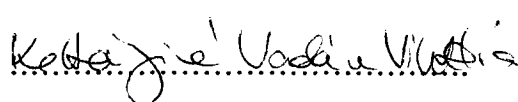

.....
Lándzsa u-i óvoda

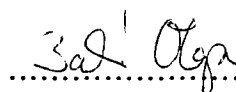
Intézmény részéről:


.....
Horváth Zsoltné
Előkészítő Bizottság elnöke


.....
Rádi Zsuzsanna
Előkészítő Bizottság tagja

Hitelesítők:


.....
Koltai Zoltán


.....
Székely Zoltán

Szakmai munkaközösség véleményezése a Vezetői Pályázatról

A vezetői pályázat a hitvallás megfogalmazásával kezdődik, mely tükrözi vezetőnk elhivatottságát, gyermekszeretetét, erkölcsi értékítéletét.

A célok megfogalmazásánál figyelembe veszi az óvoda sajátos helyzetét, helyi adottságait, a két tagóvoda szociokulturális hátterét, a törvényben kitűzött feladatokat.

Az elmúlt évek munkájának értékelése rámutat arra, hogy az előző öt évben tartalmas, sokrétű, magas színvonalú nevelő-oktató munka folyt óvodánkban. Rengeteg új mozgás- és képességfejlesztő játék, sportszer, foglalkozási eszköz, udvari játék került beszerzésre, ami a tárgyi és személyi feltételek javítását szolgálta.

A pedagógusok szakmai fejlődését(önképzés, tanfolyam, könyvtár bővítés) támogatta mind anyagilag, mind a munkaidő beosztással.

Vezetői programja egyenes folytatása az elmúlt időszaknak. Egyértelműen meghatározza a célokhoz kapcsolódó feladatokat mind az intézmény vezetésével, mind a nevelő munkával , mind a gyermekek fejlesztésével, valamint a tárgyi erőforrások fejlesztésével kapcsolatban.

A munkaközösség számára a HOP bevalásának további nyomon követését, az IMIP és az OKAIM kézikönyvben megfogalmazott célok és sikerkritériumok megvalósítását, egy-egy nevelési terület aprólékosabb áttekintését, valamint mérési módszerek és eljárások kidolgozását javasolja.

A koncepcióban megfogalmazottakkal egyetértünk.

A gyerekek harmonikus személyiségfejlődésének zálogát az egyéni szükségletekhez igazodó közösségi és egyénre szabott nevelés helyes arányának megvalósításában látja.

Külön kitér a sajátos nevelési igényű gyermekek integrálásával kapcsolatos feladatokra is, mely az Alapító okiratunkban is szerepel, és az elkövetkezendő évek egyik kiemelt feladata lesz.

A pályázatban megfogalmazott gondolatokkal, a vezetői hitvallással,
nevelési alapelveivel egyetértünk, munkáját továbbra is támogatjuk.

2007.05.08.

Szakmai munkaközösség képviselőjében hitelesítette:

Kicsi Katalin

Tibke Somló

Nevelőtestületi véleményezés A vezetői pályázatról

A Vezetői pályázat egészét átszövi a minőségbiztosítás melletti elhivatottság.

A céltudatos tervezés, a sikerkritériumok felállítása az irányítás folyamata, az ellenőrzés értékelés záloga az intézmény fejlődésének és a nevelőtestület színvonalas pedagógiai tevékenységének.

A pályázat bevezető részében részletesen olvashatunk a vezetői hitvallásról, a nevelési alapelvekről. Ezek tartalmával és a küldetésnyilatkozatban megfogalmazottakkal egyetértünk.

Mivel a testület tagjai több éve dolgoznak ebben az intézményben, módjuk nyílt arra, hogy vezető óvónőnk Edit személyiségét, emberi magatartását, segítőkészségét, pozitív tulajdonságait megismerhessék, így kölcsönös bizalom hatja át a mindennapi munkakapcsolatot. A pályakezdő óvónők, és az új dolgozók beilleszkedését segíti, és figyelemmel kíséri. Gondoskodik az óvodapedagógusok speciális továbbképzéséről, a hatékonyabb munkavégzés érdekében.

