

127/2008.

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

Tárgy: A Szentmihályi Játszókert Óvoda óvodavezetőjének megbízása 2008. augusztus 1-től - 2013. július 31-ig terjedő időszakra

Tisztelt Képviselő-testület!

A Szentmihályi Játszókert Óvoda óvodavezetői álláshelyének meghirdetésére azért került sor, mert a jelenlegi óvodavezető vezetői megbízása 2008. július 31-vel lejár.

A vezetői állást a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. tv., valamint a 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben foglaltak alapján, a 685/2007. (XI. 28.) Kt. határozat értelmében hirdettük meg az Oktatási Közlönyben.

A pályázati eljárás szabályait a nevelési-oktatási intézmények vezetői álláshelyére vonatkozóan a többször módosított a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX tv. 16-18. §-a, az 57. § (1) bekezdés i) pontja és a 102. § (3) bekezdése, a nevelési- oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI. 08.) MKM rendelet 11-14. §-a, pedagógiai-szakmai szolgáltatásokat ellátó intézményekről és a pedagógiai-szakmai szolgáltatásokban való közreműködés feltételeiről szóló 10/1994. (V. 13.) MKM rendelet 3. §-a, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv. (KJT) 23. §-a, és a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet 5. §-a, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. 80. § (1), (3) bekezdései határozzák meg.

Az óvodavezetői álláshely betöltésére **Sinka Mihályné** nyújtotta be pályázatát. (1. sz. melléklet)

Az intézményi közösségek véleményezési joga biztosított volt.

A **nevelőtestület** a 2008. április 26-i ülésén megismerte az intézményben működő közösségek véleményét. A szülői fórum, a nevelőtestület összegző véleményét kialakította. A közalkalmazotti tanács, és a szakmai közösség nyilatkozatuk alapján nem kívántak élni véleményezési jogukkal. (2.-5. sz. melléklet)

A **nevelőtestület** a vezetői programról titkos szavazással foglalt állást az alábbiak szerint. (6. sz. melléklet)

Sinka Mihályné vezetői	programját
támogatja	16 fő
nem támogatja	0 fő
tartózkodik:	0 fő

Az **alkalmazottak** április 26-án, a véleménynyilvánításra jogosultak véleményének megismerése után titkos szavazással az alábbiak szerint foglaltak állást a **vezetői megbízással** kapcsolatosan. (7. sz. melléklet)

Sinka Mihályné vezetői megbízását	
támogatja	31 fő
nem támogatja	0 fő
tartózkodik	0 fő

Indítványozom, hogy a Képviselő-testület a pályázó alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírása szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60 000 Ft-ban határozza meg. (A 2008. évben a pótlékalap 20 000 Ft.)

A fenntartó döntésének elősegítése céljából a pályázatról a mellékelt szakértői vélemény készült. (8. sz. melléklet)

A pályázó nyilatkozott, hogy a Képviselő-testület előtti meghallgatása nyílt ülésen történjen. (9. sz. melléklet)

Az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság a pályázót a 2008. május 19-i ülésén hallgatja meg, határozatát a Képviselő-testület a napirend tárgyalása előtt ismeri meg.

Kérem a Képviselő-testület állásfoglalását a javaslattal kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete megbízza **Sinka Mihálynét** 2008. augusztus 1- től - 2013. július 31-ig a Szentmihályi Játszókert Óvoda óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, a vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60 000 Ft-ban állapítja meg.

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

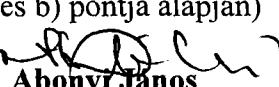
Határidő: 2008. augusztus 1.

Felelős: Kovács Péter polgármester

(Elfogadása minősített többséget igényel az SZMSZ 17. § (2) bekezdés b) pontja alapján)

Budapest, 2008. május 14.


Anesin László
jegyző


Abonyi János
bizottsági elnök

Tárgyalásra illetékes bizottság:

Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság

Melléklet:

- 1.sz.: pályázat
- 2.-5. sz.:közösségi vélemények
6. sz.: nevelőtestületi értekezlet jegyzőkönyve
7. sz.: alkalmazotti értekezlet jegyzőkönyve
8. sz.: szakértői vélemény a pályázatról
9. sz.: nyilatkozat

Budapest Főváros XVI. Ker. Önkormányzat
Polgármesteri Hivatal
Művelődési Ügyosztály

Pályázat

*a Szentmihályi Játszókert Óvoda
óvodavezetői álláshelyére*

Budapest, 2008. március

Készítette: *Sinka Mihályné*

1. Bevezetés	4.
1.1. Személyi adatok	5.
1.2. Szakmai önéletrajz	6.
1.3. Jogszabályi háttér	8.
1.4. Az intézmény főbb jellemzői	9.
2. Működési és szakmai helyzetelemzés	10.
2.1. Az intézmény szociokulturális háttere	10.
2.2. Környezetünk elvárásai és igényei	10.
2.2.1. Társadalmi elvárások	11.
2.2.2. Közvetlen partnereink	11.
3. Tárgyi erőforrás jellemzői	11.
3.1. Az épületek állaga, helyiség ellátottság, a környezet biztonsága, harmóniája	11.
3.2. Tárgyi felszereltség	13.
3.3. A nevelőmunka gazdasági és műszaki hátterének, egyéb feltételrendszerének biztosítása	15.
3.4. Hatékonyság mutatók: nyitva tartás, egy pedagógusra jutó gyermeklétszám	16.
4. Humán erőforrás jellemzői	17.
4.1. A pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége	17.
4.2. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök	18.
5. Szervezeti – vezetési jellemzők	19.
5.1. Vezetési struktúra	19.
5.2. Erőforrások elosztása, munka és felelősség megosztás	20.
5.3. Belső értékelési és minőségirányítási technikák	21.
5.4. Belső információáramlás	23.
5.5. Irányított önértékelés	24.
6. A pedagógiai munka jellemzői	26.
6.1. Helyi Nevelési Program	28.
6.2. A pedagógiai nevelőmunka jellemzői	29.
6.3. Mérés, értékelés	30.
6.4. Gyermekközösség	32.
6.4.1. Előjegyzések statisztikája	32.
6.4.2. Gyermekvédelmi statisztika	33.
6.4.3. Támogatások statisztikája	33.
6.4.4. Gyermekbalesetek	33.
6.5. Felnőtt közösség	34.

7. Kapcsolatok más nevelési szintekkel	35.
7.1. Kapcsolat óvoda – család között	35.
7.2. Kapcsolat óvoda – bölcsőde között	35.
7.3. Kapcsolat óvoda – iskola között	35.
7.4. Kapcsolat óvoda – Nevelési Tanácsadó között	36.
7.5. Gyermekvédelem	36.
7.6. Kapcsolat a kerületi óvodákkal	36.
7.7. Kapcsolat a Szakmai Szolgáltatóval	36.
7.8. Kapcsolat a Fenntartóval	37.
 8. A vezetésem alatti időszak tapasztalatai	 37.
 9. Intézményi küldetésünk	 38.
 10. Vezetési program, fejlesztési elképzelések	 39.
10.1. Az óvoda vezetése	39.
10.2. Humán erőforrás fejlesztés, munkáltatói feladatok	40.
10.3. Tárgyi erőforrás fejlesztés	41.
10.4. Gazdálkodási feladatok	42.
 11. Pedagógiai munkára vonatkozó fejlesztési elképzelések	 42.
11.1. Gyermekkel kapcsolatos feladatok	45.
11.2. A nevelőtestülettel kapcsolatos feladatok	46.
 12. Minőségfejlesztés	 47.
12.1. További célkitűzések	48.
12.2. Belső információáramlás	48.
12.3. Innováció	49.
12.4. Teljesítményértékelés	50.
12.5. Az óvoda légköre	50.
 13. Kapcsolatrendszer más nevelési szintekkel	 52.
13.1. Együttműködés a családdal	52.
13.2. Együttműködés a bölcsődével	52.
13.3. Együttműködés az iskolával	52.
13.4. Együttműködés a szakmai munkát segítő kerületi intézményekkel	53.
13.5. Fenntartó	53.
 14. Összegzés	 54.

1. BEVEZETÉS

Sinka Mihályné, szakvizsgázott óvodapedagógus megpályázom a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény, valamint az oktatási intézményekben történő végrehajtásáról rendelkező 138/1992. (X.8.) Kormányrendelet értelmében az Oktatási Közlöny 2008. március 7-én megjelent LII. évfolyam 4. számában közzétett Szentmihályi Játszókert Óvoda (székhelye: 1161 Budapest, Baross utca 141., Telephelye: 1161 Budapest, Bercsényi utca 36.) óvodavezetői álláshelyét.

Pályázatom benyújtásának motivációja az eltelt, több mint 11 év, melyet a pályázatban kiírt óvoda vezetésével töltöttem. A közösen elért szakmai – pedagógiai, emberi eredmények, sikerek, valamint az intézmény tárgyi felszereltségének, környezetének látványos fejlődése további töltést adott. Erkölcsi tartásomban erősítenek kollégáim, akikkel szoros közösséget alkotunk, mely a gyermekek iránti szeretetből, és az értük érzett felelősségünkből fakad.

1.1. Személyi adataim

Nevem: Sinka Mihályné

Leánykori nevem: Szilágyi Ágnes

Születési helyem és ideje: Budapest, 1963. január 03.

Családi állapotom: férjezett

Férjem neve: Sinka Mihály

Gyermekeim száma, neve és kora: 2 (Csaba - 22 éves, Mihály - 21 éves)

Lakcímem: 1161 Budapest, János utca 148/b.

Otthoni telefonszámom: 405-50-77

Mobil: 06-30-230-28-18; 06-20-260-81-50

Jelenlegi munkahelyem megnevezése: Szentmihályi játszókert Óvoda

Székhelyének címe: 1161. Budapest, Baross utca 141.

Munkahelyem telefon- és faxszáma: 405-40-18

Tagóvodánk címe: 1161. Budapest, Bercsényi utca 36.

Telefonszáma: 405-57-50

Legmagasabb iskolai végzettségemet igazoló oklevelek száma:

1. Budapesti Tanítóképző Főiskola óvónői szak (oklevél száma: 148/1985)
2. Budapesti Tanítóképző Főiskola „Óvodai menedzser” szak (oklevél száma: 140/1996)

Jelenlegi végzettségem: szakvizsgázott óvodapedagógus (óvodai menedzser szakirányú szakképzettséggel)

1.2. Szakmai önéletrajz

1981-ben a Budapesti Szent István Gimnáziumban érettségiztem.

1981. szeptember 01-én képesítés nélküli óvónőként kezdtem dolgozni a Budapest, XV. kerület Páskom park 37. szám alatt található Napközi otthonos Óvodában.

1983 – 1985-ig a Budapesti Tanítóképző Főiskola Óvodapedagógus szakát végeztem esti tagozaton, munka mellett.

1985-ben sikeresen államvizsgáztam és óvodapedagógusi oklevelet szereztem.

1990. június 01-én kerültem jelenlegi munkahelyemre, a Baross utca 141. szám alatt található Óvodába.

1990-1991-es nevelési évben a kerületi játék munkaközösség tagja voltam.

1991-1993 között az intézményben működő szakmai munkaközösséget vezettem.

1992-1993-as nevelési évben a Fővárosi Pedagógiai Intézet által szervezett alapfokú vezetőképző tanfolyamot végeztem el.

1992. szeptember 01-től felkérték az általános vezetőhelyettesi feladatok ellátására, melyet egészen 1996-ig én láttam el.

1992-1993-as nevelési évben a Nemzeti Szakképzési Intézet által szervezett „*Környezetkultúra az óvodában*” elnevezésű tanfolyamot végeztem el.

1993. januárban a Gordon Iskola „*Tanári eredményesség tanulása*” tréningjén vettem részt.

1995. februárban a Budapesti Tanítóképző Főiskola „*Óvodai menedzser*” szakirányú képzését kezdtem el.

1996. decemberében jelesre államvizsgáztam, és szakvizsgázott óvodapedagógusi végzettséget szereztem.

1996. január 08-tól az intézmény általános vezetőhelyetteseként rám hárultak az óvodavezetői feladatok, melyet 1996. májusig a csoportban végzett óvónői tevékenység mellett láttam el.

1996. augusztus 01-től 1997. augusztus 31-ig a Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő Testületétől 1 éves vezetői megbízást kaptam.

1997. szeptember 01-től 1998. augusztus 31-ig újabb 1 éves megbízással láttam el az óvoda vezetői feladatait, mivel a vezetői állásra kiírt pályázat eredménytelenül zárult.

1998. januárban a Fővárosi Pedagógiai Intézet által szervezett „*Közüoktatási szakértők intenzív tanfolyam*”-ának elvégzését igazoló tanúsítványt szereztem, mivel az említett tanfolyamon sikeres vizsgát tettem.

1998-ban elkészített pályázatom alapján elnyertem 5 évre a Baross utca 141. szám alatti Napközi otthonos Óvoda óvodavezetői állását. Akkori óvodavezetői kinevezésem 1998. szeptember 01-től 2003. augusztus 31-ig szólt.

1999. júniusában az OKKER Pedagógiai Szolgáltató Intézet által szervezett „*Intézményértékelés-minőségbiztosítás*” elnevezésű tanfolyamot végeztem el.

A vezetői munka korszerű, magas színvonalú, minden igényt kielégítő feladatainak segítése érdekében *középfokú szoftverüzemeltetői* végzettséget is szereztem 1999-ben.

2003. június 4-én a Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Polgármestere pedagógiai és intézményvezetői munkámat Főtanácsosi Cím adományozásával ismerte el.

2003. szeptember 01-től 2008. július 31-ig újabb 5 nevelési évre szóló vezetői megbízást kaptam.

Így már több mint 11 éves vezetői gyakorlattal rendelkezem.

2003-ban az EXPANZIO Humán Szolgáltató által szervezett „*Minőségbiztosítási referens*” elnevezésű képzésben vettem részt.

2007-ben a Minőség és Kreativitás Bt. Által szervezett „*Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása*” című tanfolyam hallgatója voltam.

Szakmai továbbképzéseken, konferenciákon, előadásokon eddig is rendszeresen részt vettem, és a továbbiakban is szervezett tanfolyamok, és a szakirodalom folyamatos tanulmányozásával kívánom szakmai fejlődésemet biztosítani.

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

1.3. Jogsabályi háttér

- ❖ A többször módosított 1993. évi LXXIX. Törvény a közoktatásról
- ❖ A nevelési-oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994 (VI.8.) MKM Rendelet
- ❖ 137/1996. (VIII.28.) Kormányrendelet az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjáról; módosítása 51/2004. (III.23.) Kormányrendelettel
- ❖ 23/1997. VI.4.) MKM Rendelet a Fogyatékos gyermekek óvodai nevelésének irányelve kiadásáról
- ❖ 277/1997. (XII.22.) Kormányrendelet a pedagógus – továbbképzésről, a pedagógus szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben résztvevők juttatásairól és kedvezményeiről
- ❖ 1997. évi XXXIII. Törvény a Gyermekvédelmi és Gyámügyi Igazgatásról
- ❖ A Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény,
- ❖ 138/1992. (X.8.) Kormányrendelet
- ❖ 16/1998 (VI.8.) MKM Rendelet
- ❖ 8/2000 (V.24.) OM Rendelet
- ❖ A közoktatás minőségbiztosításáról és minőségfejlesztéséről szóló 3/2002. (II.15.) OM Rendelet
- ❖ Az oktatási miniszter 30/2004. (X.28.) OM Rendelettel a nevelési – oktatási intézmények működéséről szóló 11/1994. (VI.8.) MKM rendelet módosítása
- ❖ Az intézményi Alapító Okirat 54/2008. (I.23.) Kt. határozat
- ❖ Az intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata 53/2005. (II.28.) OIGYB határozat
- ❖ Az intézményi Házirend 77/2005. (II.28.) OIGYB határozat
- ❖ Az intézmény Belső Szabályzatai,
- ❖ Az intézmény Helyi Nevelési Programja 410/2004. (VI.8.) Kt határozat
- ❖ Az Intézményi Minőségirányítási Programja 420/2004. (VI.8.) Kt. határozat; módosítás: 134/2007. (V.21.) OIGYB határozat

1.4. Az intézmény főbb jellemzői

A közoktatási intézmény neve: Szentmihályi Játszókert Óvoda

A közoktatási intézmény székhelye: 1161 Budapest, Baross utca 141.

Telefon, fax: 405-40-18

A közoktatási intézmény telephelye: 1161 Budapest, Bercsényi utca 36.

Telefon, fax: 405-57-50

E-mail: jatszokert@freemail.hu

A közoktatási intézmény alapítója: Budapest Főváros XVI. ker. Önkormányzat 1163 Budapest, Havashalom utca 43.

A közoktatási intézmény fenntartója: Budapest Főváros XVI. ker. Önkormányzat
1163 Budapest, Havashalom utca 43.

A közoktatási intézmény OM azonosítója: 034607

A közoktatási intézmény alaptevékenysége: Óvodai nevelés

A közoktatási intézmény egyéb tevékenysége: Óvodai intézményi étkeztetés
Közoktatási intézményben végzett
kiegészítő tevékenységek
Sajátos nevelési igényű – ennek keretében
beszéd fogyatékos, testi fogyatékos,
mutista – gyermekek integrált óvodai
nevelése
Oktatási célok és egyéb feladatok

Engedélyezett csoport és óvodai létszám: 8 csoport / 200 gyermek

A közoktatási intézmény gazdálkodással összefüggő jogosítványai:

Részen önállóan gazdálkodó
költségvetési szerv, amely minden
előirányzata felett rendelkezési
jogosultsággal bír. A pénzügyi-gazdasági
feladatokat a XVI. ker. GAMESZ látja el.

2. MŰKÖDÉSI ÉS SZAKMAI HELYZETELEMZÉS

2.1. Az intézmény szociokulturális háttere

A Szentmihályi Játszókert Óvoda a XVI. kerület kertvárosi részén, Rákosszentmihályon helyezkedik el, 6+2 csoporttal, két épületben működő intézmény. A területileg egymástól távol eső óvodákba érkező gyermekek más és más szociokulturális környezetből érkeznek hozzánk. A szülők mind iskolázottság, mind életkörülményeik tekintetében igen széles skálán mozognak. A családok többsége azonban átlagosnak mondható életszínvonalon élnek. Szélsőséges példákkal is találkozunk, mind negatív, mind pozitív értelemben.

A szülők összetétele folyamatosan változó képet mutat, a bekerülő és távozó gyermekek miatt. Adott éven belül is komoly változások tapasztalhatóak.

A **Baross utca 141.** szám alatti törzsóvoda hat csoportnak ad helyet. Vonzáskörzetében jellemzőek a családi házak, a kertvárosi jelleg. A családok többsége együtt él a nagyszülőkkel – így a nevelési tapasztalatok átadásával -, a gyermekeket érő több pozitív hatás, ingerekben gazdag környezet jó irányba befolyásolja az emocionális fejlődésüket, szokás- és szabályrendszerüket.

A **Bercsényi utca 36.** szám alatti tagóvoda két csoport működtetésére ad lehetőséget. Vonzereje az alacsonynak mondható csoportlétszámban és a családi jellegben rejlik. A gyermekek többsége a közeli lakótelepről érkezik. Ez nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a kis óvoda családi jellege még bensőségesebb legyen. A gyermekek többsége ismeri egymást, egy házban laknak, találkoznak a lakótelep játszóterén, udvarán. Így a szorosabb, mélyebb barátságok kialakulására is nagyobb a lehetőség.

A korcsoportok szervezésénél törekedtem az alábbi elvek betartására:

Baross utca 141. Óvoda

- | | | |
|---|---|---------|
| <input type="checkbox"/> 3 – 4 évesek csoportja | 2 | homogén |
| <input type="checkbox"/> 4 – 5 évesek csoportja | 2 | homogén |
| <input type="checkbox"/> 5 – 6 – 7 évesek csoportja | 2 | homogén |

A *Bercsényi* utcai tagóvodában a jelentkezők életkorától függően történt a csoportok kialakítása. Ott, a helyi adottságokból kifolyólag általában 2 heterogén csoportot szerveztem.

2.2. Környezetünk elvárásai és igényei

Mindkét óvodára jellemző a nyílt, őszinte, szeretetteljes légkör, igyekszünk nyugodt feltételeket biztosítani a gyermekek szomatikus, kognitív és emocionális fejlődéséhez. Sok esetben ez az alapja a szülők óvodaválasztásának is. A szülők véleménye azt is tükrözi, hogy őszintének, segítőkésznek tartják az intézmény dolgozóit, jó véleménnyel vannak a dajkák, a gondnok és az óvodatitkár munkájáról is.

2.2.1. Társadalmi elvárások

- módosított KT
- ONAP
- integrált nevelés
- partnerközpontú működés
- folyamatos minőségfejlesztés

2.2.2. Partneri igény és elégedettség mérés

A partneri igényeket mérés során gyűjtjük össze. Ennek eszköze partnerfüggő. Szülők, dolgozók, iskolák, fenntartó kérdőív, gyerekek játékos cselekedtetés révén közölhetik igényeiket, elégedettségüket. Ezen kívül figyelembe vesszük a napi kapcsolattartás során kapott visszajelzéseket.

A közvetlen partnereink igény- és elégedettségmérését évente végezzük, hogy elvárásaikat figyelembe vehessük tervező munkánk során. (MIP, HOP, az intézmény éves munkaterve, nevelőmunka tervezése)

A HOP módosítása során is elsősorban ezekre az igényekre építettünk.

Mindenek felett **a gyermekek** igényeit kívánjuk kielégíteni.

Az intézmény Alapító Okiratának 534/2005 (VI.28) számú Képviselőtestületi határozatával történő módosításakor az egyéb tevékenységek közé bekerült a sajátos nevelési igényű – ennek keretében beszéd fogyatékos, testi fogyatékos, mutista –gyermekek integrált óvodai nevelése.

Az Alapító Okiratban megfogalmazottakkal összhangban van saját készítésű Helyi Nevelési Programunk, hiszen a legutóbbi módosításkor megfogalmaztuk az integrált neveléssel kapcsolatos elveinket.

Az Alapító Okirat módosítása előtt is szembesültünk azzal a ténnyel, hogy egyre több a különböző problémával küzdő gyermek, ennek ellenére szakértői véleménnyel rendelkező óvodás gyermekünk az elmúlt két nevelési évtől volt.

A sajátos nevelési igényű gyermekek létszáma a 2006/2007-es nevelési évben 2 fő, a jelenlegi, 2007/2008-as nevelési évben 5 fő. Mindannyian beszéd fogyatékoságuk alapján járnak intézményünkbe.

3. TÁRGYI ERŐFORRÁS JELLEMZŐI

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

A törzsóvoda épülete óvoda céljára épült. A meglévő két csoportos kis épületet, mely a múlt század első felében épült, 1971-ben 4 csoporttal bővítették. A csoportszobák világosak, délután naposak. A folyosó szűk, sötét, az óvónők igyekeznek ennek ellenére barátságossá tenni. Az épületben kevés a kiszolgáló helyiség. Az orvosi szoba, a logopédia, a könyvtár egy helységben található. Nevelői szoba és a dolgozók részére étkező helység nincs.

Külön gondot okoz a foglalkozási eszközök, tisztítószeres, edények, textíliák raktározása is helyiség hiányában. Az elmúlt vezetői ciklus alatt (2005) megtörtént az épület felújítása. A beruházás az Önkormányzat felújítási keretéből történt, és az alábbiakra terjedt ki:

- ❖ Fűtőkorszerűsítés (teljes rendszer)
- ❖ Világításkorszerűsítés
- ❖ Vizes blokkok teljes felújítása
- ❖ Burkolatok cseréje (csempék, járólapok)
- ❖ Nyílászárók cseréje
- ❖ Akadálymentesítés

Nagy sajnálatunkra a felújítás során elmaradt a tornaszoba kialakítása, így intézményünknek továbbra is nélkülöznie kell a Helyi Nevelési Programunkban megfogalmazott célok egyik fontos feltételét.

Az épülethez tartozó udvar mind a 6 csoport számára kellemes játszóhelyet és sportlehetőséget biztosít. Az udvari játszóeszközök biztonságtechnikai vizsgálatának eredményeképpen a meglévő játékok jelentős része lebontásra került. Pótlásukat az Önkormányzat Oktatás-, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottságán keresztül juttatott céltámogatások segítségével folyamatosan végeztük, és végezzük.

A tagintézmény még régebbi, a XIX. század végén, eredetileg nem óvoda céljára épült, ezért korszerűtlen. Az 1994. évben történt felújítás óta nagymértékben amortizálódott. Kiszolgálóhelyiségek tekintetében még kedvezőtlenebb a helyzet, mint a törzsóvodában. A gyermekek öltözője közvetlenül az udvarról nyílik, kicsi, sötét és két csoport gyermekei veszik igénybe. Hideg időszakban nehezen fűthető a gyakori ajtónyitások miatt.

A gyermekek mosdója és illemhelye szintén szűkös, állandó karbantartási, javítási munkákat igényelt, míg 2006. január hónapban felújítása meg nem történt. Így sokkal esztétikusabb, kultúraltabb környezetben végezhetik el a gyermekek és az őket nevelők a gondozási, tisztálkodási feladatokat.

A dolgozóknak az átöltözéshez, ruhájuk tárolásához semmilyen külön helyiség nem biztosított, hiszen az irodát használják erre a célra éppen úgy, mint a logopédiára, a foglalkozási eszközök, tisztítószeres, textíliák tárolására, és a hűtőszekrény is itt található. A konyha szintén szűkös és sötét.

Az egész épület nyílászáróit cserélni kellene, mivel javításuk nem lehetséges. Állapotuk miatt a takarítás balesetveszélyes, az épület megfelelő hőmérsékletre fűtése a hideg időszakban gazdaságtalan, valamint a vagyonvédelmi szempontok is ezt sürgetik, hiszen nem kell nagy erőfeszítés, hogy bárki egy gyenge mozdulattal benyomja, és behatoljon az épületbe. A felújítás, korszerűsítés szinte halaszthatatlan.

A tagóvoda udvara kicsi, mérete miatt több játék nem telepíthető.

Az eltelt 5 évben sok új játékkal gyarapodott mindkét udvarunk. Ezek kimondottan a mozgás fejlesztését szolgálják, és megfelelnek az Európai Unióban alkalmazott szabványoknak is!

3.2. Tárgyi felszereltség

Óvodáinkban az elmúlt 5 évben igyekeztünk tudatosan megtervezni tárgyi feltételeinket. A tudatosságot biztosította az előző vezetői pályázatomban leírt fejlesztési elképzelés, a Helyi Nevelési Programunkban megfogalmazott célokhoz rendelt feltételrendszer, valamint a 11/1994 (VI.8) MKM Rendelet 7. számú mellékletében megfogalmazott minimális eszközök és felszerelések jegyzéke.

Mindezek folyamatos figyelemmel kísérése következtében a két óvoda tárgyi felszereltsége közel azonos, a folyamatos fejlesztésnek köszönhetően korszerűnek mondható. Az elmúlt időszakban sikerült minden évben egy, volt hogy kettő csoport felújítását megvalósítani. Beszerzésre kerültek az alábbi eszközök (a teljesség igénye nélkül):

- ❖ Játékvásárlások – évente több alkalommal
- ❖ Bútorvásárlások – gyermek és felnőtt egyaránt
- ❖ Számítástechnikai eszközök, programok
- ❖ Fűnyírógép
- ❖ Játszótéri eszközök, játékok, felszerelések
- ❖ Ütés csillapító talaj (gumi téglák, faháncs)
- ❖ Homokozó takaró ponyvák
- ❖ Fénymásoló, multifunkcionális készülék
- ❖ Edények, konyhai eszközök
- ❖ Textilíák – szőnyegek, törölközők, abroszok, függönyök, ágyneműk, konyharuhák, stb.
- ❖ Szakmai anyagok
- ❖ Irodabútor
- ❖ Mosógép
- ❖ Porszívók
- ❖ Radiátortakaró rácsok
- ❖ CD-s rádiók – minden csoportnak
- ❖ TV
- ❖ Videó
- ❖ DVD
- ❖ Melegburkolat csere – 4 csoportban
- ❖ Parketta felújítás – 2 csoportban
- ❖ Tisztasági festés – mindkét épületben

Mindezekkel nagymértékben javult az intézmény esztétikai állapota. Játékvásárlásra minden évben, több ízben is sor került. A beszerzett eszközök, tárgyak megóvása, valamint a vagyonvédelem érdekében a törzsovodában riasztórendszer korszerűsítése is megvalósult.

Mindezen eredmények eléréséhez a finanszírozás több csatornán keresztül történt. Jelentős része a fenntartó XVI. kerületi Önkormányzat által rendelkezésünkre bocsátott költségvetésből valósulhatott meg.

Anyagi kondícióinkat pályázatokon való rendszeres és gyakran sikeres részvétellel javítottuk. Az elmúlt 5 évben - a pályázatokon elnyert összegekkel - az óvodai költségvetést összesen, 1.840.000- Ft-tal bővítettük. Eredményeinket az alábbi táblázat mutatja:

	PÁLYÁZAT CÍME	ELNYERT ÖSSZEG
2003/2004	Alapkészségek fejlesztéséhez szükséges eszközök (Fővárosi Köznevelésfejlesztési Közalapítvány)	200.000,-Ft
2004/2005	Sport és udvari játékok (Fővárosi Köznevelésfejlesztési Közalapítvány)	245.000,-Ft
2004/2005	Úszásoktatás (Kulturális és Sport Bizottság)	100.000,-Ft
2004/2005	Múzeumlátogatás (Kulturális és Sport Bizottság)	100.000,-Ft
2004/2005	Kulturális Programok támogatása (Fővárosi Köznevelésfejlesztési Közalapítvány)	170.000,-Ft
2004/2005	Óvodai eszközök (Pedagógiai Szolgáltató)	10.000,-Ft
2005/2006	Az óvodás gyermek mozgáskoordinációjának, légző és keringési rendszer teljesítőképességének, a csont és izomrendszer teherbíró képességének fejlesztése (Kulturális és Sport Bizottság)	250.000,-Ft
2005/2006	Eszközfejlesztés (Fővárosi Köznevelésfejlesztési Közalapítvány)	190.000,-Ft
2006/2007	Esztétikai érzék fejlesztése és kulturális programok támogatása (Fővárosi Köznevelésfejlesztési Közalapítvány)	150.000,-Ft
2006/2007	Úszásoktatás (Kulturális és Sport Bizottság)	55.000,-Ft
2006/2007	Gyermekhet Programjai (Kulturális és Sport Bizottság)	190.000,-Ft
2006/2007	Családi Sport nap (Kulturális és Sport Bizottság)	30.000,-Ft
2006/2007	„Csip-csip csóka” óvodai program TV felvétele (Oktatási-, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság)	150.000,-Ft

Mindenképpen említést kell még tennem a szülőktől kapott segítségek különböző formájáról: adomány, természetbeli, társadalmi munka, stb.

Óvodánk alapítvánnyal még nem rendelkezik. Szülői kezdeményezésre a 2007/2008-as nevelési évben készült el a JÁTSZÓKERT ALAPÍTVÁNY Alapító Okirata, mely alapítvány bejegyzése a bíróságnál jelenleg folyamatban van.

3.3. A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttérének, egyéb feltételrendszerének biztosítása

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

A költségvetés nagymértékben feladatokhoz kötött, konkrét összegeket tartalmaz.

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

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

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

A költségvetés az intézmény működtetésének szempontjából, mint az fentebb is látható, három nagy területre bontható.

Személyi juttatások:

- Rendszeres
- Nem rendszeres
- Külső személyi juttatások

Dologi kiadás:

- Intézményüzemeltetési, fenntartási kiadások
- Szakmai tevékenységgel összefüggő speciális kiadások

Kötelező befizetések:

- Munkaadókat terhelő járulékok, TB, eü,
- Áfa

Az Önkormányzat a rendelkezésére álló lehetőségek figyelembe vételével, biztosítja az intézmény zavartalan működését, sőt évről évre gyarapodás is kimutatható, bár az is igaz, hogy szükséges a hatékony és tudatos gazdálkodás is az intézmény részéről.

3.4. Hatékonyság mutatók: nyitva tartás, egy pedagógusra jutó gyermek létszám

Óvodánk nyitvatartását a szülők igénye alapján, a fenntartó jóváhagyásával állapítottuk meg. Eszerint a nyitvatartási idő mindkét épületben:

reggel 6 órától délután fél 6 óráig tart.

Az intézmény teljes nyitva tartása alatt óvodapedagógusok foglalkoznak a gyermekekkel. Az óvónők heti váltott műszakban dolgoznak. Az átfedési időben, és a kevesebb gyermeklétszámmal működő reggeli és délutáni időszakban nyílik több mód és lehetőség az óvónők számára az egyéni, differenciált képességfejlesztésre, tehetséggondozásra, felzárkóztatásra.

Az óvodák közötti létszámmegoszlás a következő: (Beírt létszám)

Óvodák	Férőhelyek száma		Beírt létszám				
	Óvodai törzskönyv szerint	Alapító Okirat szerint	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Baross utca 141.	121 fő	150 fő	147 fő	137 fő	138 fő	135 fő	148 fő
Bercsényi utca 36.	37 fő	50 fő	37 fő	38 fő	32 fő	35 fő	41 fő
Összesen	158 fő	200 fő	184 fő	175 fő	170 fő	170 fő	189 fő

Kihasználtsági mutatók: (Beírt létszám alapján)

Óvodák	2003/04		2004/05		2005/06		2006/07		2007/08	
	Óvodai törzskönyv	Alapító Okirat	Ó.t.	A.O.	Ó.t.	A.O.	Ó.t.	A.O.	Ó.t.	A.O.
Baross utca 141.	122 %	98 %	113 %	91 %	114 %	92 %	112 %	90 %	122 %	99 %
Bercsényi utca 36.	100 %	74 %	103 %	76 %	86 %	64 %	95 %	70 %	111 %	82 %
Átlag	111 %	86 %	108 %	84 %	100 %	78 %	104 %	80 %	117 %	91 %

Korcsoportok szerinti megoszlásuk:

	Baross utca 141.			Bercsényi utca 36.			Összesen		
	3-4 évesek	4-5 évesek	5-6-7 évesek	3-4 évesek	4-5 évesek	5-6-7 évesek	3-4 évesek	4-5 évesek	5-6-7 évesek
2003/04	57 fő	30 fő	60 fő	10 fő	9 fő	18 fő	67 fő	39 fő	78 fő
2004/05	48 fő	30 fő	59 fő	11 fő	8 fő	19 fő	59 fő	38 fő	78 fő
2005/06	42 fő	50 fő	46 fő	7 fő	7 fő	18 fő	49 fő	57 fő	64 fő
2006/07	46 fő	46 fő	43 fő	7 fő	14 fő	14 fő	53 fő	60 fő	57 fő
2007/08	45 fő	50 fő	53 fő	12 fő	11 fő	18 fő	57 fő	61 fő	71 fő

Az egy pedagógusra jutó gyermeklétszámokat az alábbi táblázat tartalmazza:

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Baross	12	11,42	11,42	11,75	12,67
Bercsényi	9	8,75	8,25	8,5	9,75
Átlag	10,5	10,09	9,84	10,13	11,21

4. HUMÁN ERŐFORRÁS JELLEMZŐI

A feladatellátáshoz biztosított státuszok száma: 32 fő

Munkakörönkénti és épületenkénti megoszlásukat az alábbi táblázat tartalmazza:

<i>Épület</i>	<i>Óvodapedagógus</i>	<i>Dajka</i>	<i>Egyéb</i>
Baross utca 141. Óvoda	13 fő	9 fő	2 fő
Bercsényi utca 36. Óvoda	4 fő	3 fő	1 fő
Összesen	17 fő	12 fő	3 fő

Az intézményben dolgozó

- óvodapedagógusok átlagéletkora: 41,41 év,
- a dajkák átlagéletkora: 40,42 év

Az intézményben eltöltött évek alapján

	<i>Óvodapedagógusok</i>	<i>Dajkák</i>
0-5 év	1 fő	1 fő
5-10 év	7 fő	6 fő
10 évnél több	9 fő	5 fő
Összesen	17 fő	12 fő

Az óvodatitkár 12 éve, a gondnok 5 éve az óvoda munkatársa.

Eddigi vezetői munkám során céljaim között szerepelt az intézményben a fluktuáció minimálisra csökkentése, a testület stabilitásának megőrzése. Mint a fenti táblázatból kitűnik, az óvodapedagógusok 53 %-a több mint 10 éve dolgozik az intézményben, 41 %-uk 5 évnél régebben. Az elmúlt 5 évben a pedagógusok személyében történő változás okai szinte csak a gyed-en, vagy gyes-en lévők helyettesítéséből adódott. 1 esetben történt pálya elhagyás.

4.1. A pedagógusok végzettsége, szakmai felkészültsége

Az óvodapedagógusok a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX tv. 17. § (1) pontjának megfelelően valamennyien felsőfokú oktatási intézményben szerzett oklevél birtokosai. Az intézményben dolgozó, vezetővel együtt 17 fő óvodapedagógus végzettségének megoszlását az alábbi táblázat tartalmazza:

Felsőfokú, vagy főiskolai végzettséggel rendelkezik	Szakvizsgával rendelkezik	Jelenleg szakvizsgára készül
13	2	2

Korábban írt pályázataimban célként jelöltem meg, hogy az óvónők szakirányú végzettsége mellett folyamatosan legyen jelen a továbbképzés iránti igény, melyet a közoktatásról szóló többször módosított törvény már kötelezőszerűen deklarál. Ennek értelmében a pedagógusnak nem csak joga a szakmai ismereteinek, tudásának gyarapítása, hanem hétévente kötelező a továbbképzésen való részvétel, amely 120 óra és az előírt követelmények teljesítésével valósul meg. Ez a kötelezettség folyamatos feladatot ró az intézmény vezetőjére, hiszen a hétévenkénti továbbképzéseket ütemezni kell.

A kollégák a továbbképzéseken részben saját érdeklődési terület szerint, részben irányított módon az alábbiak szerint vettek részt (a teljesség igénye nélkül).

- ❖ Játék és tánc az óvodában: 3 fő
- ❖ Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai inkluzív nevelésének elméleti és gyakorlati megalapozása: 4 fő
- ❖ Mozdásfejlesztés integrált óvodai csoportban: 3 fő
- ❖ Környezeti nevelés szobában, szabadban: 2 fő
- ❖ Fejlesztőpedagógia: 1 fő
- ❖ Matematikai nevelés az óvodában: 1 fő
- ❖ Integráció, inkluzív nevelés kisgyermek korban: 2 fő
- ❖ PEK-TORNA mozgásfejlesztő program: 3 fő
- ❖ Katasztrófavédelem: 2 fő
- ❖ Szenzomotoros mozgásfejlesztés a TSMT módszer alkalmazásával: 1 fő

A nevelőtestület képzettsége tehát alap a magas szintű munkára. Igényes, az új pedagógiai-pszichológiai kutatások eredményei iránt fogékony, innovatív óvónői gárda neveli óvodánkban a reá bízott gyermekeket.

4.2. A pedagógiai munkát segítő egyéb munkakörök

A szervezetépítés szempontjából jelentős eredménynek tekintem a dajkák szerepének pozitív változását, feladatkörük kibővítését. A gyermekek óvodai életében elengedhetetlen, hogy az óvodapedagógusok partnereiként részt vegyenek az általános feladatok ellátásában. Éppen ezért különös figyelmet fordítottam arra, hogy a nyugdíjazás miatt távozó dajkák helyére szakképesítéssel rendelkezők kerüljenek. A jelenleg intézményünkben dolgozó dajkák közül 3 fő érettségivel (ebből 2 fő egészségügyi szakon), 1 fő gyógypedagógiai asszisztens, 5 fő dajka szakmunkás, 1 fő egészségügyi szakiskolai, 2 fő egyéb szakmunkás végzettséggel rendelkezik. Valamennyien rendelkeznek a HACCP rendszer intézményi működtetéséhez szükséges alapismeretekkel. Képzettségük tehát lehetővé teszi a magas színvonalú munkavégzést.

Óvodánkban dajkáink az alábbi csoportbéli tevékenységeket segítik:

- **Az egészséges életmód** – az egészséges életvitel igényének kialakításában, az ápoltság, a gondozottság, egyéb testi szükségletek kielégítésében,
- **Az érzelmi nevelés és szocializáció**– az érzelmi biztonság megteremtésében, a megfelelő magatartási és viselkedési szokások, szabályok megteremtésében, a magatartáskultúra megalapozásában, ajándékkészítésben, sétákon, kirándulásokon való részvételben,

- **A munkára nevelés területén** – a mások munkájának megbecsülése, a tisztaság fogalmának a szépséggel való párosítása, a játékeszközök óvása, tisztán – és rendben tartása, a közvetlen környezet esztétikussá tételében való részvétel, környezetkultúra megalapozásában.

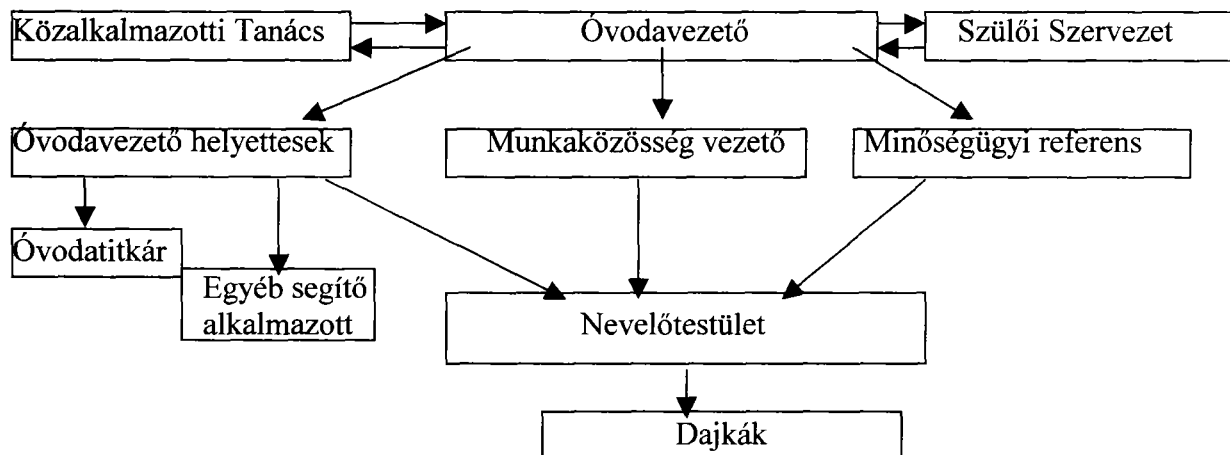
Az együtt gondolkodás, az azonos normák, értékek meghatározása, azok tudatos betartása, betartatása, elengedhetetlenül szükséges az eredményes, közös munkához, ezért az óvodapedagógusok a saját dajkájukkal rendszeresen megbeszélnek a tennivalókat.