Nevelőtestületre vonatkozó koncepcióját részletesen megismertük, érdeklődéssel olvastuk a humán erőforrás fejlesztésére kidolgozott elképzeléseit.

Az elmúlt öt évben átdolgoztuk a Helyi Óvodai Programot, mely a Komplex Prevenció program adaptálása. Ennek a munkának Ő is aktív résztvevője volt.

Vezetői programjának fő célja a Helyi Óvodai Program minőségi megvalósítása.

A hatékonyabb munka érdekében bevonja a helyetteseket, munkaközösség vezetőit, minőségi körvezetőt. A Helyi programmal összefüggő vezetői feladatok ellátásába, és a minőségbiztosítással kapcsolatos feladatok gyakorlásába.

A vezetés során felmerülő feladatok elvégzéséhez véleményünket kikéri, igényt tart a reszortfeladatokat ellátók segítő munkájára is.

Az elvégzett munka értékelésekor is bevonja közvetlen munkatársait. Kiemelten hangsúlyozza a minőségi munkavégzés szükségességét, mely csapatmunkát igényel, s ebben az óvoda minden dolgozójára számít.

A belső szervezeti felépítésen túl fontosnak tartja, az intézmény kapcsolatrendszerét is, mely eddig is zavartalanul működött. A tárgyi erőforrások fejlesztése a középtávú tervek között szerepel, a felújítások, fejlesztések folyamatosak és rendszeresek, illeszkednek a napi folyamatos működtetéshez és a Helyi óvodai program feltételrendszeréhez.

A Vezetői pályázat tartalmát és célkitűzéseit megismerve azt elfogadjuk, hozzá a Pályázó irányítását reméljük és igényeljük, bízva abban, hogy együtt egy sikeres pedagógiai munka részesei lehetünk.

Budapest, 2007. május 10.

A nevelőtestület képviselőjében hitelesítette.

Pat. n. sz. - Lőrincz László

Karun' Salóh: Anita

Alkalmazotti véleményezés A Vezetői pályázatról

Jelenlegi vezetőnk vezetői pályázatából kitűnik, hogy az elkövetkező 5 éve időszakban az óvoda működését az eddig elért eredményekre kívánja építeni.

Vezetői hitvallásában kiemeli, hogy az óvodai élet zavartalan működéséhez elengedhetetlenül szükséges az óvodai közösség összehangolt munkája.

A nevelőmunkát közvetlenül segítő dajkák munkája sokrétű, összetett feladat, melyhez megfelelő képzettség szükséges.

Túl azon, hogy vezetőnk folyamatosan hangsúlyozza, hogy mindkét épületben a rend és a tisztaság a jellemző, a gyermekek körül adódó gondozási feladatok ellátásában is tevékeny részvételünkre számít. Munkánkat, továbbra is igyekszünk példaértékűen végezni. Az óvodai munkát meghatározó alapidokumentumokat, megismertük, azt magunkénak valljuk (Helyi Óvodai program, Minőségirányítási program) és a Vezetői pályázatban ismertetett feladatok is ezekre épülnek.

Óvodatitkárunk hosszú évek óta dolgozik együtt az intézmény vezetőjével, sokrétű munkakapcsolat áll fenn közöttük, amit a kölcsönös bizalom és megbecsülés hat át. Az óvoda gazdasági, ügyviteli, adminisztratív feladatainak ellátásában hatékonyan tudnak együtt dolgozni. Együttműködésüket a továbbiakban is folytatni kívánják.

A óvodánk két fűtő karbantartója a két épület kisebb karbantartási munkálatait, kertjének gondozottságát, tisztántartását látja el. Munkájukat körültekintően, gondosan végzik, melyhez a vezető továbbra is biztosítja a feltételeket, és munkavégzésükre számít.