A gazdasági-ügyviteli munkát 1 óvodatitkár szakközépiskolai érettségivel és alapfokú számítástechnikai végzettséggel látja el. Az irodai, adminisztratív, gazdálkodással összefüggő lelkiismeretes végzett tevékenységekkel első számú segítőm évek óta.

A fűtő-gondnok-kertész gimnáziumi érettségivel rendelkezik. Az intézmény egy szem férfi dolgozójaként a gyermekekkel nagyon jó kapcsolatot alakított ki az elmúlt években. A gyermekek rendszeres segítői az udvari feladatok ellátásában, mely a munkára nevelés hatékony kiegészítője.. Bevonja őket a szelektív hulladékgyűjtés feladataiba is. A komposztálás területén végzett munkája szinte kerület szerte ismert.

5. SZERVEZETI – VEZETÉSI JELLEMZŐK

5.1. Vezetési struktúra



5.2. Erőforrások elosztása, munka és felelősség megosztás

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

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a középvezetők segítik, meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel. A középvezetők az intézmény vezetőségének tagjai. Az óvodavezetőség konzultatív testület, véleményező és javaslattevő joggal bír, és dönt mindazokban az ügyekben, amelyeket a vezető szükségesnek tart. Tagjai az intézményvezető, általános vezető helyettes, tagóvoda vezető a minőségügyi referens, szakmai munkaközösség-vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke, és témától függően a gyermekvédelmi koordinátor.

Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen – a munkatervben rögzített időpontoként – megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai ellenőrzési feladatot is ellátnak, tapasztalataikról beszámolási kötelezettségük van az intézményvezető felé.

A felelősségi mátrix segít láthatóvá tenni az óvoda vezetőségének tagjai között a munka és felelősség megosztást:

<i>Szervezeti egység, vagy folyamatgazda</i>	
A	Óvodavezető
B	Általános vezető helyettes
C	Tagóvoda vezető
D	Minőségügyi referens
E	Munkaközösségvezető
F	Gyermekvédelmi koordinátor

	<i>Folyamat</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
1	Stratégiai tervezés	*					
2	Éves tervezés	*			*	*	*
3	Vezetői ellenőrzés	*					
4	Irányított önértékelés				*		
5	Partnerek azonosítása, igényeinek és elégedettségének mérése				*		
6	Kiválasztási és betanulási rend működtetése		*	*			
7	Továbbképzési rendszer működtetése		*			*	
8	Belső értékelési rendszer (munkatársak értékelése)	*	*	*	*		
9	Ösztönző rendszer működtetése (szolgáltatások)	*					
10	Eszköz, felszerelés, épület biztosítása (infrastruktúra)	*					
11	Gazdasági és pénzügyi folyamatok	*					
12	Egyéb kiszolgáló folyamatok		*	*			
13	Beiskolázás		*	*			*
14	Módszertani eszköztár és kultúra		*	*		*	
15	A tanulás támogatása	*					
16	Az adott csoport előrehaladására vonatkozó éves pedagógiai tervezés		*	*			

17	A gyermekek értékeléséhez szükséges közös követelmények és mérőeszközök				*		
18	Pedagógusok együttműködése		*	*	*		
19	Gyermekvédelmi feladatok ellátása						*
20	Az intézmény működésének éves értékelése	*	*	*	*	*	*

5.3. Belső értékelési, minőségirányítási technikák

A minőségirányításnak óvodánkban már hagyománya van. A Comenius 2000 modell megjelenése előtt már működött intézményünkben minőségi kör, melynek feladata a HOP beválásának vizsgálata volt. Ennek érdekében különböző szintű kérdőíves kikérdezési formákat alkalmaztunk és dolgoztunk fel. Célunk ezzel tulajdonképpen az intézmény használoinak elégedettség mérése volt. Az értékelést követően megpróbáltuk a tapasztalatok alapján a korrekciók végrehajtását. Ezek közül kiemelt jelentőséggel bírt az óvoda dokumentációjának vizsgálata, tovább fejlesztése.

2001. szeptemberében intézményünk elsők között nyújtott be pályázatot a Comenius 2000 Közoktatási Minőségfejlesztési Program I. modell Partnerközpontú működés kiépítésében való részvételre. Pályázatunkat elfogadták, így 2002. áprilisában megkezdhattuk a 18 hónapig tartó munkát, a modell kiépítését. Ennek során elvégeztük a nyitott önértékelést, beazonosítottuk partnereinket, partneri igény és elégedettség mérést követően feltártuk problémáinkat, azok okát, melyek alapján célokat képeztünk. Céljaink végrehajtására intézkedési tervek készültek. Eljárás rendekkel szabályoztuk a modell állandó, ismétlődő feladatait a PDCA – SDCA logika alkalmazásával.

A Comenius I. modell PDCA ciklusának értékelő szakasza volt az irányított önértékelés, melyet először 2003. októberében végeztünk el. Ez a pedagógiai programunkban megfogalmazott stratégiai célok komplex vizsgálatát jelentette. Ennek eredménye megerősített minket abban, hogy stratégiai céljainkat alapvetően nem kell megváltoztatni. Tovább léphettünk a Comenius I. modell fenntarthatóságát szolgáló működés kialakításában.

Megerősített minket ebben a 2003. júniusában az OM által elvégzett helyszíni szemle véleménye. Idézet a jelentésből:

„Elért eredmények:

- ❖ Az intézmény vezetője és a támogató szervezet és a nevelő testület elkötelezett a minőségi munka iránt. Értik, átlátják a modellt.
- ❖ A modellt az intézmény profiljához igazították.
- ❖ A modell megvalósítása során érvényesül a PDCA elv.
- ❖ A módszereket és változatosan választották meg és alkalmazták.
- ❖ Áttekinthetőek, jól kidolgozottak és logikusak a táblázatok.
- ❖ Dicséretes a szabályozottság kidolgozása.
- ❖ Intézmény specifikusak a kérdőívek.
- ❖ Reális elérhető célokat tűztek ki és valósítottak meg.
- ❖ Az intézkedési tervek részletesek, lépésekre bontottak.
- ❖ A szervezeti kultúra fejlődött az intézményben.”

A 2003/2004-es nevelési évben elsődleges célunknak tartottuk a Comenius I. modell fenntarthatóságának biztosítását, valamint a folyamatban lévő intézkedési tervek beépítését az intézmény működésébe és az esetleges korrekciók végre hajtását.

Az óvoda vezetése és a dolgozókkal közösen meghatározta, hogy számukra mit jelent a minőség. Előtérbe került a partnerközpontú működés, mely szorosan kapcsolódik a programunkhoz, valamint a hosszú távú terveinkhez. Az időszak legnagyobb eredménye, hogy 2004-ben elkészült az intézmény Minőségirányítási Programja

Az intézmény Küldetésnyilatkozatban foglalta össze, hogy hogyan valósítja meg küldetését, jövőképét, az óvoda minőségpolitikájában fogalmazta meg céljait, alapkövetelményét és, hogy mely partnerek igényeinek kíván elsősorban megfelelni.

Megfogalmaztuk a minőségpolitika elérését támogató intézményi feladatokat, valamint az intézmény minőségfejlesztésének sikerkritériumait.

Megtervezte a munkafázisokhoz szükséges erőforrásokat (idő, ember, dologi), a minőség fejlesztő csoport működésének rendszerét, feladatait, tevékenységét.

Rögzítésre került a dokumentáció kialakításának, kezelésének általános szempontjai.

A megvalósítás során keletkezett, szabályozott folyamatok, valamint az intézkedési tervek eredményeit azóta beépítjük az intézmény munkatervébe, illetve működésébe.

A humán erőforrások fejlesztését szolgálja, hogy 2007-ben elkészült a vezetői feladatokat ellátó, a pedagógusi munkakörben, továbbá a nem pedagógusi munkakörben foglalkoztatottak teljesítmény értékelésének szempontjai és értékelési rendje, valamint a folyamat szabályozása.

A minőségfejlesztés illetve annak eredményei napirendje az alkalmazotti illetve nevelő testületi értekezleteknek, megbeszéléseknek. Így akarjuk a dolgozók érdeklődését fenntartani, kedvet csinálni a munkához.

Az óvodavezető minőségirányítási feladatai

- ❖ A minőségpolitika meghatározásával a minőség iránti elkötelezettség kinyilvánítása, minőséggel kapcsolatos elvárások világos megfogalmazása.
- ❖ Felelősség és hatáskörök meghatározásával a rendszer kiépítése és működtetése. Minőségfejlesztési csoport létrehozása.
- ❖ A rendszer fenntartásával az intézményben folyó minőségfejlesztési feladatok végrehajtása, összehangolása, szabályozó dokumentumok folyamatos felülvizsgálata az érintettek bevonásával.
- ❖ A minőségfejlesztés hatékony működéséhez szükséges intézményi kommunikációs rendszer kiépítése (információáramlás rendje, információáramlás térképe).
- ❖ A rendszer karbantartásához és leírásához szükséges dokumentáció bevezetése, a dokumentáció kezelése.
- ❖ A Minőségirányítási Program intézményi szabályzatának elkészítése, módosítása.
- ❖ A minőségfejlesztési csoport munkájának támogatása, a feltételek biztosítása.
- ❖ A minőségi munkavégzés példamutatással történő segítése.
- ❖ Az intézményi célokkal összhangban lévő továbbképzési terv kialakítása és működtetése.
- ❖ Az alkalmazottak bevonása az intézmény rövid, közép és hosszú távú terveinek készítésébe, felülvizsgálatába, módosításába.

Eljárás:

A minőségfejlesztési csoportot szakmai alkalmasság alapján az intézmény nevelőtestületének javaslatát figyelembe véve az óvodavezető bízta meg egy nevelési évre. A megbízás többször ismételhető. A minőségfejlesztési csoportban való részvétel önkéntes. A minőségfejlesztési csoportból való kilépés rendkívüli indokok alapján történhet (tartós betegség, hosszabb idejű egyéb, fontos megbízatás, tanulmány, stb.). A minőségfejlesztési csoportból való kilépést a referensnek, vagy tagnak a kilépés időpontját legalább 30 nappal előre jeleznie kell az intézményvezető felé.

Munkatársaink beszámolóikkal nagymértékben segítették a minőség fejlesztő csoport munkáját.

Nagyon jól tudnak csapatban dolgozni, a munkát egymás között megosztani, egymás javaslatait, véleményét tiszteletben tartani, elfogadni, fontossági sorrendet felállítani az eltérések között.

A minőségfejlesztés mindennapos téma lett az óvodában. Javult az egymás közötti kommunikáció minősége és az információáramlás pontossága. A nevelőtestületnél érezhető és mérhető a szakmai felpozíció.

A minőségfejlesztés segített az intézmény működésében, tudatosabban készülünk a feladatokra, szervezettebb lett a megvalósítás minden téren.

Az elkészült eljárásrendek, folyamatszabályozások, a partneri igény és elégedettség mérés megismételhetősége, az ezek alapján készült intézkedési tervek, a PDCA-SDCA logika mind beépültek az intézmény éves munkatervébe, a minden napjainkba.

A minőségfejlesztés minden nevelő testületi, alkalmazotti értekezleten napirenden van.

A MIP bevezetése óta elmondhatjuk, hogy a partnerközpontú működés még inkább előtérbe került, a minőségi munka iránti elkötelezettség növekedett, szervezeti kultúránk kiemelkedő fejlődésen ment keresztül.

Adataink azt mutatják, hogy az óvoda dolgozói teljes mértékben elkötelezettek a cél iránt. Minden szakmai és képzési lehetőséget kihasználják. Az itt szerzett tapasztalataikat átadják egymásnak. Egyre nagyobb a nevelőtestület szakmai kommunikációjának igénye.

5.4 Belső információáramlás

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

Az információk beszerzése különböző területekről, különböző módon történik.

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

Az információforrások lehetnek külső és belső információk.

Külső információforrások:

- Rádió, TV, napi sajtó
- Hivatalos közlönyök
- Szaklapok
- Önkormányzati iratok,
- Tanfolyamokról, továbbképzésekről tájékoztatók,
- Egyéb (pl. Magyar Óvodapedagógiai Egyesülettől dokumentum, stb.)

Belső információforrások:

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

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

Az információátadás munkaformái, amelyek minden munkatervünkben rögzítésre kerültek, a következők:

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

Pedagógiai információk:

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

Több éve működik óvodánkban egy szakmai munkacsoport, amely minden hónapban várja az érdeklődő kollégákat. Itt megbeszélhetik a továbbképzések tapasztalatait, az új módszerek, lehetőségek, eszközök bevezetésének lehetőségeit. Minden kolléga írásbeli beszámolót készít. Ezen kívül rendelkezünk egy „Szakmai tudorka” nevű faliújsággal, ahol az aktuális információk, szakmai könyvajánlások, továbbképzési lehetőségek olvashatók.

Mindkét eredmény a kollégák igénye volt, vezetőként támogattam javaslatukat és egyetértettem létrehozásukkal, működésükkel. Ha tehettem magam is részt vettem a megbeszéléseken. A kollégák már nagyon jól tudnak csapatban dolgozni, tudják, hogy számíthatnak egymásra.

Kommunikációs rendszerünk megbízhatóbb lett, mindenki törekszik arra, hogy az információáramlás pontos, érthető legyen, és mindenkihez időben eljusson.

Az információáramlás folyamatát az óvodai IMIP tartalmazza.

5.5. Irányított önértékelés

Az irányított önértékelés célja a programban megfogalmazott stratégiai célok komplex vizsgálata, amely valamennyi alkalmazott közreműködését igényli.

Az intézmény stratégiai tervezéséhez igazodik, a stratégiai fejlesztéshez szolgáltat adatokat. A minőség fejlesztő csoport az egész szervezetet átvilágítja. Az irányított önértékelés segítségével ellenőrzi és értékeli a hosszú távra meghatározott, pedagógiai programban megfogalmazott célokat. Megvizsgálja a meghatározott fejlesztési irányokat. Rámutat az el nem ért célokra, segít az újabb célok megfogalmazásában.

Az értékelés az intézmény összes területét érinti és annak valamennyi dolgozójára kiterjed. Ezért a módszerek kiválasztásánál ezt is figyelembe vettük. Sokat alkalmaztunk a műhelymegbeszélést, team munkát és az interjút. Az intézmény vezetésének vizsgálata során főleg a konzultációt részesítettük előnyben. Mivel mutatók, adatok beszerzéséről volt szó az adatgyűjtést és a számítógépes adatfeldolgozást választottuk.

Az adatok elemzésénél a partneri igények elemzése során alkalmazott lépések sorrendjét követtük, az ott javasolt módszerek és eszközök segítségével. Ezek voltak a trendvizsgálatok, cédulázás, gyakoriság elemzése, összehasonlító elemzés, dokumentumelemzés. Az okok elemzésénél a szintén már ismert, a problémák okainak feltárásánál használt ok –okozati diagram, megfigyelés, cédulázás, súlyozás volt a módszer.

Az irányított önértékelés folyamata során előtérbe kerültek bizonyos problémák, amik eddig nem jelentkeztek illetve megerősítettek minket abban, hogy a gyengeségeink oldala nem erősödött, de még megvannak.

Örömünkre szolgált, hogy ugyanakkor az erősségeink az eddig meglévők mellett bővültek.

Erősségeink

- Mostanra elértük, hogy az eszköz fejlesztésünk folyamatossá vált a stratégiai céljaink megvalósítása érdekében.
- Megtörtént a Baross utcai épület teljes felújítása, esztétikusabbá vált a környezetünk.
- Az udvari játékok nagy részét is sikerült pótolnunk.
- Az óvónők elkötelezettek a célok megvalósítása terén. Szakmailag állandóan fejlesztik magukat, emelkedett a továbbképzésre járók száma.
- A szakmai párbeszédok száma ugrásszerűen megnőtt.
- A HOP módosítása során sikerkritériumokat határoztunk meg tevékenységek, korosztályok szerint, ezzel segítve hatékony minőségi munkavégzést.
- Ugyanitt foglalmaztuk meg az óvoda kapcsolattartásának cél- és feladatrendszerét.
- Bővítettük programunkat a SNI-is gyermekekkel való foglalkozás lehetőségével is.
- Mindennapos téma lett a minőségfejlesztés, a teljes alkalmazotti körben.
- A célokat mindig pontosan meghatározza a vezetés, így a célokat szolgáló feladatok megoldása mindenki számára világosak, érthetőek. Ezt segíti a vezető által kidolgozott feladat ellátási terv, az ellenőrzés folyamatszabályozása, ütemezése.
- Intézményünkben hetente két alkalommal logopédus foglalkozik az arra rászoruló gyermekekkel.
- Heti egy napon pedig pszichológus segíti az óvónők munkáját, részt vesz a szülői értekezleteken a szülők is bátran fordulhatnak hozzá problémáikkal.

Gyengeségeink

- Továbbra is nehézséget okoz még az udvari játékok hiányossága (nem voltak szabványosak, le kellett bontanunk). Még mindig nincs tornaszobánk, mely nagyon jól szolgálná az óvodások testnevelését.
- Most is jelentkezett, hogy nincs külön nevelői szoba, ahol az óvónők nyugodt körülmények között tarthatnák megbeszéléseiket, bár ez a minőséget nem befolyásolja.
- Az SNI-s gyermekek fogadásának nincsenek meg a feltételei.

Problémák

- Továbbra is problémát jelent a két tagépület közötti információáramlás. A kiadott feladatok határidőre történő elkészítésével adódnak időnként problémák.
- Az óvónők egyöntetű véleménye, hogy az óvodaorvos látogatásainak számát növelni kellene.
- A csoportlétszámok tekintetében problémát jelent, hogy a Köznevelési Törvény által megszabott létszámkorlát, valamint az ÁNTSZ előírásai alapján alapterület nagysága szerint engedélyezett csoportlétszámok ellentmondanak egymásnak.
- A család-óvoda kapcsolatának kulcsfontosságú kérdése, a családlátogatás. Meglátásunk, tapasztalatunk szerint egyre kevesebb család (szülő) veszi szívesen ezt a kapcsolattartási formát, az óvónők minden igyekezte ellenére.

6. A PEDAGÓGIAI MUNKA JELLEMZŐI

Az óvodában folyó nevelőmunkát jó színvonalúnak tartom. Gyermekcentrikus, gyermekeket szerető, tudatosan fejlesztő tevékenység jellemzi az óvónők munkáját. Képesek az ismeretszerzés folyamatát rugalmasan kezelni, az ismereteket és a tudást többféle módon integrálni. Mindkét óvodára jellemző a nyílt, őszinte, szeretetteljes légkör, igyekszünk nyugodt feltételeket biztosítani a gyermekek testi, értelmi és érzelmi fejlődéséhez. Sok esetben ez az alapja a szülők óvodaválasztásának is.

Óvodánkban a 2003/2004-es nevelési évtől fejlesztő pedagógus, a 2004/2005-ös nevelési évtől pszichológus is dolgozott, melyet az intézmény saját költségvetéséből finanszíroztunk. Nagy örömünkre szolgál, hogy a pszichológus tevékenysége a 2005/2006-os nevelési évtől, az Önkormányzat által életre hívott óvodapszichológusi hálózat keretén belül valósul meg. Finanszírozása már nem az óvodai költségvetést terheli. Munkáltatója jelenleg a XVI. kerületi Nevelési Tanácsadó.

Intézményünk 8 csoportos. Minden csoportban egyre több az egyéni, külön foglalkozást igénylő gyermek. A pszichológus munkája nagyban segíti az óvónők munkáját, és a gyermekek fejlesztését is. A tapasztalatok alapján fokozatosan pozitív irányba változik a szülők véleménye a pszichológusról és tevékenységéről.

Abban a szerencsés helyzetben vagyunk, hogy évek óta ugyan az a szakember látja el a **logopédiai** feladatokat az arra rászoruló gyermekeknél. Munkáltatója a Göllész Viktor Óvoda, Általános Iskola, Előkészítő Szakiskola, Nappali Ellátó és Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény. A logopédus heti 10 órában látja el feladatát.

Munkájáról elmondható, hogy minden évben elsősorban a nagycsoportos gyermekek beszédfejlesztését tudja megoldani. Ezt a tevékenységet nagy lelkiismeretességgel végzi, segít a nagycsoportosok beiskolázásával kapcsolatos feladatoknál az óvodapedagógusoknak (fogadóórán vesz részt, iskola típust ajánl, szülői értekezleten vesz részt, stb.).

Szoros, egymásra épülő szakmai munka alakult ki az évek folyamán közte és az óvodapedagógusok között.

Az idei, 2007/2008-as nevelési évtől utazó gyógypedagógus is dolgozik intézményünkben a szakvéleménnyel rendelkező sajátos nevelési igényű gyermekek fejlesztése érdekében.

Sajnos a korábban említett helyiségek ellátottságának hiányában a szakemberek foglalkozási idejének megszervezése nagy körütekintést igényel, még a törzs óvodában is, hiszen egy igen kisméretű szoba áll rendelkezésünkre az említett fejlesztések végzéséhez. A tagóvodánk feltételei még ennél is kedvezőtlenebbek a korábban már említett okok miatt.

Minden pedagógiai munkát segítő szakember (logopédus, pszichológus, utazó gyógypedagógus) munkája nagy segítséget nyújt a hétköznapi problémák megoldásában, a mindennapi munkánk során. Nevelési kérdésekben lehetőséget biztosít a konzultációra, az egész csoportot, és egy-egy gyereket érintő esetekben. Az egyéni foglalkozás az idő rövidege miatt leszűkül, de a nevelőmunkánkat segítő kollégáknak hatáskörükből adódóan lehetőségük nyílik arra, hogy további szakemberhez irányítsák az arra rászoruló gyermekeket. A fogadóórán való jelenlétük támogatja az óvónőket abban, hogy a problémákat könnyebben elfogadják a szülők. A szülőknek is könnyebbé válik az intézményen belüli konzultáció lehetősége. A hiányosságról, problémákról könnyebben meggyőzhetőek, mivel az óvónőkön kívül egyéb szakemberek is – esetleg más irányból megközelítve – világítanak rá a nehézségekre, problémákra. Azt tapasztaljuk, hogy a szülők nyíltan feltárják problémáikat, nehézségeiket, szívesen fordulnak tanácsért hozzájuk, örömmel veszik a segítséget.

Úgy érzem, szerénységgel nélkül mondhatom, hogy, megfelelő szemlélettel rendelkezünk ahhoz, hogy magas színvonalú, a gyermekek érdekét mindenekfelett képviselő team munka valósuljon meg, óvónő, logopédus, fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus és pszichológus részvételével.

Sok csoportban alkalmazzák a HRG fejlesztő torna anyagát, mely nemcsak a mozgásukat fejleszti, de segítséget nyújt a részképesség zavarok enyhítésében, korrigálásában. Ehhez egy kolléganő továbbképzésen szerzett ismeretei alapján pályázati pénzből történt olyan eszközök beszerzése, mely a gyermekek mozgáskultúrájának fejlesztését szolgálják.

Minden kolléga kiemelten kezeli a mozgásfejlesztés minden olyan lehetőségét, ami a gyermekek fejlődését segíti elő. Így igen gyakrivá váltak a szakmai konzultációk, eszmecsere, tapasztalatok megbeszélése. Sajátos esetekben, az ez irányban képzett kollégák szívesen segítenek a hozzájuk fordulóknak.

Minden évben négy alkalommal nagycsoportosaink részt vesznek a XIV. kerületi, Csanádi György Sportiskola által kiírt Csanádi Kupa sportversenyén. Öt alkalommal értünk el első helyezést.

A 2006/2007 nevelési évben elnyertük a vándorkupát is.

Pedagógiai munkánk színvonalát jellemzi továbbá az is, hogy már hagyománnyá vált évente több főiskolai hallgató gyakorlatának biztosítása, igénytől függően, intézményünk mindkét épületében. Ezek a gyakorlatok, képzések úgy érzem mindkét fél számára gyümölcsözőek, hiszen mindenképpen egyfajta kihívást, illetve megújulást jelentenek az évek óta a pályán dolgozó óvodapedagógusok számára is.

6.1. Helyi Nevelési Program

A Helyi Nevelési Program törvényi kötelezettségének megvalósításakor nem a könnyebb utat, az adaptálás lehetőségét választottuk. A nevelőtestület az önálló gondolkodás, kreativitás, innováció mellett tette le voksát. Programunk magában foglalja intézményünk óvodapedagógusainak legértékesebb tapasztalatait. Azon célok köré szerveződik, mely a gyermekek teljes személyiségét hivatottak alakítani. Átfogja a teljes óvodáskor nevelő-fejlesztő munkáját, szellemisége megfelel az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának.

Az eltelt 5 éves vezetői ciklus alatt, a 2003/2004-es nevelési évben módosítottuk Programunkat, annak bevalásának vizsgálatát követően. A módosítás tulajdonképpen csak kiegészítést jelentett, mivel az eredeti program mindenki számára megfelelő és elfogadható volt. Felmerült viszont az igény az óvodapedagógusok részéről, hogy épüljenek be közösen megfogalmazott „sikerkritériumok”, hiszen a nevelőmunka hatékonyságának mérése csak a valamihez való viszonyítás alapján történhet. A Helyi Program akkor tudja betölteni a funkcióját, ha jól kidolgozott sikerkritériumokkal rendelkezik (kimeneti szabályozás).

A Helyi Nevelési Program az éves intézményi munkatervben kerül lebontásra, melyben kiemelt szerepet kap a komplexitás. Az óvodapedagógusok ez alapján készítik el éves terveiket, szem előtt tartva a komplexitás elvének érvényesülését. Hangsúlyt fektetnek arra, hogy az egyes területek egymásra épüljenek, pl. évszakok köré, ünnepek köré, stb. A napi munkában ez lehetőséget biztosít arra, hogy egy témakörön belül a tapasztalatszerzés sokoldalú legyen. Előtérbe helyeztük a játéktevékenységbe ágyazott ismeretszerzést, vagyis a foglalkozásaink nagy részét kötetlenül szervezzük, a gyermeki szükségletekre építve.

Innovációs folyamatként értelmezhető, hogy programunkhoz elkészítettük saját dokumentációs rendszerünket.

Az óvoda tárgyi felszereltségének segítése, a költségvetés adta lehetőségek bővítése érdekében sikerült az óvodapedagógusok pályázatokon való rendszeres részvételi kedvét felkeltenem. Tulajdonképpen pályázatíró team-ek jönnek létre időről-időre, mely csapatok meghatározott témára szerveződnek. A pályázatok sikeres résztvevőiként jelentős összegeket tudunk eszközök, felszerelések beszerzésére, valamint programok lebonyolítására fordítani, melyek szakmai munkánk színvonalát emelik, a korszerű pedagógiai módszerek és eljárások kipróbálását és begyakorlását segítik. Ilyenek, mint:

- ❖ Rendszeres kirándulások
- ❖ Rendszeres párologtatás a csoportszobákban
- ❖ Reggelenként levegőtisztító berendezés használatával levegő fertőtlenítés
- ❖ Fátelépítés az udvarunkon, kiváltva ezzel a virágzása idején igen sok kellemetlenséget okozó nyárfák jó részét. (Sajnos még mindig vannak!)
- ❖ A gyermekek természetszeretetére nevelésében, az őket körülvevő környezet szépségeire való rácsodálkozás érdekében rendszeressé váltak a szabadban szervezett kezdeményezések. Ezek jórésztéhez biztosítottak helyben is a feltételeink, tehát anélkül valósítható ez meg óvodánkban, hogy az óvoda kapuján ki kellene lépni. Rendszeresek a szabad levegőn, az udvaron végzett testnevelés foglalkozások, környezeti nevelések (nagyítók, kerti szerszámok, stb. használata), dalos játékok, vizuális tevékenységek kezdeményezései is.

Az a társadalmi probléma, hogy a szülők egyre jobban leterheltek hívta életre azt az igényt, hogy a Helyi Nevelési Programunkba behelyeztük a választható mozgásos lehetőségek közé az úszásoktatást, korcsolyaoktatást, melyek önköltséges formában, önkéntes alapon szerveződnek. Ezek a lehetőségek az egészséges életvitel megalapozásának, az egészséges életmódra nevelésnek ma már szerves részei intézményünkben. Bizonyítékai ennek a minden évben jelentkező gyermekek magas száma.

6.2. A pedagógiai nevelőmunka jellemzői

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

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

Az óvodai munkaterv – összhangban a vezető pályázatával és a nevelési programban megfogalmazott célkitűzésekkel- egy nevelési évre szóló dokumentum. A munkaterv az óvoda működésével kapcsolatos feladatok számbavétele, időrendi sorolása, valamint a végrehajtás feltételeinek és módjának meghatározása. Részei: fejlesztési terv, pedagógiai terv, működési terv és ellenőrzési terv.

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

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

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

A nevelési terv alapja a Helyi Nevelési Program mellett, a gyermekekről készült felmérések, mely nevelőmunkánk hatékonyságának meghatározásához továbbra is nélkülözhetetlen.

A „Sikerkritérium” táblázatok vezetésével cél, hogy valamennyi gyermekről megfelelő mennyiségű, és minőségű információ álljon rendelkezésünkre ahhoz, hogy az esetleges intenzív fejlesztés időben megkezdődhessen. Lehetőséget biztosít ez arra is, hogy a kiscsoportos korú, átlagos fejlődési ütemtől elmaradó gyermekek korai fejlesztése megvalósuljon, biztosítva ezzel a felzárkóztatást. Így a gyorsabb fejlődési ütemet mutató gyermekek tehetséggondozása is megvalósítható!

További célunk ezzel, annak vizsgálata, hogy szakmai célkitűzéseinket hogyan, milyen hatékonysággal tudtuk megvalósítani. Ennek alapidokumentuma a Helyi Nevelési Programunk.

6.3. Mérés, értékelés

Az általunk évek óta használt mérésnek adatgyűjtési funkciója van, melynek során konkrét gyereket vizsgálunk. A méréshez a helyi Nevelési Programunkban jól kidolgozott sikerkritériumokkal rendelkezünk. A sikerkritériumokhoz rendelt skála segítségével az eredmények könnyen számszerűsíthetők, és megállapítható, hogy hány százalékban sikerült megvalósítanunk a céljainkat.

Ahhoz, hogy a neveltségi állapotban bekövetkező változásokat folyamatosan nyomon tudjuk követni, a neveltségi eredményvizsgálatot bizonyos időközönként meg kell ismételni. Ennek érdekében minden korcsoportban (gyakorlatilag évente) mérjük a neveltségi eredményeket.

Nagyon lényeges, hogy a gyereket soha nem emeljük ki mérés céljából a természetes környezetéből, társai közül, a csoportszobából. A mérésnek úgy kell lebonyolódnia, hogy a gyerek észre se vegye, ugyanakkor az óvónőket se vonja el a nevelőmunkától.

Fentiek értelmében az alkalmazott módszer a megfigyelés, amelynek eredményeit nem feljegyzés, hanem 0 – 5-ös skála alkalmazásával rögzítjük. Lényege, hogy alkalmazása során az óvónő nem magát az eseményt írja le, hanem értékítéletet mond a megfigyelt jelenségről, a skálán általában a megfigyelést követően értékeli.

Az óvónő feladata az, hogy:

- ❑ Megfigyelje a számára előre meghatározott jelenséget
- ❑ Megítélje, hogy a skála számjegyeihez rendelt meghatározások közül melyik jellemzi leginkább a jelenséget
- ❑ Végül jelölje ki a skálán azt a számjegyet, amely az értékelését a leginkább kifejezi

A skála számjegyei és a hozzájuk rendelt meghatározások	
5	Ezt a tevékenységet a gyerek önállóan végzi, része a mindennapi életének
4	Ezt a tevékenységet a gyerek kis segítséggel végzi, gyakran megfigyelhető
3	Erre a tevékenységre a gyerek részéről voltak próbálkozások, segítséget igényel
2	Ezt a tevékenységet a gyerek sok segítséggel végzi, az óvónő kezdeményezésére
1	A gyerek érdeklődik a tevékenység iránt, voltak már próbálkozások
0	Ezzel a tevékenységgel kapcsolatban semmilyen szándékot, vagy tevékenységet nem tapasztaltam a gyereknél

A gyermeki személyiség fejlődésének nyomon követése az alábbi területeken történik:

Testi fejlettség terén

- ❖ Az egészséges életmód alakítása
- ❖ Mozgás

Lelki felkészültség tekintetében

- ❖ Anyanyelv fejlesztése, mese, vers
- ❖ Ének-zene, énekes játék
- ❖ Rajzolás, kézimunka
- ❖ A külső világ tevékeny megismerése
- ❖ Tanulás

Szociális érettség tekintetében

- ❖ Érzelmi nevelés, szocializáció
- ❖ Munka jellegű tevékenységek
- ❖ Játék

Az óvónő feladata:

- ❖ A gyermek fejlődésének folyamatos megfigyelése.
- ❖ A kezdő korcsoport 3-4 évesek megfigyelésének eredményeit április-május hónapban rögzítjük.
- ❖ A következő mérés egy évvel később, hasonló időszakban kerül sor.
- ❖ Hiányzás miatt rubrika üresen nem maradhat. Az április elején hiányzó gyerek megfigyelése május közepén pótolható. Szükséges is, hiszen ezzel a módszerrel a fejlődés csak akkor követhető nyomon, ha a mérés számszerűsített eredményét a táblázatba minden évben beírjuk. Egy hiányosan kitöltött táblázat használhatatlan!

Az egyéni táblázat eredményei jól mutatják, hogy az egyes gyermek mely tevékenységekben eredményesebb, illetve hol tapasztalható elmaradás, ezáltal kijelöli az egyéni fejlesztés irányát. Ennek ismeretében tervezhető a következő mérésig terjedő időszak nevelőmunkája. A csoportnaplókban a nevelési területek tükrözik a kitűzött célokat és ezeknek a mindennapi munka során történő megvalósulását. A következő mérés során (egy év múlva) látható, hogy az egyéni fejlesztés milyen eredményekre vezetett.

A számítások két tizedes jegyig történnek.

Az évente csoportszinten átlagolt, százalékosított eredmények megmutatják a fejlődés tendenciáit. Mivel a gyermekek fejlődése nem egyenes vonalú, a fejlődési ütem változó, így kiemelt jelentőséget a nagycsoportos, iskolába menő korcsoportnak tulajdonítunk (kimenet).

A számszerűsített eredmények tükrében láthatóvá válik, hogy milyen mértékben sikerült célunkat elérni.

Az önértékelés elvégzése nélkülözhetetlen eleme az óvoda további fejlődésének, fejlesztésének. Egyfajta diagnózisként feltárja a szervezet pillanatnyi állapotát, meghatározza az óvoda erősségeit, gyengeségeit, kijelöli a továbbfejlődés útját.

Az értékelések alapján történnek a nevelési feladatok meghatározásai az adott korcsoportra.

A gyermekek fejlesztése tevékenységeikben, tevékenységeiken keresztül történik, melyek folyamán tapasztalatokat, élményeket szereznek, ismeretanyagot sajátítanak el. Akár kötelező, akár kötetlen foglalkozás keretében zajlanak, ún. irányított tanulást jelentenek, és játékos formában jelennek meg a gyermekek fejlődését elősegítve.

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

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

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

6.4. Gyermekközösség

Gyermekközpontú intézményünkben családias, nyugodt légkörben neveljük gyermekeinket, ahol a szeretet érték. Céljaim között kiemelt helyet foglalt el az egyéni különbségek tiszteletben tartása, az egyéni bánásmód. Olyan szokásrendszer kiépítésére törekedtünk, amelyben a gyermek biztonságban érzi magát, így személyisége sokoldalúan fejlődhet. Ehhez nélkülözhetetlen a kíváncsi, türelmes, pozitív tulajdonságokat erősítő pedagógus-magatartás. Ezzel személyiségük pozitív irányú változását segítjük elő.

Nevelési elveink között szerepel:

- ❖ Fontosnak tartjuk a gyermek komfortérzetének biztosítását
- ❖ Törekszünk a játékidő növelésére
- ❖ Az egészséges életmódra nevelés során fontosnak tartjuk a helyes életritmust, a szabadban végezhető mozgáslehetőségek biztosítását, a helyes táplálkozási szokások kialakítását
- ❖ Az óvónő-gyermek kapcsolata alapvetően a bizalomra, nyitottságra, őszinteségre épüljön
- ❖ Az ENSZ által deklarált gyermeki jogokat maximálisan tiszteletben tartjuk
- ❖ Helyi Nevelési Programunknak megfelelően kiemelt feladatunk az egészséges életvitel magalapozása.

„Az egészséges életvitel a teljes testi, pszichés és szociális jólét állapota, melyben az egyén rendelkezik olyan környezetkultúrával és holisztikus szemléletmóddal, amellyel képes az embert és a környezetet egyensúlyba állítani és a társadalom egészséges, aktív, építő tagjává válni.” (Helyi Nevelési Program)

Az egészség az ember legdrágább kincse. Ennek a kincsnek a birtoklásához szükséges életünk helyes vezetése. Az óvodás gyermek egészséges életmódra nevelését ma már nem lehet ösztönösen, esetlegesen végezni, hanem tudatosan be kell építeni mindennapjainkba. A szabályok, normák megtartásához a személyiségen át vezet az út. Az óvodapedagógusok feladata, hogy a behódolás jellegű mintakövetés helyett, belátáson alapuló szokásokat alakítsanak ki.

6.4.1.. Előjegyzések statisztikája

A felvehető gyermekek számát minden évben az iskolába menő gyermekek által felszabadult férőhelyek száma határozza meg.

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Felvételre jelentkezett gyermekek száma	79 gyermek	107 gyermek	95 gyermek	101 gyermek	98 gyermek
Felvett gyermekek száma	69 gyermek	68 gyermek	74 gyermek	60 gyermek	78 gyermek

A szülők társadalmi, gazdasági jellemzői nagymértékben befolyásolják a hozzánk érkező gyermekek neveltségi szintjét. Sajnos úgy tapasztaljuk, hogy egyre több a bekerülő, megkésett beszédfejlődésű, illetve erősen beszédhibás érzelmileg és értelmileg elmaradott, labilis kisgyermek. A megváltozott társadalmi elvárásnak megfelelni akaró szülőknek egyre kevesebb idejük marad gyermekeikre.

6.4.2. Gyermekvédelmi statisztika

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Egészségügyi, környezeti ok miatt veszélyeztetett (nyilvántartott)	10 fő	14 fő	0 fő	3 fő	0 fő
Hátrányos helyzetű, segélyt kap (nincs nyilvántartva)	3 fő	8 fő	3 fő	10 fő	3 fő
Hátrányos helyzetű (figyelemmel kísért)	0 fő	2 fő	3 fő	3 fő	7 fő

6.4.3. Támogatások statisztikája

	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
Tartósan beteg (50 %)	3 fő	2 fő	3 fő	5 fő	1 fő
3, v. több gyerekes (50 %)	28 fő	20 fő	21 fő	32 fő	33 fő
Rendszeres gyerm.véd.i támogatás (100 %)	10 fő	9 fő	12 fő	11 fő	8 fő
3, v. több gyerekes + rendszeres (100 %)	6 fő	6 fő	5 fő	3 fő	3 fő

6.4.4. Gyermekbalesetek

Az intézményben 3 napon túl gyógyuló gyermekbalesetek statisztikája:

2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008
0	0	1	1	0

6.5. Felnőtt közösség

Az elmúlt időszakban vezetői munkám során a nevelőtestület stabilitásának megőrzésére törekedtem. Ennek ellenére elkerülhetetlenek a személyi változások, a fluktuáció. Az anyai örömeiket élvező kollégák, helyettesítéséről folyamatosan gondoskodni kell, szerződéses kollégák alkalmazásával. Többen jogosulttá váltak az öregségi nyugdíj igénybe vételére. Az új kollégák beilleszkedésére mindig nagy hangsúlyt fordítottunk.

A munkahelyi légkör jó, munkatársaimat egyre inkább jellemzi a kollegiális magatartás, egymás munkájának megbecsülése, elismerése, egymás véleményének tiszteletben tartása. Munkatársaim egyre jobban együtt tevékenykednek, együtt oldják meg a problémákat, a nap nagy részében együtt vannak, kommunikálnak, igyekeznek alkalmazkodni egymáshoz.

A két tagintézmény közötti együttműködés is pozitívan fejlődött. A testület egységessé kovácsolódása érdekében az elmúlt időszakban külön figyelmet fordítottam, hogy a kollégáknak lehetőségük legyen egymás egyéniségének, munkájának alaposabb megismerésére. Olyan feladatok elvégzésére került sor több esetben, amely a két tagintézmény közös, együttes részvételét, erőfeszítését kívánta meg.

Szintén a két tagintézmény közötti kapcsolattartást erősítette a belső továbbképzési rendszerünk is, hiszen a helyi munkaközösségek, melyek munkája folyamatos, tartalmas és aktív volt a vezetésem alatti időszakban, a két intézmény között szerveződtek. Ugyanazon munkaközösségnek mindkét épület óvónői tagjai lehettek. Ezt a lehetőséget ki is használták munkatársaim.

Megvalósításra került néhány olyan elképzelés, amely már hagyománnyá vált, és a közös összetartozást erősíti. Így pl. bemutatók, közös karácsonyi ünnepély és nevelési év végi kerti mulatság a dolgozóknak, gyermekhét, gyermeknap, bográcsparti közösen a két óvoda gyermekeinek, szüleinek, dolgozóinak, közös munkák.

Hagyománnyá váltak a felnőtt kirándulások is, melynek révén az elmúlt 5 évben eljutottunk a Balaton felvidékre, Miskolcra, Miskolctapolcára, Komáromba, Esztergomba, Párkányba, valamint kerületünk horvátországi testvérvárosába, Novi Vinodolskiba is.

A nevelőmunkánkat segítő munkatársaim, a dajkák közösségünk aktív részeseiként járultak hozzá az elért eredményekhez. Minimális átszervezéssel - mely munkarendjüket, munkaidejüket érintette -, a célom az volt, hogy tevékenyebben vehessenek részt a csoportok munkájában.

7. KAPCSOLATOK MÁS NEVELÉSI SZÍNTEREKKEL

7.1. Kapcsolat óvoda – család között

Általában mindkét óvodában jónak ítélem az óvoda-család kapcsolatát. Erre tudatosan törekszünk. A nevelőtársi viszony persze mindig az óvónő személyisége és a szülőközösség függvénye. A tartalmas együttműködés érdekében az elmúlt években igyekeztünk intézményünket egyre nyitottabbá tenni.