Az anyagi lehetőségek szűkös korlátait igyekszik a tőle telhető lehetőségekkel maximálisan biztosítani. Az elmúlt öt évben a tárgyi fejlesztések, karbantartási-, felújítási munkálatok mindkét óvodában rendszerezsek voltak, melyek sokrétűségéről a pályázat erről szóló részében olvashatunk.

Mint vezető emberi gondjainkat bizalmasan kezeli, problémáinkat segítőkészen igyekszik megoldani.

Mindehhez - amely a pályázatból is kitűnik - a vezetőnk továbbra is biztosítani kívánja a nyugodt munkahelyi légkört, a munka szervezettségét, ahol a tartalmas csapatmunka tovább folyhat.

Jó érzéssel olvastuk a technikai dolgozók fejlesztésére vonatkozó elképzeléseit.

Ebben a légkörben kívánjuk továbbra is munkánkat végezni, ezért támogatjuk a Vezető további elképzeléseit.

Budapest, 2007. május 10.

Az alkalmazotti testület képviselőjében hitelesítette.

Kanizsai Jánosné

Deményi Z. János

Jegyzőkönyv

Amely 2007. május 10-én 12,30 órai kezdettel készül a Napsugár Óvoda nevelőtestületi értekezletén, a Bp. Cziráki u. 8-10. sz. alatti intézmény hivatalos helyiségében.

Jelen vannak:

Abonyi János Oktatási-, Ifjúság és Gyermekvédelmi Bizottság elnöke
Csomós Gyula Művelődési Ügyosztályvezető
Kovács Katalin Művelődési Ügyosztályvezető-helyettes
Dr. Klein Tamásné pályázó
11 fő a Napsugár óvoda nevelőtestülete (jelenléti ív mellékelve)

Horváth Zsoltné az Előkészítő Bizottság elnöke köszönti a jelenlévőket.

Megállapítja, hogy a nevelőtestület létszáma 15 fő, jelen van 12 fő, igazoltan távol van 3 fő.

A nevelőtestületi értekezlet határozatképes.

Ismerteti a rendkívüli nevelőtestületi értekezlet napirendjét:

Vezetőválasztással kapcsolatos véleménynyilvánítás.

Horváth Zsoltné a jegyzőkönyvvezető személyére Micki Krisztinát, a jegyzőkönyv hitelesítőinek Kaczurné Salánki Anitát, és Patriskov-Lőrincz Laurát javasolja.

A nevelőtestület a javaslatot 100 %-ban, 11 fő igen szavazattal elfogadja.

Ismerteti, hogy az óvodavezetői álláshely betöltésére kiírt pályázati felhívásra 1 fő, Dr. Klein Tamásné Edit óvodánk jelenlegi vezetője pályázott. Akinek kérdése, vagy véleménye van a pályázattal kapcsolatosan, azt szíveskedjen elmondani.

Tóth Leventéné: Az óvodai minőségbiztosítási csoport vezetőjeként elmondja, hogy kiépítésre került az OKAIM Minőségirányítási modell, a vezető szakmai irányításával. 2006-ban megszereztük az OKAIM Védjegyet, mellyel óvodánk minőségbiztosítottá vált. Ebben az évben megtörtént a teljesítményértékelési rendszer módosítása, mely szintén a minőségjavítást szolgálja.

Jóna Fatime: Minőségi kör tagjaként elmondja, hogy a pályázat minőségi munka az elmúlt időszak értékeléseire épít. Kiemeli, hogy a minőségi körök több éve dolgoznak folyamatosan, és eredményesen. Továbbra is fontos az óvodai kimenet mérése, az elégedettség mérése, az ellenőrző értékelő folyamat.

Bakó Olga: elmondja, hogy az óvodavezető napi szinten támogatja gyakorlati, szakmai munkánkat, olyan szemléletváltást ért el a testületben, melynek során kialakult, hogy a gyermekek fejlesztésében nem elsősorban a külső segítőkre támaszkodunk.

Donkó Melinda: Az óvodavezető segíti a gyermekvédelmi felelősök munkáját. Biztosítja részvételt a továbbképzéseken, szakmai konferenciákon, igyekszik megteremteni a feltételrendszerét a hátrányos helyzetű ill. veszélyeztetett gyermekek felzárkóztatásához.

Patriskov-Lőrincz Laura: Pályakezdőként, örül, hogy ilyen magas színvonalú szakmai munkát végző testületbe került, ahol az óvodavezető működteti a házi bemutatók rendszerét. Ez fontos tapasztalatszerzési lehetőség a fiatalok számára. Pedagógiai munkáját a vezető segíti.

Kaczurné Salánki Anita: Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai csoportba való integrálásához a vezető előrelátóan, már ebben a nevelési évben biztosította részvételét e témában indított konferencián.

Szikszai Erzsébet: Nagyon jónak tartja a működő bemutatók rendszerét, saját maga is aktív részese. Nagycsoportos gyermekeivel a Fővárosi Zenei Fesztiválon képviselte óvodánkat. Fontosnak tartja, hogy az ünnepek, ünnepélyek, egyéb hagyományok továbbra is ilyen érzelmi tartalommal kerüljenek lebonyolításra

Nevelőtestületi vélemény felolvasása (mellékelve)
Szakmai munkaközösség véleményének felolvasása (mellékelve)
Alkalmazotti testületi vélemény felolvasása (mellékelve)
Szülői Közösség véleményének felolvasása (mellékelve)

Horváth Zsoltné, az Előkészítő Bizottság elnöke javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság elnökének megválasztására Jóna Fatime személyében, akit a nevelőtestület 100 %-ban, 11 fő igen szavazattal megválasztott.

Javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság tagjának megválasztására, Micki Krisztina személyében, akit a nevelőtestület 100 %-ban 11 fő igen szavazattal megválasztott. Javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság tagjának megválasztására Donkó Melinda személyében, akit a nevelőtestület 100 %-ban 11 fő igen szavazattal megválasztott.

A szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a szavazás menetének törvényes lefolytatását, a vezetői megbízás támogatásáról, majd a szavazás idejére szünetet rendel el.

A szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a döntést:

3/2007. (V.10.) sz. nevelőtestületi határozat:

A Napsugár Óvoda nevelőtestülete Dr. Klein Tamásné pedagógiai programját támogatja.

Szavazás: 11 igen, egyhangú

Dr. Klein Tamásné megköszöni a bizalmat és elmondja, hogy örül, hogy pályázatában a nevelőtestület tagjai, találtak olyan célokat, melyeket együtt oldhatnak meg.

Az Előkészítő Bizottság elnöke megköszöni a részvételt, az értekezletet befejezettnek nyilvánítja.

Értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 13 óra 25 perckor.

k.m.f.

Micki Krisztina
jegyzőkönyvvezető

Patriszka Lóna
hitelesítő *Laura*

Saxumó Saliak Ág
hitelesítő

Jegyzőkönyv

Amely 2007. május 10-én 13.30 órai kezdettel készül a Napsugár Óvoda alkalmazotti értekezletén, a Bp. Cziráki u. 8-10. sz. alatti intézmény hivatalos helyiségében.

Jelen vannak:

Abonyi János Oktatási-, Ifjúság és Gyermekvédelmi Bizottság elnöke
 Csomós Gyula Művelődési Ügyosztályvezető
 Kovács Katalin Művelődési Ügyosztályvezető-helyettes
 Dr. Klein Tamásné pályázó
 24 fő a Napsugár óvoda alkalmazotti testülete (jelenléti ív mellékelve)

Horváth Zsoltné az Előkészítő Bizottság elnöke köszönti a jelenlévőket.

Megállapítja, hogy az alkalmazottak létszáma 29 fő, jelen van 25 fő, igazoltan távol van 4 fő.

Az alkalmazotti értekezlet határozatképes.