Minden évben, folyamatosan biztosítottuk az „anyás” beszoktatás lehetőségét, megkönnyítve ezzel a gyermekeknek az óvodába járás kezdetének nehézségeit.

A hagyományos szülői értekezleteken, fogadó órákon, családlátogatásokon túl rendszeresen lehetőségeket biztosítottunk arra, hogy a szülők betekinthesse az óvoda hétköznapijaiba.

Az előre tervezett eseményeken kívül bármikor a szülők rendelkezésére álltunk, hogy az esetleges probléma ne veszítsen aktualitásából.

Hagyományosnak mondhatóak a gyermekek – szülők - nevelők közös kirándulásai, a gyermek hét alkalmából rendezett közös kerti programok, az ünnepélyeken, ünnepségeken való közös részvétel.

Rendszeressé, így hagyománnyá vált óvodánkban a „Zöldség – gyümölcsnap”, melynek keretében a szülők önként biztosítják a gyermekek részére szinte folyamatosan a zöldség és gyümölcsfogyasztást, ezzel is hozzájárulva a Helyi Nevelési Programunkban megfogalmazottakhoz, melyben az egészségvédelem, egészségmegőrzés kiemelt jelentőséggel bír.

Évente általában két alkalommal a Szülői Szervezet számára rendezett beszélgetéseken mondhatják el a szülők képviselői észrevételeiket, véleményeiket, igényeiket, melyek pedagógiai mérlegelése után eddig ésszerű kompromisszumok születtek.

7.2. Kapcsolat óvoda - bölcsőde között

Az utóbbi időben ismét egyre több gyermek érkezik hozzánk a kerület valamelyik bölcsődéjéből. Sajnos valamennyi bölcsőde területileg tőlünk igen távol helyezkedik el, így a szakmai együttműködés gyakorlatilag lehetetlen. Éppen ezért, ezen a téren a tőlem telhető legkörülményesebben igyekeztem mindig eljárni. A szülők kéréseit a gyermekcsoportok tervezésekor minden esetben igyekeztem figyelembe venni, így pl. az egy bölcsődei csoportból érkező gyermekeket kérésre egy óvodai csoportban helyeztem el.

7.3. Kapcsolat óvoda - iskola között

A kapcsolattartás elsősorban a közeli három iskolát érinti:

- ✓ Kölcsey Ferenc Általános Iskola
- ✓ Móra Ferenc Általános Iskola
- ✓ Szent-Györgyi Albert Általános Iskola

A hozzánk járó gyermekek többsége ebben a három iskolában kezdi meg általános iskolai tanulmányait. A nagycsoportos gyermekek minden évben ellátogattak az említett iskolákba. Úgy ítélem meg, hogy ezekkel a lehetőségekkel nagymértékben hozzájárultunk az óvoda-iskola közti átmenet megkönnyítéséhez, bár tennivaló e téren még bőven van.

Mindig jó érzéssel hallottuk az iskolába menő gyermekeinkről a véleményeket, hiszen megállják helyüket az új intézményben, környezetben is. Ők maguk is visszajárnak hozzánk, hírül hozva eredményeiket, beszámolnak élményeikről.

7.4. Kapcsolat óvoda - Nevelési Tanácsadó között

A kapcsolattartás az utóbbi 3 évben elsősorban az óvodapszichológus személyén keresztül valósult meg. Ezen kívül a nevelési év elején, az iskolaérettségi vizsgálatok megkezdése előtt és befejezése után, valamint, évente egy-két alkalommal találkoztunk. Az iskolaérettségi vizsgálatok vonatkozásában kapcsolatunk kooperatívnak mondható. Kérték véleményünket, és visszajelzést is kaptunk a beutalt gyermekekről.

7.5. Gyermekvédelem

A kapcsolattartás elsősorban a Napraforgó Családsegítő és Gyermekjóléti Szolgálaton keresztül valósult meg. Időnként a Gyámügyi Iroda segítségét is igénybe kellett vennünk. Ebben a munkában a prevenciót tartottam szem előtt. Sajnos szinte évről évre nő a gyermekvédelmi feladatokat koordináló kolléganő munkája, melyet igen alapos körültekintéssel, nagy tapintattal végzett. Munkája nem elsősorban számszerűen gyarapszik, hanem inkább az egyes esetek súlyossága nő. A gyermekvédelemmel kapcsolatos továbbképzéseken, megbeszéléseken mindig biztosítottam a részvételét, hiszen a gyermekek védelme, a családok segítése érdekében minél több információnak a birtoklása elengedhetetlen.

7.6. Kapcsolat a kerületi óvodákkal

A kerületi óvodákkal való kapcsolattartás elsősorban az óvodavezetők személyén keresztül valósult meg, de többször fordult elő találkozás az intézmények óvodapedagógusai között is. Lehet ez annál is inkább, mivel a vezetésem alatti időszakban sikerült óvodánkat jobban bevonni a kerület vérkeringésébe, elsősorban azzal, hogy rendszeresen tartunk kerületi bemutatókat, és rendszeresen részt veszünk a kerület óvodapedagógiával foglalkozó rendezvényein.

Sikernek könyveljük el azt is, hogy óvodásaink a kerületi versenyeken jó eredményeket értek el, jelen voltak minden megmozduláson.

7.7. Kapcsolat a Pedagógiai Szakmai Szolgálatóval

Mint szakmai munkát segítő intézménnyel kötelezőnek tartottam a folyamatos kapcsolattartást. Rendszeresen részt vettünk programjaikon, továbbképzéseiken. Megragadtunk minden általuk történő kezdeményezést, mely szakmai kultúránk színvonalának emelését célozta meg.

7.8. Kapcsolat a Fenntartóval

Napi kapcsolatban a Művelődési Ügyosztállyal álltam, de az Oktatási-, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottsággal is élő kapcsolat kialakítására törekedtem, hiszen rendszeresen részt vettem a bizottsági üléseken. Mindezeknek köszönhetően úgy érzem, a kerület oktatásügyével kapcsolatos kérdésekben megfelelő mennyiségű, és minőségű információ birtokába jutottam, melyet napi munkámban fel is használtam. A Fenntartóval való kapcsolatot jónak tartom. Mindig kaptam segítséget mind anyagi, mind erkölcsi téren problémáim megoldásához, illetve minden ügyet el tudtam intézni. Fontosnak tartottam mindig a határidők pontos betartását!

8. A VEZETÉSEM ALATTI IDŐSZAK TAPASZTALATAI

Pályázatom elkészítésének kapcsán elkerülhetetlen volt, hogy visszatekintsek a vezetésem alatt eltelt időszakra. A vezetői munkából adódó örömök, bánatok számbavételekor a mérleg nyelve az örömök oldalára billent, hiszen tudatos pedagógiai munkánk eredményeként elképzeléseim nagy része, melyet előző pályázatomban fogalmaztam meg, valóra válhatott. Az esetenkénti problémák még edzettebbé tettek.

A demokratikus vezetési stílust, melyet képviselek, célravezetőnek tartom. Eredményeképpen véleményüket bátran elmondó, kreatív közösség jöhetett létre az intézményben, mely a pedagógiai munkára is rányomta bélyegét (persze pozitív értelemben). Ennek pedig gyermek, szülő, kolléga egyaránt kedvezményezettjei lehettek. Munkatársaim munkáját, erőfeszítéseit minden adandó alkalommal, amikor lehetőségem nyílt, anyagilag is igyekeztem elismerni.

Köszönöm mindenkinek, aki hozzájárult ahhoz, hogy eredményes vezetői ciklust tudhatok magam mögött!

9. INTÉZMÉNYI KÜLDETÉSÜNK

Gyermekközponú intézményünkben, nyugodt légkörben neveljük gyermekeinket, ahol a szeretet érték. Saját készítésű nevelési programunk magában foglalja intézményünk óvodapedagógusainak legértékesebb tapasztalatait, valamint azt a törekvésünket, hogy abból a már jól bevált hagyományos értékeket megőrizzük. Azon célok köré szerveződik, amelyek a gyermekek legértékesebb tulajdonságait hivatottak alakítani.

Összevont intézmény lévén programunk mindkét óvoda helyi sajátosságait figyelembe véve íródott, kidomborítva az általunk leginkább fontosnak tartott

egészséges életvitel megalapozását

célzó fejlesztési eljárásokat.

E program teljes hatékonysággal alkalmazható az óvodai nevelés teljes időtartamában, a nevelés minden területén, az óvoda egészét átszövi. Fejlődéslélektani megalapozottsága, kipróbált eljárásai maximálisan biztosítják az egyéni bánásmód megvalósítását. Átfogja a teljes óvodaskor nevelő-fejlesztő munkáját, szellemisége megfelel az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának.

Nevelőtestületünk bízik abban, hogy az általunk kitűzött célokat a megjelölt feladatok megvalósításával elérhetjük.

Feladatunk több, mint egyszerű gyermeknevelés!

Nyiladozó személyiségekkel foglalkozunk, ezért az egyéniség kibontakoztatására nagy hangsúlyt fektetünk – *hiszen a rét szépségét is az adja, hogy minden virág más.*

A mi hitvallásunk, hogy az ember egyedi, mással nem helyettesíthető individuum és szociális lény egyszerre. Ennek érdekében fontosnak tartjuk az egyéni különbségek tiszteletben tartását, a másság elfogadását és a toleranciát gyermekeinkbe is beleplántálni.

Olyan szokásrendszert építünk ki, amelyben a gyermek biztonságban érzi magát, így személyisége sokoldalúan fejlődhet. Fontosnak tartjuk, hogy a gyermekeket őszinte légkör vegye körül, melyben problémáikkal bátran fordulhatnak a felnőttekhez. Korunk társadalmának negatív hatásait tapasztalva egymásra odafigyelő, kommunikatív gyermekeket szeretnénk nevelni.

Célunk, hogy az egészséges életvitel megalapozásával testileg, lelkileg edzett, a problémákat és a feladatokat elviselni és megoldani tudó, környezetükben könnyen eligazodó és bátran mozgó gyermekeket formáljunk.

Ennek érdekében lehetőséget biztosítunk a gyermekek mozgáskultúráját fejlesztő sporttevékenységekre. Óvodánk lehetőségeit kihasználva a lehető legtöbb időt töltjük a szabadban.

Nevelésünk kiemelt feladata, hogy a lehető legnagyobb mértékben fejlesszük felelősségérzetüket, kreativitásukat és kommunikációs képességüket. Ennek érdekében az ismeretszerzést rugalmasan kezeljük, az ismereteket, a tudást többféle módon integráljuk.

Elsősorban a gyermekek igényeinek kívánunk megfelelni!

Fejlődésükhöz szükséges a kivárá, türelmes, pozitív tulajdonságokat erősítő pedagógus. Ezzel is személyiségük kedvező irányú változását segítjük elő, amely lehetővé teszi a helytállást az óvodai éveket követő életszakaszban. A tradicionális értékek átörökítésével is hozzájárulunk ahhoz, hogy:

ILYENNÉ FORMÁLJUK GYERMEKEINKET!

Nálunk a minőség, az innováció alapkövetelmény, melynek garanciája a munkatársak belső és külső képzése. Intézményünk minőségének fejlesztése minden dolgozó személyes felelőssége.

10. VEZETÉSI PROGRAM, FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK

A közoktatási rendszer legnyugodtabb, legcsaládiasabb területe az óvoda. Az óvodás korú gyermek életkori sajátosságaiból adódó kiszolgáltatottsága miatt ez nélkülözhetetlen. Fontos alapelv, hogy az óvoda a gyermekekért van és nem fordítva. A gyermek fejlődése szempontjából óriási felelősség terheli a vele foglalkozó felnőtteket, legyen az szülő, vagy pedagógus.

10.1. Az óvoda vezetése

Céljaink elérése érdekében, gondoskodnunk kell a szükséges feltételekről, mely feltételek megteremtése alapvetően az óvodavezető feladata.

Az óvodavezető tevékenysége sok mindenben azonos más közoktatási vezetők tevékenységével. Az eltérések az óvoda, mint intézmény sajátos jellegéből adódnak. A közoktatási intézmény vezetője a Közoktatásról szóló törvény 54. § (1) bekezdése alapján felelős az intézmény szakszerű és törvényes működéséért, a takarékos gazdálkodásért, gyakorolja a munkáltatói jogokat, és dönt az intézmény működésével kapcsolatosan minden olyan ügyben, amelyet más jogszabály, vagy közalkalmazotti szabályzat (kollektív szerződés hiányában) nem utal más hatáskörbe.

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

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

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

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

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

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

10.2. Humán erőforrás fejlesztés, munkáltatói feladatok

A hatályos jogszabályok alapján az óvodavezető munkáltatói jogkört is gyakorol. Fontosnak tartom, hogy személyi állományunk a lehetőségekhez képest teljes legyen. Célkitűzéseim között szerepel továbbra is a fluktuáció alacsony szinten tartása, bár azzal is tisztában vagyok, hogy mindig vannak és lesznek élethelyzetek, melyek hatására kényszermegoldások születnek (költözés, megélhetési gondok miatti pályamódosítás, stb.).

Az óvoda jó hírét a pedagógiai munkát hivatásának tekintő óvodapedagógusoknak és az Ő munkájukat közvetlenül segítő dajkáknak köszönheti. 3 – 6 éves korban a viselkedésminták követése még nagyon erős, ezért a velük foglalkozó felnőttek kommunikációja, metakommunikációja döntően hat a gyermekek életére. A környezetükben tapasztalt jelenségek, érzelmek, indulatok, emberi kapcsolatteremtések fejleszthetik, vagy gátolhatják személyiségük alakulását. A szakmai színvonal megőrzése érdekében vezetőként igyekszem kollégáim pozitív tulajdonságait megerősíteni, a cél elérése érdekében önképzésre, továbbképzésre ösztönözni őket. Az óvodapedagógusok tulajdonságai között a jól képzettség, következetesség, kiegyensúlyozottság, határozottság, a tapintat kiemelt jelentőséggel bírnak. Munkájukat jellemezze továbbra is az érdeklődés, vállalkozás, korszerűsítés, intenzív továbbfejlesztés iránti igény és az innováció. Vannak még rejtett tartalékok – úgy érzem -, ezek kiaknázására kell a jövőben törekednem!

A továbbképzési rendszerünk a személyes igények és a nevelési programunkkal adekvát érdekek összhangja alapján kell működjön.

A továbbképzés támogatását normatív hozzájárulásból biztosítjuk, de természetesen a saját költségvetésünkben is fordítunk erre a célra, elsősorban motiváló jelleggel.

A pedagógusok továbbképzését a jövőben is nevelőtestületi konszenzus alapján kívánom tervezni, szervezni. Továbbra is biztosítani kívánom, hogy mindenki érdeklődésének megfelelő témában képezze magát, szem előtt tartva természetesen a közösen készített Helyi Nevelési Programunknak való megfelelést, és a minőségfejlesztést. Szívügyemnek tekintem, hogy a hétévenkénti továbbképzési kötelezettségének minden kolléga eleget tegyen, ezt az erre a célra biztosított továbbképzési keretből továbbra is finanszírozom. A továbbképzésekről minden évben beiskolázási terv készítése törvényi kötelezettségem.

A technikai dolgozók feladatainak célirányos elosztása, a nevelőmunka eredményességét fokozza. A dajkák képzettsége és tapasztalataik biztosítják, hogy az óvónőkkel kialakított szokásrend alapján, a gyermekcsoport életében tevékenyen részt vegyenek. A szoros együttműködés érdekében rendszeres megbeszéléseket tartunk óvónők és dajkák együttes részvételével.

Folyamatos feladatként jelentkezik, és elsősorban a dajkák munkájához kapcsolódik az intézkedtetéssel kapcsolatban, az intézményben kötelezően működtetett HACCP rendszer. Az ezzel kapcsolatos tájékoztatás, képzés megtörtént.

A dolgozók motivációs bázisának ismeretében személyre szabott feladatokkal, megbízatásokkal biztosítom az arányos terhelést. A fokozatosan növekvő elvárások, a túlterheltség, a kiegésző veszélyének ellensúlyozása érdekében figyelmet fordítok a dolgozók mentálhigiénéjére.

10.3. Tárgyi erőforrás fejlesztés

Továbbra is törekednünk kell arra, hogy megteremtsük a közel azonos feltételeket az intézmény két épületébe járó gyermekek részére. Az eltérések csak rajtunk kívül álló, objektív körülményekből adódjanak.

A gazdaságos üzemeltetés érdekében a fejlesztéseket csak nagyon átgondolt beruházásokkal lehet megoldani. Kiemelt feladatommak tekintem a balesetmentes, biztonságos működéshez szükséges feltételek megteremtését!

Az előző években jól bevált gyakorlatot tovább kívánom folytatni, miszerint elsősorban az újonnan induló csoportok szükségleteit elégíteném ki (textília, edények, bútorok). Így sokkal látványosabb eredmény érhető el, mintha tűzoltó munkaként elapróznánk csoportonként az erre a célra rendelkezésünkre álló pénzeszközöket. A játékok beszerzése továbbra is folyamatosan, minden csoportra kiterjedően történne, hogy a gyermekek életkori és fejlettségi szintjének megfelelő játékaállomány álljon rendelkezésre.

Feladataim közé tartozik az 11/1994 (VI.8.) MKM Rendelet 7 .számú melléklete értelmében a nevelési – oktatási intézmények minimális eszközeiről és felszereléseiről szóló jegyzékben foglaltak folyamatos teljesítése. Az előző években e célra kapott önkormányzati céltámogatások, a különböző pályázatokon elnyert összegek, a szülőktől kapott segítségek jelentős mértékben hozzájárultak ahhoz, hogy ezen a téren hiányosságaink csak az időközben amortizálódott eszközök, felszerelések selejtezéséből adódhat, melyek nagy része intézményi költségvetésből pótolható. Problémáink továbbra is az óvodaépületek adottságaiból adódnak. Hiányzó – szintén az eszközjegyzékben szereplő – helységeink: torna szoba, orvosi szoba, könyvtár, nem áll minden csoport számára külön rendelkezésre öltöző, mosdó. A felnőttek számára étkező biztosítására lenne szükség!

A zavartalan munkavégzés feltételeinek biztosítása, a dolgozók munkakörülményeinek javítása folyamatos feladatot jelent.

Kiemelt jelentőséggel bír az udvari játékeszközök folyamatos karbantartása, esetleg még egy- két új játék beszerzése, telepítése.

Az intézményben az elmúlt években folyamatosan elvégzett munkák, felújítások eredményeképpen jelentősen nőtt az óvoda belső esztétikája. Nagyobb fejlesztést azonban az évente rendelkezésünkre álló költségvetés nem tesz lehetővé, ezért ehhez mindenképpen külön önkormányzati támogatás szükséges. A balesetvédelem, vagyonvédelem és gazdaságosság érdekében már szinte halaszthatatlan a Bercsényi utcai Tagóvodánk nyílászáróinak cseréje.

Ezen kívül a Baross utcai törzsóvoda előtti utcaszakaszon parkoló kialakítása szükséges, mert az óvodába érkező szülők autói miatt a Baross utcán gyakran lehetetlen a közlekedés. Ezt indokolja még a szomszédságunkban található Rákosszentmihályi Uszoda közeljövőben történő megnyitása miatt várhatóan megnövekvő forgalom is.

Mindkét óvodaépületünk közelében évek óta szorgalmazzuk gyalogátkelőhely kiépítését, felfestését, az intézmény könnyebb és balesetveszélymentes megközelíthetősége érdekében. A Fővárostól már engedély van rá, de sajnos a kivitelezés még ez idáig nem valósult meg. A jövőben mindenképpen szeretném ezt elérni, hiszen mind a János utca, mind a Rákóczi út forgalma ezt indokoltá teszi.

Természetesnek és szinte kötelezőnek tartom, hogy a költségeknek egy részéhez a jövőben is pályázati úton elnyert pénzeszközökkel járuljunk hozzá, de ezeket előre tervezni nem lehet, hiszen a pályázati lehetőségek és témakörök előre nem tudhatók.

Anyagi kondícióink javítása érdekében a jelenleg bejegyzés alatt álló JÁTSZÓKERT ALAPÍTVÁNY népszerűsítését fontos feladatommak tartom, ösztönzőm a dolgozókat a lehetséges szponzorok felkutatására.

A beszerzések ütemezését sem tartom célszerűnek, hiszen azokat mindig az adott gazdasági év lehetőségei határozzák meg.

Célszerűnek, és leginkább időszerűnek tartom viszont annak átgondolását, hogy az óvoda tőszomszédságában épülő Zebra Lakópark átadásával, minden valószínűség szerint a jelenlegi óvodai férőhelyek száma kevésnek fog bizonyulni. Gondolom ezt az elmúlt évek előjegyzési statisztikái alapján, melyről a helyzetelemzésben számot adtam. Már jelenleg sem tudjuk a hozzánk érkező valamennyi igényt kielégíteni, így várhatóan a lakások átadásával, mely már a 2008-as évben elkezdődik, még nagyobb nyomás nehezedik ránk. Az óvodai férőhelyek bővítésére a Baross utcai épületünk udvara, környezete lehetőséget biztosít.