Ismerteti a rendkívüli alkalmazotti értekezlet napirendjét:

Vezetőválasztással kapcsolatos véleménynyilvánítás.

Horváth Zsoltné a jegyzőkönyvvezető személyére Micki Krisztinát, a jegyzőkönyv hitelesítőinek Kaczúrné Salánki Anitát, és Patriskov-Lőrincz Laurát javasolja.

Az alkalmazottak a javaslatot 100 %-ban, 24 fő igen szavazattal elfogadja.

Ismerteti, hogy az óvodavezetői álláshely betöltésére kiírt pályázati felhívásra 1 fő, Dr. Klein Tamásné Edit óvodánk jelenlegi vezetője pályázott. Akinek kérdése, vagy véleménye van a pályázattal kapcsolatban, azt szíveskedjen elmondani.

Demkóné B. Judit elmondja, hogy az óvoda vezetőjével a három vezetői ciklus alatt - melyben óvodatitkári feladatok elvégzésével segíthette sokrétű, tartalmas munkáját - úgy érzi értékes emberi és szoros munkakapcsolat alakult ki közöttük. Köszöni, hogy továbbra is számít együttműködésére.

Rostás Andrásné az Önkormányzati választások alkalmával, ügyeletes volt, azt tapasztalta, hogy a választásra érkezők mindig kedvező véleményüket nyilvánították ki az óvoda pozitív esztétikai változásaival kapcsolatban.

Nagyon régóta dolgozik az intézményben, úgy ítéli meg, hogy a vezető a lehetőségekhez mérten biztosítja munkához a feltételeket.

Stillerné Horváth Éva elmondja, hogy nem rég dolgozik az intézményben, szeret itt dolgozni. A vezető készséges, segítőkész következetes. Elvárja a minőségi munkát.

Újvári János úgy ítéli meg, hogy a 7 itt töltött év a kölcsönös tiszteletben telt el, megismerték egymás elvárásait, összecsiszolódtak. Munkáját igyekszik továbbra is jól végezni.

Horváth Zsoltné szerint a vezető tevékenységét felelősségteljesen, hozzáértéssel teszi. A testület aktív együttműködésére számít, toleráns. Kiemelkedő, hogy az óvoda térítéses szolgáltatásai mellett, a vezető kezdeményezésére és az együttműködő óvónők közreműködésével térítésmentes gyermekfoglalkozások zajlanak óvodánkban: kézműves, zeneovi, gyermektorna és gyermekfoci. Ezek a foglalkozások közkedveltek, a gyermekek körében, nagy lehetőség az esélyegyenlőség biztosítására, a gyerekek képességfejlesztésére.

Valamennyiük nevében köszöni munkáját, továbbiakban is igényelik irányítását.

Nevelőtestületi vélemény felolvasása (mellékelve)

Szakmai munkaközösség véleményének felolvasása (mellékelve)

Alkalmazotti testületi vélemény felolvasása (mellékelve)

Szülői Közösség véleményének felolvasása (mellékelve)

Horváth Zsoltné, az Előkészítő Bizottság elnöke javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság elnökének megválasztására Jóna Fatime személyében, akit az alkalmazottak 100 %-ban, 24 fő igen szavazattal megválasztanak.

Javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság tagjának megválasztására, Micki Krisztina személyében, akit az alkalmazottak 100 %-ban 24 fő igen szavazattal megválasztanak. Javaslatot tesz a szavazatszámláló bizottság tagjának megválasztására Donkó Melinda személyében, akit az alkalmazottak 100 %-ban 24 fő igen szavazattal megválasztanak.

A szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a szavazás menetének törvényes lefolytatását, a vezetői megbízás támogatásáról, majd a szavazás idejére szünetet rendel el.

A szavazatszámláló bizottság elnöke ismerteti a döntést:

Alkalmazotti közösség 1/2007. (V.10) sz határozata:

A Napsugár Óvoda alkalmazotti közössége Dr. Klein Tamásné vezetői megbízatását támogatja.

Szavazás: 24 igen, egyhangú

Dr. Klein Tamásné elmondja, hogy büszke a testületre, ha a képviselőtestület is úgy gondolja, szeretne továbbra is velük dolgozni.

Az Előkészítő Bizottság elnöke megköszöni a részvételt, az értekezletet befejezettnek nyilvánítja.

Értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 14 óra 30 perckor.

k.m.f.

Micki Krisztina
jegyzőkönyvvezető

Patriszka-Lőrincz *Laczkó-Salódi Anita*
hitelesítő *Laura* hitelesítő

SZAKÉRTŐI JELENTÉS

*A Napsugár 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

Dr. Klein Tamásné vezetői pályázata

Budapest - XVI. kerület

Napsugár 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 Napsugár Óvoda intézményvezetői állására*



Az intézmény neve: **Napsugár Óvoda**

A pályázó neve: **Dr. Klein Tamásné**

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

Dr. Klein Tamásné óvodavezetői pályázata a törvényileg szükséges elemeket tartalmazza.



Dr Klein Tamásné óvodavezetői pályázatának részletes tartalmi elemzése

Önéletrajz

Dr Klein Tamásné szakmai önéletrajza két nagy egységet tartalmaz: személyes adatai és iskolák, tanfolyamok, továbbképzések. A rendezetten összeállított listából a képzések, továbbképzések éveit lehet megállapítani. A címek alapján nem derül fény arra, hogy milyen mélységű ismeretek elsajátítását tartalmazzák a képzések, továbbképzések.

Célszerű lett volna megjeleníteni a pályázó eddigi munkahelyeit.

Helyzetelemzés

Dr Klein Tamásné, mint „belső” pályázó a Napsugár Óvoda körülményeit és működését jól ismeri. Pályázatában ismerteti pedagógusi hitvallását. Kifejti az óvodapedagógia számára legfontosabb elemét, az emberi oldalt.

Részletes, statisztikai adatokat felsorakoztatva elemzést végez az elmúlt időszakról: a tárgyi környezetről és az intézményi humán erőforrásról.

Pedagógiai irányítóként világítja meg az elmúlt 10 évben felvállalt és elvégzett feladatokat, a vezetése alatt kialakított óvodapedagógiai szemléletet. Konkrétumokat sorakoztat fel. Elemzésében a következő téves szakmai ismeretek találhatók:

- Szakképzési rendeletnek nevezi a 277/1997. (XII.22.) Korm rendeletet a pedagógus-továbbképzésről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről. (A pályázat 9. oldala)
- A pedagógusok szakképesítését, illetve a pedagógus-továbbképzést, szakképzésnek írja több esetben a pályázat 10. oldalán. (Létezik szakképzési törvény, amely nem az óvodapedagógusi szakképesítést és a pedagógus-továbbképzéseket tartalmazza.)
- A 10. oldalon a „didaktikai segédanyag” kifejezést használja, amely az oktatáshoz kapcsolódó fogalom, óvodapedagógiai terminológiában nem releváns. (Ld. alább)



- Több, mint hat helyen (a pályázat 13., 23., 24., 34., 41. és 49. oldalain) említ óvodai oktatást, amely kifejezés nem megengedhető korszerű óvodapedagógiai ismeretekkel rendelkező szakembertől. A jelenleg hatályos Köznevelési törvény az óvodát, mint nevelési intézményt értelmezi. (Kt. 24.§(1)) Az óvodáskorú gyermekek életkori sajátosságaikból adódóan nem alkalmasak a tudatos figyelmet és akaratlagos tanulást feltételező oktatásra.

Mivel Dr. Klein Tamásné irányításával írta meg a nevelőtestület a Napsugár Óvoda most is érvényben lévő helyi nevelési programját, helyzetelemzése szakmailag teljes mértékben erre a programra, továbbá a vezetésével elkészített intézményi minőségirányítási programra épül, azzal összhangban van.