10.4. Gazdálkodási feladatok

Az intézmény részben önállóan gazdálkodó költségvetési szerv. A pedagógiai feladatok kivitelezéséhez szükséges erőforrások közül, figyelembe véve a költségek növekvő irányát, a költségvetés készítésekor az alábbi szempontok betartását szorgalmaznám:

- ❑ A költségtényezők részletes vizsgálata, a megtakarítások lehetőségeit szem előtt tartva,
- ❑ A szükséges pénzeszközök bővítése (pályázatok, egyéb támogatások, stb.)
- ❑ A vagyontárgyak, anyagi eszközök állagmegóvásának megtartása, megőrzése.
- ❑ A rugalmas költség átcsoportosításának lehetősége az Önkormányzattal egyeztetve
- ❑ **A célszerű takarékoság érvényesítése!!!**

11. PEDAGÓGIAI MUNKÁRA VONATKOZÓ EKÉPZELÉSEK

Szeretném, ha kollégáimmal együtt nevelőmunkánkat továbbra is azok az alapelvek határoznák meg, melyeket a Helyi Nevelési Programunkban meghatároztunk.

Mindehhez kiindulópontunk az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjában van meghatározva:

„Az óvodai nevelés célja az, hogy az óvodások sokoldalú, harmonikus fejlődését, a gyermeki személyiség kibontakoztatását elősegítse, az életkori és egyéni sajátosságok és az eltérő fejlődési ütem figyelembe vételével.”

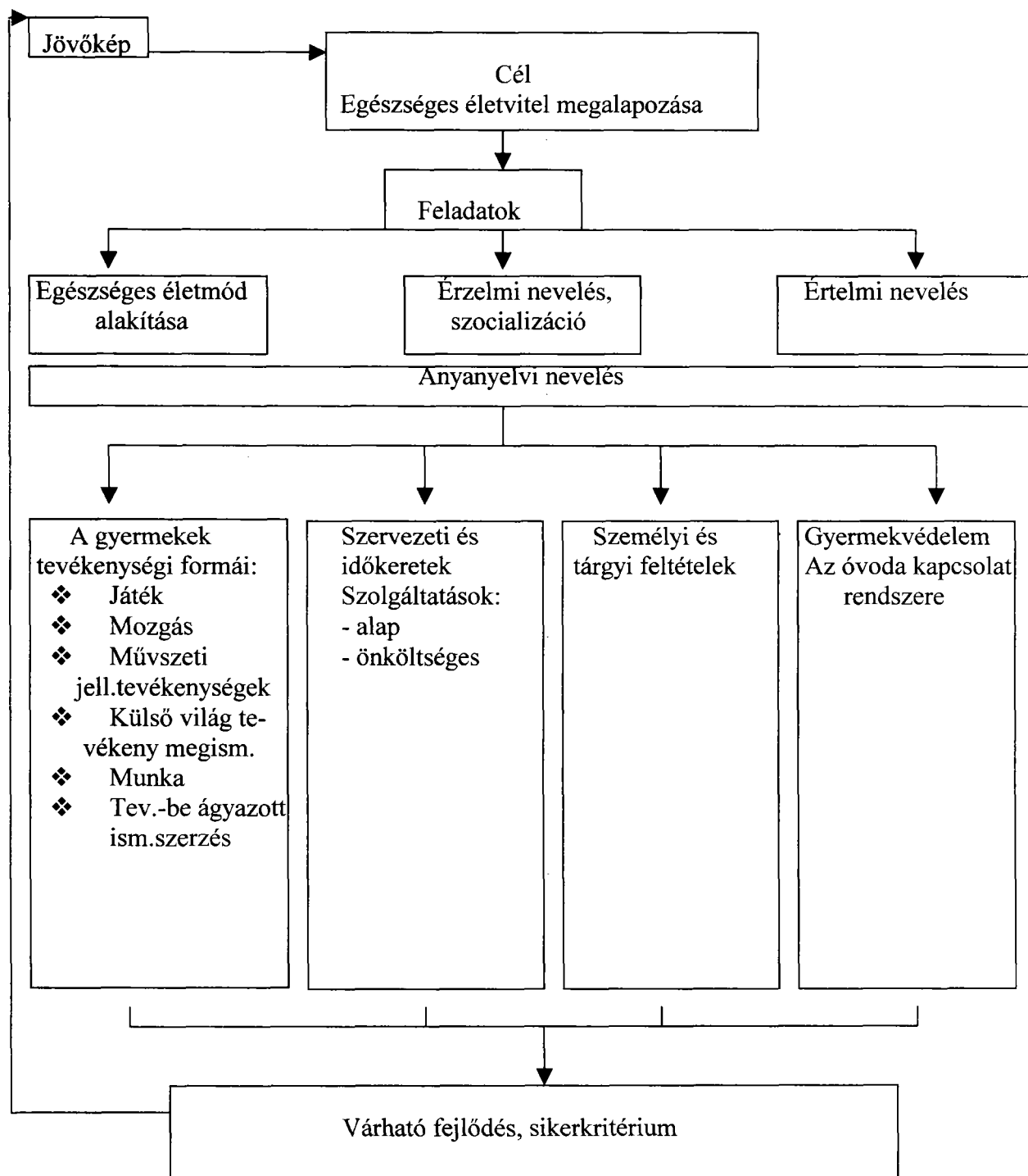
Fontosnak tartom, hogy gyermekközpontú óvodánk minden dolgozója továbbra is családias, nyugodt légkörben nevelje a gyermekeket, ahol a szeretet érték.

A mi hitvallásunk, hogy az ember egyedi, mással nem helyettesíthető individuum és szociális lény egyszerre.

Legfontosabb feladatunk továbbra is és egyben óvodánk arculatának meghatározója az EGÉSZSÉGES ÉLETVITEL megalapozása. Szemléletünkben az egészséges életvitel megalapozását komplexen értelmezzük, ami annyit jelent, hogy nem csak a gondozást véljük idetartozónak, hanem a környezet megismerését, a környezetkultúrát, a környezetvédelmet. Fontosnak tekintjük az egészség megóvását, a betegségek megelőzését, a szervezet pszichoszomatikus edzését, ellenállóvá tételét. Óvodánkban a helyes életritmus, a táplálkozás, a testápolás, öltözködés, mozgás, edzés, pihenés és az alvás megszervezésével, az ehhez kapcsolódó gyermeki tevékenységekkel és ezen alapuló szokások kialakításával kívánjuk biztosítani a megfelelő életmódot. A helyes életritmust az életkori sajátosságoknak megfelelő nyugodt, kiegyensúlyozott állandó napirenddel, sokoldalú, egyenletes tevékenységekkel biztosítjuk.

Intézményünk a gyermek számára első szociális színtérre, a családra építve kezdi meg a szélesan értelmezett életfeladatokra való tudatos felkészítést. Célunk, hogy a gyermekek az óvodában valóságos tevékenységek által ismerjék meg önmagukat és társaikat. Az óvodai közös ünnepek és hagyományok megtartásával továbbra is erősíteni kívánjuk gyermekeinkben az együvé tartozás érzését.

Óvodai nevelésünk rendszerét a következő oldalon található ábra szemlélteti



Továbbra is fontos feladatnak tekintem a folyamatos fejlesztést, ellenőrzést, értékelést. Ebben a munkában segítoim a helyettesek, munkaközösségvezető, valamint a minőségügyi referens. Céloom, hogy a pedagógiai munka hatékonyságának növelésével a partneri elégedettség szintje tovább emelkedjen, ezáltal az óvodapedagógia presztizse, az óvodapedagógusok elismertsége növekedjen!

11.1. Gyermekkel kapcsolatos feladatok

Nevelési célunk elérése érdekében több feladatot kell megoldanunk. Leglényegesebb a gyermekek testi, lelki szükségleteinek kielégítése. Nagy hangsúlyt fektetünk a jövőben is óvodánkban az egészséges életmód kialakítására. Az egészséges életvitel megalapozása ebben az életkorban kiemelt jelentőségű. Alapvető szokások kialakítására kell törekedni, hiszen amit ebben az életkorban elmulasztunk, később gyakran pótolhatatlan.

Korunk társadalmának negatív hatásait tapasztalva egymásra odafigyelő, kommunikatív gyermekeket szeretnénk nevelni.

Nevelésünk kiemelt feladata, hogy a lehető legnagyobb mértékben fejlesszük felelősségérzetüket, kreativitásukat.

A tradicionális értékek átörökítésére törekszünk!

A gondozás az óvodai nevelésünk alapvető tevékenysége. A gyermekek olyan szükségleteit elégítjük ki, mely segíti növekedésüket, fejlődésüket, hozzájárulnak az egészség megőrzéséhez, az egészséges életmód alakításához. A gyermekek személyiségfejlődésének fontos feltétele az óvónő – gyermek közti jó kapcsolat. Ezért óvodánkban törekszünk a testközelségre, hiszen a gyermekeknek erre nagy szükségük van. Személyes szükségleteik kielégítésére fokozatosan válnak képessé.

Törekednünk kell a játékidő további növelésére, hiszen a gyermeki tevékenységek közül kiemelt jelentőséget kell tulajdonítsunk a játéknak. A játéktevékenységek során, kiegyensúlyozott, nyugodt, derűs légkört kell teremtenünk, szem előtt tartva a gyermeki önállóságot fejlesztő, a játékban való elmélyülést segítő óvónői magatartást. Többféle játéktevékenység biztosításával, az együttjátszás igényének növelésével, a játszótársak megválasztásával, a játékkedv fokozásával biztosítjuk továbbra is, hogy az óvodába érkezéstől hazamenetelig tartalmasan töltsék el a napot a gyermekek. Az egészséges életmód megalapozása érdekében fontos jelentőséggel bír a szabadban való játék. A nap, a víz, a levegő edző hatását kihasználjuk, a lehetőségekhez mért legtöbb időt töltjük a szabadban.

A játék megfigyelése, elemzése során fontos információkat kaphatunk, amelyek nevelőmunkánkat segítik. Terápiaként is alkalmazható a félénk, visszahúzódó, de akár az agresszív, erőszakosan fellépő gyermekek magatartási zavarainak, okaink feltárására, feloldására.

A gyermeki munka többnyire külső irányítással folyó, célra irányuló összehangolt tevékenység. A gyermektől belső fegyelmet, készségeket és bizonyos fokú felelősségtudatot igényel, miközben fejleszti a szervező-kezdeményező készséget értelmi és együttműködési készségüket. A munka jellegű tevékenységek az óvodai élet során különböző fázisokon mennek át életkortól függően. Bár igyekszünk minden gyermeket bevonni a munkába, de azt soha nem erőltetjük és alkalmazzuk büntető jelleggel. Ezen a területen is a motiváció adta lehetőségeket kell kihasználnunk.

„Amit csak hallok elfelejtem, amit látok megismerem, amit csinálok megtanulom” – tartja az ősrégi bölcsesség. Ezek a gondolatok hűen tükrözik az óvodás gyermek megismerési folyamatainak jellegzetességét: a tevékenységbe ágyazott ismeretszerzést.

Óvodánkban az ismeretszerzés – tanulás a gyermekek egész napját átszövi, ezért a folyamatot gondosan meg kell tervezni és szervezni. Alapvető pedagógiai elv: az ismeretszerzés egymásra épülő legyen, a koncentráció és a komplexitás elvét kell követnünk! A differenciált bánásmód alkalmazása továbbra is kötelező!

Célunk, hogy testileg, lelkileg edzett, a problémákat és feladatokat elviselni és megoldani tudó, környezetükben könnyen eligazodó és bátran mozgó gyermekeket formáljunk. Kitűzött célunk elérése érdekében továbbra is lehetőséget biztosítunk, szülői és gyermeki igénytől függően a gyermekek mozgáskultúráját fejlesztő sporttevékenységekre (úszás, korcsolya, ovitorna), melyeknek már több éves hagyománya van intézményünkben. Ennek érdekében szoros kapcsolatot kívánok kiépíteni az óvoda szomszédságában található Rákosszentmihályi Uszodával, a lehetőségek maximális kihasználására törekszem.

11.2. A nevelőtestülettel kapcsolatos feladatok

Továbbra is fontosnak tartom a testület stabilitásának megőrzését, a természetes fluktuáció esetén belépő új és pályakezdő kollégák beilleszkedésének segítségét, lehetőség biztosítását a bemutatkozásra.

A jó testületi légkör megőrzése nagyon fontos, a testület minden tagjának felelőssége is egyben. A nevelőtestületet jellemezze mindenkor a kollegiális magatartás, egymás munkájának megbecsülése és véleményének tiszteltben tartása!

Kiemelt jelentőségűnek tartom továbbra is a két tagóvoda együttműködésének továbbfejlesztését, egymás munkájának még alaposabb megismerését, a minél egységesebb testületté kovácsolódást.

A két tagintézményben továbbra is a vezető helyettesek munkájára építenék mind szakmai – irányítói, mind emberi téren.

A pedagógiai vezetés irányító tevékenysége mellett a jövőben sem sérülhet az óvónő önállósága és módszertani szabadsága. A csoportmunka függ az óvónők egyéniségétől, szemléletétől, igényességétől, szakmai gyakorlatától. Tiszteletben tartom az óvónői önállóságot, a pedagógiai szabadságot mindaddig, amíg az a gyermekek érdekeit szolgálja.

Még magas gyermeklétszám sem indokolhatja, hogy az óvoda gyermekmegőrzővé váljon, de mindent el kell követni, hogy az óvónők túlterhelés nélkül, hatékonyan és önmaguk számára is megnyugtatóan dolgozhassanak.

A nevelési feladatok megfelelő szintű megvalósítása érdekében jól képzett óvodapedagógusokra van szükség, ezért döntőnek és alapvetően meghatározónak tekintem az óvónők szakmai, pedagógiai felkészültségének további emelését. Az óvodás gyermek érdeke azt kívánja, hogy magasan kvalifikált pedagógusok foglalkozzanak velük.

A nevelési feladatok mellett kiemelt figyelmet fordítunk a baleset-és munkavédelemre!

Minden olyan kérdésben, tevékenységben, problémamegoldásban támaszkodni szeretnék a nevelőtestületre, illetve az óvoda minden dolgozójára, amelyek kihatással vannak személyes, vagy munkahelyi életükre, vagy amely feladatok az óvoda egészének kötelezettségvállalását, erőfelfejtését kívánják meg. Szeretném, ha mindenki a maga területén felelősséggel viseltetne, mind az intézmény egészéért, mind saját munkájának minőségéért.

Továbbra is ambicionálni kell a kollégákat az innovatív tevékenységre. Figyeljük a jövőben is a pályázati lehetőségeket, és azokat az óvoda és a nevelőtestület fejlesztése érdekében minél nagyobb számban fel is használjuk.

Szeretném, ha továbbra is rendszeresen részt vennének az óvónők szervezett továbbképzéseken. A központi költségvetést kiegészítve ezt erkölcsileg, szakmailag mindenképpen támogatom. Fontosnak tartom, hogy a megszerzett ismeretek a mindennapi nevelőmunkában hasznosuljanak, és a nevelőtestület is informálódjon. Céлом továbbra is, hogy pezsgő szakmai élet és egészséges versenyszellem legyen jelen az óvodában. Minden szükséges információhordozót fel kell kutatnunk.

A belső továbbképzésre továbbra is jó lehetőségnek tartom az intézményen belül működő szakmai munkaközösségeket, szakmai konzultációkat. A „házi bemutatók” hospitálási lehetőségét szorgalmaznám főleg az új, pályakezdő és a Gyes-ről visszatérő kollégáknál.

Fontosnak tartom a dajkai munka színvonalát is!

Belső továbbképzésükről nem mondhatunk le, mivel nevelőmunkánk közvetlen segítői. Tevékenységük, anyanyelvi kultúrájuk erősítheti, és egyben gyengítheti is nevelőmunkánk hatékonyságát.

Szeretném az eddig bevált jó szokásokat, hagyományokat megtartani (közös kirándulások, ünnepek, bemutatók, stb.), de kollégáim ösztönzésével, motiváltságával újakat teremteni.

A jó munka alapfeltétele a jó közérzet. Céлом a humán erőforrások hatékony működtetése, mely egyben a vezetői munkám eredményessége is. Ennek érdekében arra törekszem, hogy kollégáim bízzanak bennem, szakmai tudásomat elfogadják!

12. MINŐSÉGFEJLESZTÉS

A minőségbiztosítás/minőségfejlesztés a Köznevelési Törvény által előírt kötelezettsége minden köznevelési intézménynek. Óvodánkban az elmúlt vezetői ciklus alatt elkészült az Intézményi Minőségirányítási Program, melynek alapját az idevonatkozó törvényi szabályozás, valamint az Önkormányzati Minőségirányítási Program képezte.

A Helyi Nevelési Programunk megírásakor törekedtünk a partnerek igényeinek megismerésére. Mivel az igények változnak, folyamatosan kell tájékozódnunk, hogy a korrekciókat végrehajthassuk. Ez a törekvésünk a partnerközpontú működés feltétele, mely egyben a Comenius I. intézményi modelljének célja. A modell bevezetése kapcsán hangsúlyos szerepet kap a fenntarthatóság biztosítása, a követelmények teljesítéséhez kapcsolódó feladatok beillesztése az intézmény működésébe.

Az éves munkaterv elkészítése a nevelési év elején történik meg, a korrekciója általában félévzáró értekezletekre esik. Ez az a két bemeneti pont, ahol a partneri igény és elégedettségmérésből származó intézkedések beemelhetők a munkatervbe. A tevékenységsorok szabályozása, vagyis a folyamatszabályozások több éves, mélyebbre ható, előbbre látó tervezést tesznek lehetővé, valamint biztosítják az esetleges korrekciók beépítését, mellyel az intézményi munkaterv gazdagabbá, árnyaltabbá válik. A munkatervbe bekerült szabályozások nemcsak a Comenius I. modell fenntarthatóságát biztosítják, hanem lehetővé teszik a dolgozók motiválását, széles körű bevonását, aktivizálását, intézményünk partnerközpontú működésének biztosítását.

12.1. További célkitűzések az irányított önértékelés alapján

Az irányított önértékelés eredményei alapján a stratégiai céljainkat alapvetően megváltoztatnunk nem kell.

Az egyes partnereinknél felmerülő elégedetlenség vizsgálata céljából ok feltárását fogunk elvégezni. Az okok ismeretétől függően fogjuk eldönteni, hogy milyen lehetőséggel élünk az elégedettség növelésének érdekében.(intézkedési terv, azonnali intézkedés, vezetői utasítás stb.)

Továbbra is célunk az egészséges életvitel megalapozása. Ennek megvalósítása a szülőkkel történő együttműködés esetén lehet hatékony és eredményes.

Az intézmény működésének szempontjából döntő jelentőségű a szervezeti kultúra további fejlesztése.

Célunk továbbá a partnerközpontú működés fenntartása, segítőkész működés folytatása.

Az információáramlás az intézmény két épülete között problémaként jelentkezett, ezért fejlesztésre szorul.

Folyamatos ellenőrzéssel, a megjelölt feladatok rendszeres számonkérésével a felelősség és a határidők betartásának fontosságára hívjuk fel a kollégák figyelmét a jövőben.

A kitűzött célok megvalósítását az előttünk álló időszakban folyamatosan kívánjuk végrehajtani.

12.2. Belső információáramlás

Az információkat továbbra is nemcsak befogadjuk, de közvetítjük is.

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

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

Pedagógiai információk:

- ❖ Esetmegbeszélések (aktuális nevelési feladatok)
- ❖ Munkaközösségi megbeszélések (szakmai anyagok, hospitálások)
- ❖ Tanfolyamokon, továbbképzéseken való részvétel utáni megbeszélések

Információáramlás a két épület között:

1. Információáramlással kapcsolatos jelenlegi információk értékelését követően,
2. az információáramlás javítása érdekében, a feladatok kitűzése.
3. A nevelőtestület tájékoztatása a feladatokról.
4. Az információáramlás folyamatának megtervezése.
5. Az óvodavezető koordinálja a feladatokat, egyidejűleg részt vesz a közös megbeszéléseken.
6. Az óvodavezető továbbadja az információt a vezető helyetteseknek.
7. Az információ eljut az érintettekhez.

Információáramlás épületen belül:

1. A jelenlegi információáramlás értékelését követően,
2. az információáramlással kapcsolatos feladatok kitűzése.
3. Az óvoda vezetés megbeszélése, feladatok meghatározása.
4. Óvónői megbeszélésen a pedagógusok tájékoztatása.
5. Információs füzet rendszerezése.
6. Az információk bejegyzése
7. A kör füzet elindítása az érintett csoportokba, ahol aláírásukkal igazolják az információ megérkezését.
8. A füzet visszaküldése az információ birtokba vétele után

12.3. Innováció

Feladatom, hogy egy innovációs mozgásban a nevelési gyakorlat pozitív tendenciáit feltárjam, a jó, önálló kezdeményezésekhez kedvező feltételeket teremtsék.

Továbbra is támogatok minden olyan törekvést, amely segíti a nevelőközösség szakmai fejlődését, a gyermekek személyiségfejlesztését az életkori sajátosságok alapján szolgálja.

Megengedő, türelmes vagyok olyan esetekben, amikor a nevelési eljárások hatása közvetlenül nem mérhető, nem dönthető el azonnal, vagy egyértelműen, hogy a jelenség pozitív vagy negatív tendenciák körébe tartozik.

Tiltom azokat a törekvéseket, amely a kisgyermek életterét, személyiségének kívánt fejlődését, a nevelőközösség szakmai fejlődését kedvezőtlenül befolyásolja.

Az innovációs folyamatokban nagy szerepe van a munkaközösségnek is. Segíti a tagok nézeteinek kicserélését, formálja pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket nyújt.

A munkaközösség közösségi hatása sokrétű:

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

A munkaközösség jellemzői:

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

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

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

Ha ebben a folyamatban igénylik direkt közreműködésemet, sikernek könyvelem el, mert tudom, mire ezt egy vezető megéri „nagy utat kell megtennie az óvodában”.

12.4. Teljesítményértékelés

A teljesítményértékelés dolgozói önértékelésen alapul, amely a vezetői értékeléssel való összehasonlítással válik objektívvé. Az önértékelés és a teljesítményértékelés is azonos kérdőívvel történik azért, hogy mindenki számára egyértelmű, áttekinthető legyen. A folyamathoz szorosan kapcsolódik a vezetői ellenőrzés tapasztalatainak összegzése, a Helyi Nevelési Program bevalás vizsgálata, az intézmény működésének éves értékelése, az éves erőforrás terv elkészítése, az ösztönző rendszer működtetése, de közvetve kapcsolódik a partneri elégedettség, a továbbképzési rend, vagy a kiválasztási és betanulási rend szabálya is. Mindez jól mutatja, hogy az intézmény működése során minden folyamat kölcsönös kapcsolatban áll egymással, egy-egy folyamat önmagában nem működik.

A folyamat célja

Az intézményi alkalmazottak munkájának reális értékelése – önértékelésre alapozva – a még eredményesebb és hatékonyabb munkavégzés érdekében.

A kiemelkedő munkavégzésért járó kereset kiegészítés törvényileg biztosít lehetőséget arra, hogy a teljesítményértékelés eredménye alapján kiemelkedő munkát végző kollégák erőfeszítéseit, ha csekély mértékben is, de anyagilag is elismerhessem.

12.5. Az óvoda légköre

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

Ehhez elengedhetetlenül szükséges óvodáinkban a szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése.

Fontos, hogy jellemzők legyenek ránk azok az értékek, normák, amelyek áthatják a munkahelyi életünk egészét, és ami megkülönböztet minket más óvodáktól.

Tulajdonképpen, amikor a szervezeti kultúra fejlesztéséről beszélek, egy szociális folyamatra, közös tanulásra gondolok. A kultúra a tanulási folyamat eredménye.

A szervezetben alkalmazkodnunk kell a kialakult szokásokhoz, a viselkedési normákhoz, a munkavégzés szabályaihoz.

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

A szervezeti kultúra fejlesztéséhez szükség van:

- ❖ Az intézményvezetés felelősségére és elkötelezettségére,
- ❖ Az emberi erőforrások biztosítására és fejlesztésére,
- ❖ A biztonságos intézményi működés kialakítására,
- ❖ A nevelés fejlesztésére,
- ❖ A mérésre, értékelésre,

Törekedni kell az óvoda biztonságos és egészséges feltételek közötti működtetésre. A veszélyforrások megelőzése, a konfliktuskezelés és a stresszkezelés kedvezően befolyásolja az óvoda szervezeti kultúrájának fejlődését.

A szervezeti kultúra fejlesztése során az alábbiakra kell ügyelni:

- A munkatársak bevonására a hatékony csapatmunkára,
- Személyes teljesítményt értékelő rendszer kialakítására és működtetésére,
- Humán erőforrás-gazdálkodás tervezésére,
- Feladatok ésszerű delegálására,
- Intézményen belüli kommunikáció fejlesztésére,
- A munkatársak elégedettségének rendszeres mérésére,
- Intézményi motivációs rendszer kialakítására,
- A szervezeti kultúra folyamatos fejlesztésére.

Mint a fentiekből is kitűnik, nagyon sok feltétele van annak, hogy a munkahelyi légkör optimális legyen, a szervezeti kultúra megfelelően és folyamatosan fejlődjön.

Saját magunk igazolására, már készítettünk klímavizsgálatot. Eredményei meggyőztek, hogy jó úton járunk, de tennivalónk még bőven akad. Lévén, hogy a minőségirányítási programunkat elkészítettük, feladatainkat meghatároztuk, így munkánkat még tudatosabban tudjuk végezni, kontrollálni, s ha szükséges javítani.

Mindehhez továbbra is számítok a vezetőség hatékony segítségére, s munkatársak együttműködésére.

13. KAPCSOLATRENDSZER MÁS NEVELÉSI SZÍNTEREKKEL

Számolni kell az óvodát körülvevő környezettel. A vezetőnek képesnek kell lennie a különböző szervezetekkel és szervekkel a megfelelő kapcsolat kiépítésére.

A helyzetelemzésben számot adtam intézményünk kapcsolatrendszeréről. Ezen a kapcsolatrendszeren a jövőben sem kívánok változtatni, hiszen a jó együttműködés a közös érdekelttség, a gyermekek miatt szükséges.

13.1. Együttműködés a családdal

A szülők, a család megítélése előítéletektől mentes legyen, az óvónő minden családdal találja meg a kapcsolatteremtés, együttműködés legcélravezetőbb módját. Az óvodába lépés pillanatától az óvoda a családdal együtt felelős azért, hogy a gyermekek jól érezzék magukat, személyiségük sokoldalúan fejlődjen. Az óvoda csak a családdal együtt érheti el célkitűzéseit. Tartalmasabb együttműködésre kell törekedni a nevelőtársi viszony érdekében. A szülők jogos igényeit továbbra is figyelembe kell venni. Az SZMK és az óvodavezetés között folyamatos párbeszédnek kell lenni, hogy az esetleges probléma ne veszítsen aktualitásából!

Konkrét feladatok:

- a nehéz helyzetben lévő családok feltérképezése,
- a gyermekvédelmi munka további aktív segítése, ebben a munkában a megelőzés, segítség domináljon,
- az SZMK segítse az óvoda-család összehangolását, mozgósítsa a szülőket az óvoda érdekében végzendő társadalmi munkák elvégzésére.

Az eddig már jól bevált működési feltételek mellett nagyobb szerepet szánok a Szülői Szervezetnek. Számítok a hatékony együttműködésre, az óvodai életben való aktív megjelenésükre.

13.2. Együttműködés a bölcsődével

A bölcsődébe járó gyermekeknek is nehézséget jelenthet az óvodába lépés. Megkönnyítené az átmenetet, ha az óvodai nevelés a bölcsődeire épülhetne. Erre, mint az értékelésemben kitértem tőlünk független, objektív okok miatt egyre kevesebb lehetőség adódik. Ezért kiemelten fontosnak tartom:

- ❖ Az esetleg egy bölcsődei csoportból érkező gyermekek maradjanak együtt az óvodában is. Így a baráti kapcsolatok is megmaradhatnak.
- ❖ Az „anyás beszoktatás” támogatását, hogy megkönnyítsük az átmenetet.

13.3. Együttműködés az iskolával

Tovább kívánom mélyíteni a már meglévő kapcsolatainkat. Célkitűzéseinket igyekszünk szinkronba hozni az iskoláéval. Semmiképpen nem lehet azonban cél az óvoda iskolásítása.

Törekszünk arra, hogy a tanítók folyamatosan információt szerezhessenek az óvodai képességfejlesztés formáiról. Továbbra is lehetőséget biztosítunk, hogy a gyermekeket már az óvodában megismerhessék, látogassanak el nyílt napokra, különböző rendezvényekre, tekintsenek be az óvoda hétköznapijaiba. A beiskolázás időszakában kérjük az iskolák tájékoztatását a leendő első osztályok programjáról, módszereiről. Ezen túlmenően a gyermekvédelmi felelősök információ cseréje továbbra is szükséges, mert a megismerés, ismerkedés szakaszában is fennálló problémák megoldása adekvát módon történhet.

13.4. Együttműködés a szakmai munkát segítő kerületi intézményekkel

Ezen intézményekkel a már kialakult értékes kapcsolat fenntartására, fejlesztésére töreksem és indokolt esetben továbbra is kérni fogom segítségüket.

Nevelési Tanácsadó

Céljaim között szerepel még közös munkánk továbbfejlesztése. A pszichológus óvodai jelenlétére lehetőség szerint továbbra is igényt tartunk, hogy minél többször láthassa csoportban az általunk problémásnak ítélt gyermekeket, hogy véleménye, tanácsai még megalapozottabbak legyenek. Az így nyert tapasztalatok, és visszajelzések beépíthetők lennének a pedagógiai munkába, illetve a szülők számára hitelesebben közvetíthetők.

Pedagógiai Szakmai Szolgáltató

Az óvodai tevékenységet segítő korszerű oktatási, pedagógiai módszereket fontosnak tartom figyelemmel kísérni és megismerni. Továbbra is kérjük a tájékoztatást a továbbképzési és önképzési lehetőségekről és egyéb szolgáltatásokról. Változatlanul részt kívánunk venni a szervezésükben megrendezésre kerülő programokon.

Napraforgó Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálat

Mint a helyzetelemzés részben említettem a gyermekvédelmi koordinátor munkája elsősorban nem számszerű növekedést mutat, hanem az egyes esetek súlyossága nő, így egyre gyakrabban kell igénybe vennünk a Gyermekjóléti Központ és Családsegítő Szolgálat segítségét. Az érintett családok gondozóival továbbra is rendszeres kapcsolat tartását szorgalmazom. Az intézmény által szervezett programokon, továbbképzéseken, egyéb összejöveteleken vagy személyesen kívánok részt venni, vagy biztosítom az óvoda képviselőjét.

13.5. Fenntartó

Fontos, hogy az Önkormányzattól továbbra is megkapjuk a szükséges támogatást a jelen és a jövő feladataihoz.

A Művelődési Ügyosztállyal való napi kapcsolattartás az oda-vissza történő információáramlás érdekében nélkülözhetetlen. Továbbra is töreksem a pozitív együttműködésre.

Az Oktatási, Ifjúság-, és Gyermekvédelmi Bizottság tagjaival a kialakult élő kapcsolat fenntartására törekszem. Szeretném, ha az óvodát érintő valamennyi kérdésben – akár szakmai, akár emberi -, véleményünk és a lehetőségek egyeztetése után születnének a jövőben is döntések.

Az Önkormányzat Képviselőtestületének óvodánkról alkotott pozitív véleménye nagyon fontos. Ennek érdekében örömmel vennénk egy-egy képviselő látogatását intézményünkben. Mindenképpen szeretném az óvoda jó hírét tovább öregbíteni.

A vezetői munka sikerességét a felsőszintű vezetéssel kialakított jó együttműködés biztosítja!

14. ÖSSZEGZÉS

Fontos az irányítási készség, hogy a vezető megnyerje munkatársait az intézmény előtt álló feladatokhoz. Ha a nevelőtestület jól dolgozik, az a vezető sikere is. Szeretném, ha együttműködve egymással, egységes kiegyensúlyozott légkörben dolgoznánk és támogatnánk egymást a jövőben is. Minden emberben meg van az empátiás készség. Így érthetjük meg egymást igazán, így tudjuk meg hogy a másik mit érez, mire vágyik, mi nyugtalanítja.

Továbbra is a jó munkahelyi légkörben, jó szakmai színvonalon folyó nevelőmunkát tartom fontosnak, ahol a gyermek sokoldalú fejlesztését önállóan gondolkodni tudó, magasan kvalifikált szakemberek végzik. A kitűzött feladatok megvalósítása csapatmunka, melyben mindannyiunknak feladata és felelőssége van.

Ezt az óvoda magas szakmai színvonalának megőrzésével, átörökítésével, sajátos arculatának és közel egységes nevelői szemlélet erősítésével kívánom elérni.

Vezetőként kötelezőnek érzem a magam számára a gyermekközpontú szemléletet, az óvodai testülettel, a szülőkkel és a fenntartóval való szoros együttműködést.

Újraválasztásom esetén továbbra is fő célom egy olyan óvodavezetés megvalósítása, melyben a sokoldalúságot, az alternativitást, a gyermekközpontúságot sikerül összeegyeztetni az eredményességgel, a szabadsággal és az értelmes renddel.

Mindennek alapja a nyugodt és szeretetteljes légkör, melyben a gyermek és felnőtt egyaránt jól érzi magát.

Budapest, 2008. március 30.


Sinka Mihályné

Szakvizsgázott óvodapedagógus

SINKA MIHÁLYNÉ
BUDAPEST
JÁNOS uica 148/B.
1161

[illegible][illegible]

Kibocsátó adatai		Vevő adatai	
Közigazgatási és Igazgatásügyi Közszolgálati Államok Központi Hivatala 1094 Budapest, Balassa B. u. 35. Telefonszáma: 06 (1) 453-6700 Adószáma: 15724476-2-61		SINHO MINUTYNE 1163 BUDAPEST JAVAS utca 16/B.	
üzemanyag	Bizonylat kelte 2008.03.20 Teljesítés kelte 2008.03.20		Bizonylat száma EPH089627/2008 Zsadekességi dátum 2008.03.20
üzemanyag	üzemanyag		

BIZONTHAT IGAZGATÁSI SZOLGÁLTATÁSI DÍJRÓL

HATÓSÁGI ERKÖLCSI BIZONYÍTVÁNY



SINKA MIHÁLYNÉ

SZILÁGYI AGNES
BUDAPEST 13
1963.01.03.
anyja neve: SZABÓ
NO /

A BÜNTETTESEK NYILVÁNTARTÁSÁBAN



NEM SZEREPEL.

BUDAPEST, 2008 MÁRCIUS 20.

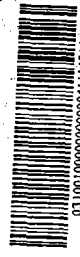
DR. BECHTÉVA
FŐÖSZTÁLYVEZETŐ

ÉRVE NYES, HA TÖRVÉNY MÁSKÉPP NEM RENDELKEZIK, A KIÁLLÍTÁSTÓL SZÁMTOTT HÁROM HÓNAPIG.

A FELLEBVEZÉST A BIZONYÍTÁNNYAL ÉS A BIZONYÍTÉKOKKAL EGYÜTT TÍZENÖT
NAPON BELÜL AKJÁLLITO SZERVEZÉS LEHET BENYÚJTANI
A HATÓSÁG EREKELŐS BIZONYÍTÁNYÁ SZÁMELŐ AZOMSSÁG EGYIDEJŰ
IGAZOLÁSAVAL HÁSZNÁLAHATÓ EGY



019404231



0310010000000004114514

..... szám

148/1985. szám

Oklevél

Ezt az oklevelet *Sinka Mihályné*

..... *Szilágyi Agnes* számára állítottuk ki,

aki az *1963.* év *január* hó *3.* napján

..... *Budapest* városban (községben)

..... *megyében* *Magyar* országban

született, és az *1983/84.* tanévtől az *1984/85.* tanévig a

..... *Budapesti Tanítóképző Főiskola*

..... *dundi szakán*

..... *felsőfokú intézet*

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

Az Állami Vizsgáztató Bizottság *1985.* évi

..... *július* hó *9*-i határozata alapján

nevezettet oklevél *dundának*

..... nyilvánítjuk

Oklevélnek minősítése *jó*

Kelt, *Budapest*, 19 *85.* év *július* hó *9-án*.

P. H.

..... *rektor (dékán, főigazgató, igazgató)*



A. Tű. 1124. r. sz. B. Gy. - PATRIA-Nyomell. - Envv. 5. (R)

140/1996. szám

FŐISKOLAI SZAKOSÍTÓ OKLEVÉL

Ezt az oklevelet Sinka Mihályné

Szilágyi Ágnes számára állítottuk ki,

aki 1963. évben január hó 3. napján

Budapest városban (községben)

megyeben Magyar országban

született, és a Budapesti Tanítóképző Főiskola

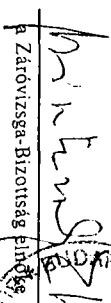
intézményben szerzett 148/1985. számú

ővónői oklevéllel rendelkezik.

A Budapesti Tanítóképző Főiskola által szervezett „ÓVODAI MENEDZSER” két éves szakosító továbbképzésben az 1995. tanévtől az 1996. tanévig tanulmányi kötelezett-segeinek eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság 1996. év dec. hó 20-i határozata alapján nevezett a 7/1987. (VI. 29.) MM számú rendelet 4. §-a c) pontja alapján ÓVODAI MENEDZSER-nek nyilvánítjuk.

Kelt Budapest 1996. év december hó 20-n.


A Záróvizsga-Bizottság elnöke
főigazgató

SZÜLŐI FÓRUM

JEGYZŐKÖNYV

Készült 2008.04.22-én 16⁰⁰ kezdettel a Baross utca 141.szám alatti Szentmihályi Játszókert Óvodában.

Jelenlevők: Kratofil Zoltánné előkészítő bizottság elnöke
Sinka Mihályné pályázó
Komjáthy Gézáne óvodatitkár
10 szülő (jelenléti ív csatolva)

Napirendi pontok:

1. Köszöntő, jegyzőkönyvvezető elfogadása
2. Sinka Mihályné pályázó ismerteti pályázatát
3. Kérdések, hozzászólások

1. Kratofil Zoltánné az előkészítő bizottság elnöke köszönti a jelenlévő szülőket. Felkéri Komjáthy Gézáne óvodatitkárt a jegyzőkönyv vezetésére. A szülők egyhangúan elfogadják. Ismerteti a napirendi pontokat. Ezután Kratofil Zoltánné elmondja, hogy a vezetőnek lejárt az ötéves megbízása és most újra kell pályáznia az óvodavezetői álláshelyre. Tájékoztatja a szülőket, hogy egy pályázat érkezett az álláshelyre és ez Sinka Mihályné a jelenlegi vezető pályázata. Így Sinka Mihálynét nem kell bemutatnia.

2. Sinka Mihályné ismerteti a pályázatát.

- Ismerteti az óvoda tárgyi feltételeit
- Beszél az óvoda dolgozóiról
- Vezetési jellemzőkről
- A pedagógiai munka jellemzőiről, ezen belül a gyermekközösségekről, felnőtt közösségekről.
- Kapcsolattartásokról
- Vezetése alatti tapasztalatairól
- Fejlesztési elképzeléseiről
- Minőségfejlesztésről
- Kapcsolatrendszerről
- Összegzés

3. A pályázat ismertetése után hozzászólások és kérdések hangoznak el.

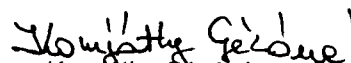
A hozzászólások érintik az alakuló Alapítványt, a gyalogátkelőhelyet, az épülő uszoda közelségét, a tornaterem hiányát, a Bercsényi utca 36.szám alatti tagóvoda nyílászáró cseréjét. Pozitívan ítélik meg, hogy gondol a közelben épülő Zebra Parkba költöző óvodáskorú gyermekekre. A válaszadásban Sinka Mihályné megemlíti, hogy vannak olyan kérdések, melyek a Főváros hatáskörébe tartoznak. Helyi adottságok szabályozzák a lehetőségeket.

A szülők kérdéseikre megfelelő válaszokat kaptak.


A szülők Sinka Mihályné meghallgatása után, egyhangúan kijelentik, hogy támogatják vezetői programját és vezetői megbízását.

A jegyzőkönyv lezárva 2008.április 22. 17⁴⁵

k.m.f.


Komjáthy Géza
jegyzőkönyv vezető

A jegyzőkönyv hitelül:


Szalay Csilla
szülő

"SZÜLŐI FÓRUM"

2008. április 22.

JELENLÉTI ÍV

Sorsz.	NÉV:
1.	Lakatos Gáborné SZMK h. 1. csoport
2.	Városi Gabriella 2. csoport
3.	Kaplané Szilvia 5. csoport
4.	Tóthné Koppányi Ildo SZMK 8. csoport
5.	Kálmáné Tóth Jolán 7. csoport
6.	Vajda Zoltán 5. csoport
7.	SALAI Csilla 6. csoport
8.	Laczkóné Gáboros Éva 6. csoport
9.	Füredi Dénes Scholla SZMK 4. csoport
10.	FÉL SZABÓ GABRIELLA SZMK. Jelen 3-4. csoport
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	
16.	
17.	
18.	
19.	
20.	

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestületének véleménye Sinka Mihályné pedagógiai pályázatáról az intézményvezető álláshelyére.

A pályázatot minden óvónő megismerte. A pályázat egyik erőssége, hogy csak teljesíthető dolgokat ígér. Az eddigi tapasztalataiból indul ki, arra épít. Figyelembe veszi maximálisan a helyi adottságokat és az abból adódó lehetőségeket.

Előre látó, hiszen gondol a közelben épülő lakóparkra, mely maga után vonja a jelentkezők számának növekedését. Esetleges tervei között szerepel az óvoda bővítése, hiszen a csoportok maximális férőhellyel működnek.

Minden esetben a gyerekek érdekeit tartja a legfontosabbnak. Vezetői stílusa demokratikus, biztosítja az óvónők szabadságát, mind addig, amíg azok a gyerekek érdekeit, szükségleteit tartják szem előtt.

Nagy hangsúlyt fektet az óvónők személyiségének a biztosítására. Maximálisan támogatja a továbbképzéseket, megadva annak lehetőségét, hogy mindenki a hozzá közel álló tanfolyamokon vehessen részt.

Az eltelt időszakban nagyon sok fejlesztés valósult meg az épületben. 2005-ben került sor a Baross utcai épület teljes felújítására, csoportok fejlesztésére.

Ebben az évben (2008.) elindult az alapítvány létrehozása, amely már évek óta aktuálissá vált.

A fluktuáció is azt jelzi, hogy mindenki jól érzi magát az óvodában. Közösen, jó légkörben nevelhetjük gyermekeinket, egy demokratikus, emberi vezetés segítségével.