Gyakorló vezetőként elemzi a gazdálkodással kapcsolatos feladatokat, amelyekben jártasságról tesz bizonyosságot. Igényesen összeállított táblázatokban összefoglalt adatokkal támasztja alá az intézményről meglévő ismereteit.

Vezetői program, további elképzelések

Dr. Klein Tamásné vezetői programját reális ismeretek birtokában tervezi. Fő céljait és a kitűzött feladatokat nem határolja el élesen, ezért ezek néhol keverednek, azaz feladatokat jelöl meg célként. (Bár lehet, hogy ez csak fogalmazási hiba.)

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

Demokratikus vezetési stílust vall magáénak. Látja a közösség erejét, koncepciót közöl a szervezet fejlesztésére.

Szakmai tekintetben a gyermekek érdekeit tartja mindenek előtt a legfontosabbnak. Programja a gyermekek iránt érzett szeretetét, tiszteletét és felelősségét tükrözi. A szülői nevelést, a családot, mint a gyermekért elsősorban felelős közeget kívánja az óvodai neveléssel segíteni.

A már kialakított jó együttműködés ápolásával tér ki a külső kapcsolatok építésének egyes elemeire. Vázlatosan sorolja fel a nevelési szempontból legfontosabb összetevőit a kapcsolattartásnak.



A pályázat formai elemzése

Dr. Klein Tamásné óvodavezetői pályázata a törvényi előírásoknak megfelelően készült, a szükséges elemeket tartalmazza. A pályázat esztétikus kivitelű, korszerűen szerkesztett munka.

A mellékletként csatolt iskolai végzettséget igazoló dokumentumokból megállapítható, hogy Dr. Klein Tamásné iskolai végzettsége - a közoktatási törvény szerint (16.§(2), 17.§ (1)a, 18.§(1) - megfelelő az óvodavezetői állás betöltésére.

Az iskolai végzettséget igazoló dokumentumok és az erkölcsi bizonyítvány megfelelnek a pályázati kiírásban előírtaknak.

Szakértői ajánlás

A pályázat csak utalásokat tesz a vezető törvényismeretére, amiből nem állapítható meg, milyen szintű törvény ismerettel rendelkezik Dr. Klein Tamásné.

A Közoktatási törvényben megfogalmazott vezetési feladatok közül a pályázat a gazdálkodással kapcsolatos teendők magas szintű műveléséről meggyőzött. (KT. 54.§ (1) „A közoktatási intézmény vezetője felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat...”)

Az óvodapedagógiai korszerű szakmai ismeretek elsajátítását javaslom a tárgyi tévedések elkerülése érdekében.

Mivel Dr. Klein Tamásné pályázata gyakorló vezetői szemléletet tükröz, nem javaslom a vezetői pályázat elutasítását.

Zsámbék, 2007. május 15.





Feketéné Csermely Éva

közoktatási szakértő



N Y I L A T K O Z A T

Alulírott dr. Klein Tamás hozzájárulok, hogy a **Napsugár Óvoda** vezetésére benyújtott pályázatommal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület előtt nyílt - zárt ülésen történjen.

Budapest, 2007....04....26.....

..... dr. Klein Tamás
pályázó

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT

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

Napirend:

3.) A Napsugár Óvoda vezetői álláshelyére jelentkező pályázó meghallgatása

105/2007. (V.21.) OIGYB

Az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Dr. Klein Tamásnét** 2007. augusztus 1 -től - 2012. július 31-ig a **Napsugár 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

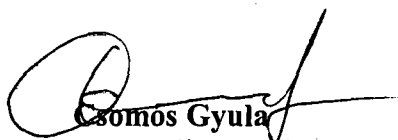
Szavazás: 8 igen, egyhangú

Abonyi János s.k.
elnök

Ács Anikó s.k.
jegyzőkönyv hitelesítő

Budapest, 2007. május 23.

A kivonat hitelül:


Csomós Gyula
ügyosztályvezető