Kemlicskai Boglár Magdolna

Milóne Klára

Seliőz Jánosné

Benjáminé Kovácsai Zsuzsanna

Mellőseiné Berkes Kitti

Varga Emília

Gyenes János

Farkas László

Feldeiné Horváth Veronika

Kovács Zoltán

Kencséné Nagy László

Varga Beatrix

Urbán József

Kovács Hédi Jolán

Nádasiné Tóth László

Kovács Anna



4. sz. melléklet

SZENTMIHÁLYI JÁTSZÓKERT ÓVODA

☒ 1161 Budapest, Baross utca 141.

☎/Fax : 405 40 18

E-mail : jatszokert@freemail.hu

Tagóvoda: 1161 Budapest, Bercsényi utca 36.

☎ 405 57 50

Budapest, 2008.04.26.

Iktatószám: 138/52/2008.

NYILATKOZAT

A Közalkalmazotti Tanács nyilatkozatot tesz, hogy nem kíván élni véleménynyilvánítási jogával, az intézményben kiírt vezetői pályázattal kapcsolatban.

A Közalkalmazotti Tanács tagjait magába foglalják a nevelőtestület és az alkalmazottak.

Farkas Lászlóné

Farkas Lászlóné

Közalk.tanács elnök



Kratofil Zoltánné

Kratofil Zoltánné

előkészítő bizottság elnök



SZENTMIHÁLYI JÁTSZÓKERT ÓVODA

✉ 1161 Budapest, Baross utca 141.

☎/Fax :405 40 18

E-mail : jatszokert@freemail.hu

Tagóvoda: 1161 Budapest, Bercsényi utca 36.

☎ 405 57 50

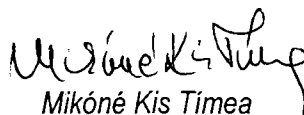
Budapest, 2008.04. 26.

Iktatószám: 194/58/2008.

NYILATKOZAT

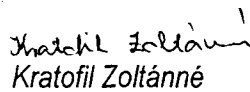
A Szakmai Munkaközösség nyilatkozatot tesz, hogy nem kíván élni véleménynyilvánítási jogával, az intézményben kiírt vezetői pályázattal kapcsolatban.

A Szakmai Munkaközösség tagjait magába foglalja a nevelőtestület.



Mikóné Kis Tímea
szakmai munkaköz. vez.





Kratočil Zoltánné
előkészítő bizottság elnök

JEGYZŐKÖNYV

Ün.: 194/58/2008

Nevelőtestületi értekezlet

Ideje: 2008. április 26. 10³⁰

Helye: Szentmihályi Játszókert Óvoda Baross utca 141.

Jelen vannak: Bucella Gézané közoktatási referens (Műv. Ügyoszt.)
Dr Környeiné Rátz Katalin képviselő (Képviselőtestület)
Sinka Mihályné pályázó
Nevelőtestület 17 fő (jelenléti ív csatolva)

NAPIRENDI PONTOK:

1. Köszöntő
 2. Jegyzőkönyv vezető és két hitelesítő megszavazása
 3. A szavazatszámláló bizottság megválasztása
 4. Sinka Mihályné kiegészítője a pályázatához
 5. Hozzászólások
 6. Szavazás
 7. A szavazás eredményének kihirdetése
-
1. Kratofil Zoltánné az előkészítő bizottság elnöke köszönti a vendégeket, a pályázót és a nevelőtestületet. Elmondja, az értekezlet napirendi pontjait és elfogadtatja. Ezek után megállapítja, hogy szavazóképes a nevelőtestület 16 fővel.
 2. Kratofil Zoltánné felkéri a nevelőtestületet, hogy kézfeltartással szavazza meg a jegyzőkönyvvezetőt és a két fő jegyzőkönyv hitelesítőt.
Jegyzőkönyvvezetőnek Komjáthy Gézánét javasolja.

A nevelőtestület az alábbi határozatot hozza:

7/2008.(IV.26.)NT számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Komjáthy Gézánét jegyzőkönyvvezetőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Ezután javaslatot tesz a két hitelesítő személyére:

Metlágelné Berkes Krisztina és

Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna

A nevelőtestület az alábbi határozatot hozza:

8/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Metlágelné Berkes Krisztinát jegyzőkönyv hitelesítőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

A nevelőtestület az alábbi határozatot hozza:

9/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Zsemjánné Kovásznai Zsuzsannát jegyzőkönyv hitelesítőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

3. Az előkészítő bizottság elnöke, most felszólítja a nevelőtestületet, hogy szavazza meg a szavazatszedő bizottságot. Elmondja, hogy 3 főből kell állnia a bizottságnak, és 1 főt kell választani elnöknek.

Javaslatot tesz a 3 főre: Varga Beáta, Fehérné Szakály Veronika, Lencséné Nagy Ágnes

A szavazás kézfeltartással történik.

A nevelőtestület az alábbi határozatokat hozza:

10/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Varga Beátát a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

11/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Fehérné Szakály Veronikát a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

12/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Lencséné Nagy Ágneszt a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Ezután megszavazzák a szavazatszámoló bizottság elnökét.

A nevelőtestület az alábbi határozatot hozza:

13/2008.(IV.26.)NT.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Varga Beátát a szavazatszedő bizottság elnökének elfogadja.

Szavazásra jogosult 16 fő óvodapedagógus

Szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

10³⁵-kor megérkezik Vietóriszné Ferincz Andrea (GYES-en lévő óvodapedagógus), így 17 főre nő a nevelőtestület létszáma.

4. Kratofil Zoltánné felkéri Sinka Mihályné pályázót, hogy tegye meg kiegészítését pályázatához.
Sinka Mihályné elmondja, hogy az intézményben minden óvodapedagógus elolvasta a pályázatát, ami mindenre kitér, ezt aláírásukkal is megerősítették, ezért nem kíván élni kiegészítéssel, hanem várja a felmerült kérdéseket és hozzászólásokat.
5. Szót kér Kratofil Zoltánné és elmondja, hogy a nevelőtestület megismerte a pályázatot és közös véleményt alkotott, melyet most szeretne felolvasni. A nevelőtestület közös véleménye csatolva a jegyzőkönyv mellé.
6. Titkos szavazás
7. A szavazás eredményét a szavazatszámláló bizottság elnöke Varga Beáta kihirdeti.

A nevelőtestület az alábbi határozatot hozza:

14/2008.(IV.26.)NT számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda nevelőtestülete Sinka Mihályné pedagógiai pályázatát az intézményvezető álláshelyére elfogadja.

Szavazásra jogosult: 17 fő óvodapedagógus

A titkos szavazás eredménye: 16 igen, 0 nem, 1 tartózkodás

A nevelőtestületi értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 11⁰⁰-kor.

k.m.f.



A jegyzőkönyv hitelélül:

Metlágelné Berkes Krisztina
Metlágelné Berkes Krisztina
óvodapedagógus

Komjáthy Géza
Komjáthy Géza
jegyzőkönyv vezető

Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna
Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna
óvodapedagógus

Mellékletek: Nevelőtestület véleménye
Közalkalmazotti Tanács nyilatkozata
Munkaközösség nyilatkozata

JELENLÉTI ÍV

18.04

2008.április 26. Nevelőtestületi értekezlet

Helyszín: Szentmihályi Játsszókert Óvoda Baross utca 141.

sorsz.	NÉV:	Aláírás:
1.	Csákiné Tóth Ildikó	Csáki Tóth Ildikó
2.	Farkas Lászlóné	Farkas Lászlóné
3.	Fehérné Szakály Veronika	Fehérné Szakály Veronika
4.	Gombos Judit	Gombos Judit
5.	Kovácsné Homoki Judit	Kovácsné Homoki Judit
6.	Kratofil Zoltánné	Kratofil Zoltánné
7.	Kremlicskáné Bognár Magdolna	Kremlicskáné Bognár Magdolna
8.	Lencséné Nagy Ágnes	Lencséné Nagy Ágnes
9.	Metlágelné Berkes Krisztina	Metlágelné Berkes Krisztina
10.	Mikóné Kis Tímea	Mikóné Kis Tímea
11.	Molnár Ilona	Molnár Ilona
12.	Sebők Jánosné	Sebők Jánosné
13.	Urbán Józsefné	Urbán Józsefné
14.	Varga Beáta	Varga Beáta
15.	Varga Erika	Varga Erika
16.	Vietóriszné Ferincz Andrea	Vietóriszné Ferincz Andrea
17.	Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna	Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna

JEGYZŐKÖNYV

ikt.n: 196/58/2008

Alkalmazotti értekezlet

Ideje: 2008.április 26. 11⁰²

Helye: Szentmihályi Játszókert Óvoda Baross utca 141.

Jelen vannak:

Bucella Gézáné közoktatási referens (Műv. Ügyoszt.)

Dr Környeiné Rátz Katalin képviselő (Képviselőtestület)

Sinka Mihályné pályázó

Alkalmazottak 31 fő (jelenléti ív csatolva)

NAPIRENDI PONTOK:

1. Köszöntő, a nevelőtestületi értekezlet és a szülői fórum eredményének ismertetése.
2. Jegyzőkönyv vezető és két hitelesítő megszavazása
3. A szavazatszámláló bizottság megválasztása
4. Sinka Mihályné kiegészítője a pályázatához
5. Hozzászólások
6. Szavazás
7. A szavazás eredményének kihirdetése

1. Kratofil Zoltánné az előkészítő bizottság elnöke köszönti a vendégeket, a pályázót és az alkalmazottakat. Elmondja, az értekezlet napirendi pontjait és elfogadtatja. Ezek után megállapítja, hogy szavazóképes az alkalmazotti értekezlet 31 fővel. Ismerteti a Szülői Fórum eredményét. Felkéri Varga Beátát, hogy ismertesse a nevelőtestületi értekezleten az óvodavezetési programra leadott szavazatok eredményét.

2. Kratofil Zoltánné felkéri az alkalmazotti értekezletet, hogy kézfeltartással szavazza meg a jegyzőkönyvvezetőt és a két jegyzőkönyv hitelesítőt.

Jegyzőkönyvvezetőnek Komjáthy Gézőt javasolja.

Az alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatot hozza:

15/2008.(IV.26.)ALK. számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Komjáthy Gézőt jegyzőkönyvvezetőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Ezután javaslatot tesz a két hitelesítő személyére:

Metlágelné Berkes Krisztina és

Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna

A alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatot hozza:

16/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlet Metlágelné Berkes Krisztinát jegyzőkönyv hitelesítőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Az alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatot hozza:

17/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Zsemjánné Kovásznai Zsuzsannát jegyzőkönyv hitelesítőnek elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

3. Az előkészítő bizottság elnöke, most felszólítja az alkalmazotti értekezletet, hogy szavazza meg a szavazatszedő bizottságot. Elmondja, hogy 3 főből kell állnia a bizottságnak, és 1 főt kell választani elnöknek.

Javaslatot tesz a 3 főre: Varga Beáta, Fehérné Szakály Veronika, Csizmárné Markó Anikó

A szavazás kézfeltartással történik.

Az alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatokat hozza:

18/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Varga Beátát a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

19/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Fehérné Szakály Veronikát a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

20/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Csizmárné Markó Anikót a szavazatszedő bizottság tagjaként elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Ezután megszavazzák a szavazatszámoló bizottság elnökét.

Az alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatot hozza:

21/2008.(IV.26.)ALK.számú határozat

A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Varga Beátát a szavazatszedő bizottság elnökének elfogadja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

4. Kratofil Zoltánné felkéri Sinka Mihályné pályázót, hogy tegye meg kiegészítését pályázatához. Sinka Mihályné elmondja, hogy az intézményben minden alkalmazott elolvasta a pályázatát, ami mindenre kitér, ezt aláírásukkal is megerősítették, ezért nem kíván élni kiegészítéssel, hanem várja a felmerült kérdéseket és hozzászólásokat.
5. A hozzászólás nincs. Kratofil Zoltánné szót kér és felolvassa a nevelőtestület közös véleményét a pályázatról.
6. Titkos szavazás
7. A szavazás eredményét a szavazatszámláló bizottság elnöke Varga Beáta kihirdeti.

Az alkalmazotti értekezlet az alábbi határozatot hozza:

22/2008.(IV.26.)ALK. számú határozat

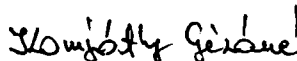
A Szentmihályi Játszókert Óvoda alkalmazotti értekezlete Sinka Mihályné óvodavezetői megbízását támogatja.

Szavazásra jogosult 31 fő alkalmazott

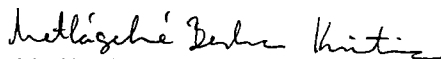
Szavazás eredménye: 31 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

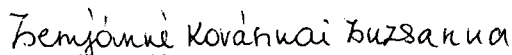
Az alkalmazotti értekezlet befejezve, jegyzőkönyv lezárva 11³⁷-kor.

k.m.f.


Komjáthy Géza
jegyzőkönyv vezető

A jegyzőkönyv hitelül:


Metlágelne Berkes Krisztina
óvodapedagógus


Zsemjanné Kovásznai Zsuzsanna
óvodapedagógus

JELENLÉTI ÍV

2008. április 26. Alkalmazotti értekezlet

Helyszín: Szentmihályi játszóker Óvoda Baross utca 141.

sorsz.	NÉV:	Aláírás:
1.	Ali Györgyné	Ali Györgyné
2.	Berecz Sándorné	Berecz Sándorné
3.	Bíró Györgyné	Bíró Györgyné
4.	Blaskovits Zoltánné	Blaskovits Zoltánné
5.	Csákiné Tóth Ildikó	Csákiné Tóth Ildikó
6.	Csizmárné Markó Anikó	Csizmárné Markó Anikó
7.	Farkas Lászlóné	Farkas Lászlóné
8.	Fehérné Szakály Veronika	Fehérné Szakály Veronika
9.	Gajdácsi Mihályné	Gajdácsi Mihályné
10.	Gáspár József	Gáspár József
11.	Gombos Judit	Gombos Judit
12.	Horváthné Márkus Ágnes	Horváthné Márkus Ágnes
13.	Komjáthy Gézáne	Komjáthy Gézáne
14.	Kovácsné Homoki Judit	Kovácsné Homoki Judit
15.	Kratofil Zoltánné	Kratofil Zoltánné
16.	Kremlicskáné Bognár Magdolna	Kremlicskáné Bognár Magdolna
17.	Lencséné Nagy Ágnes	Lencséné Nagy Ágnes
18.	Metlágelné Berkes Krisztina	Metlágelné Berkes Krisztina
19.	Mikó Zsuzsanna	Mikó Zsuzsanna
20.	Mikóné Kis Tímea	Mikóné Kis Tímea
21.	Molnár Ilona	Molnár Ilona
22.	Némethné Virág Rita	Némethné Virág Rita
23.	Sárközi Jánosné	Sárközi Jánosné
24.	Sebők Jánosné	Sebők Jánosné
25.	Tankó Erzsébet	Tankó Erzsébet
26.	Tóth Istvánné	Tóth Istvánné
30.	Urbán Józsefné	Urbán Józsefné
27.	Varga Beáta	Varga Beáta
28.	Varga Erika	Varga Erika
29.	Vietóriszné Ferencz Andrea	Vietóriszné Ferencz Andrea
31.	Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna	Zsemjánné Kovásznai Zsuzsanna

SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNY a SZENTMIHÁLYI JÁTSZÓKERT ÓVODA

(1161 Budapest, Baross u. 141.)

óvodavezetői álláshelyének betöltésére benyújtott pályázatról

PETRÁSNÉ HALÁSZ EMESE
KÖZOKTATÁSI SZAKÉRTŐ
SZAKÉRTŐI IG. SZÁMA: 00358302

Szakértői vélemény

A Szentmihályi Játszókert Óvoda (1161 Budapest Baross u. 141.) óvodavezetői álláshelyének betöltésére benyújtott pályázatról

A szakértői munka módszere:

Dokumentumelemzés:

a vezetői pályázat tekintetében

Információ gyűjtés az Önkormányzat honlapjáról (intézmények/oktatás, óvoda)

Kapcsolattartás Budapest Főváros XVI.k. Polgármesteri Hivatal Művelődési Ügyosztálya közoktatási referensével

Jogszabályi háttér:

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény

A 138/1992.(X.8.) Kormány rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben

A közoktatásról szóló 1993.évi LXIX. Törvény

Bevezetés, előzmény:

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete pályázatot hirdetett a Szentmihályi Játszókert Óvoda (1161 Budapest, Baross u. 41.) óvodavezetői álláshelyének betöltésére.

Pályázati feltételek:

- felsőfokú óvodapedagógusi végzettség és szakképzettség;
- öt éves óvodapedagógus munkakörben szerzett szakmai gyakorlat;
- előny: pedagógus szakvizsga megléte;
- 3 hónapnál nem régebbi erkölcsi bizonyítvány;
- eddigi szakmai tevékenységet bemutató részletes önéletrajz;
- legmagasabb iskolai végzettségről szóló oklevél másolata;
- vezetésre vonatkozó program, fejlesztési elképzelések.
-

A fenntartó önkormányzat pályázati kiírása – egyekben is - a jelenleg hatályos és érvényes jogszabályi előírásoknak megfelelő volt.

A pályázati kiírás megjelent az Oktatási Közlöny LII. évfolyam 4. számában (2008. március 7.), valamint az Önkormányzat honlapján.

A pályázat benyújtója Sinka Mihályné, az óvoda jelenlegi vezetője.

Két alkalommal egy-egy évre szóló megbízással látta el az óvoda vezetői feladatokat, több mint 11 éve az óvoda kinevezett vezetője.

A pályázat írója a működési és szakmai **helyzetelemzés** során vázolja az óvoda szociokulturális hátterét. Tárgyi erőforrások számbavételénél vázolja a törzsóvoda és a tagóvoda épületének állapotát, tárgyi felszereltségét. Az óvoda anyagi kondícióit a pályázatokon való rendszeres részvétellel is javították, bővítették. A pályázó vallja, hogy a

működés feltételrendszerének biztosítása, a humán erőforrás számbavétele, a helyes gazdálkodás mind-mind a vezető feladata. Az óvoda vezetőségének tagjai között a munka és felelősség megosztását felelősségi mátrixban láttatja. Részletezi az óvodavezető minőségirányítási feladatait is.

A pályázó, aki az óvoda jelenlegi vezetője az óvodában folyó nevelőmunkát jó színvonalúnak ítéli. A pályázótól való: „Úgy érzem, szerénytelenség nélkül mondhatom, hogy megfelelő szemlélettel rendelkezünk ahhoz, hogy magas színvonalú, a gyermekek érdekét mindenekfelett képviselő team munka valósuljon meg, óvónő, logopédus, fejlesztőpedagógus, gyógypedagógus és pszichológus részvételével.”

Helyi nevelési programjuk saját kidolgozása, magában foglalja az intézmény óvodapedagógusainak legértékesebb tapasztalatait. Átfogja a teljes óvodáskor nevelő-fejlesztő munkáját, szellemisége megfelel az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramjának.

A pályázó jellemzi az óvodai élet két meghatározó közösségét: a gyermekközösséget valamint a felnőttek közösségét.

Vezetői feladatnak tekinti a partnerkapcsolatok ápolását, megőrzését más nevelési szintekkel, külső és belső partnerekkel.

A jelenlegi pályázó visszatekintve az eltelt vezetői ciklusára megállapítja, hogy a tudatos pedagógiai munka eredményeként elképzelései nagy része, melyet előző pályázatában fogalmazott meg valóra vált. Az esetenkénti problémák még edzettebbé tették. Saját demokratikusnak vallott vezetési stílusát célravezetőnek tartja. Ugyanakkor a vezetési program, *fejlesztési elképzelések fejezetben a munkáltatói feladatai között első helyen említi a fluktuáció alacsony szinten tartását.* A jövőben a pedagógusaiban rejlő tartalékok kiaknázására kíván törekedni. E célok megvalósítása mentén, nevelőtestületi konszenzus alapján tervezi a pedagógusok továbbképzését is.

Az óvoda *tárgyi erőforrásainak fejlesztéséhez* a költségek egy részét a jövőben is pályázati úton elnyert pénzeszközökkel kívánja megteremteni.

A pályázó a gazdálkodási feladatok közül a célszerű takarékoság érvényesítését emeli ki.

A pedagógiai munkára vonatkozó elképzeléseinél külön választja a gyermekekkel kapcsolatos és a nevelőtestülettel kapcsolatos feladatait.

Szabályozza a belső információáramlást; a két épület között, épületen belül.

Innováció – a „jó, önálló” kezdeményezésekhez vezetői feladatának tekinti, hogy kedvező feltételeket teremtsen. Ebben a rövid fejezetben használja a pályázó, a vezetői stílusára következtetni engedő megfogalmazásokat: „Továbbra is támogatok minden olyan törekvést,... Megengedő, türelmes vagyok olyan esetekben,... Tiltom azokat a törekvéseket,...”

A pályázó egy ismételt fejezetben „Kapcsolatrendszer más nevelési szintekkel” – hasonló című fejezet a pályázati anyagban már szerepelt – ismét tárgyalja az óvoda kapcsolatait.

Érdemes kiemelni, idézni a fenttartónak szánt és közvetített gondolatokat:

„ Fontos, hogy az Önkormányzattól továbbra is megkapjuk a szükséges támogatást a jelen és a jövő feladataihoz.”

„Az Oktatási, Ifjúság- és Gyermekevédelmi Bizottság tagjaival a kialakult élő kapcsolat fenntartására törekszem. Szeretném, ha az óvodát érintő valamennyi kérdésben – akár szakmai, akár emberi – véleményünk és a lehetőségek egveztetése után születnének a jövőben is döntések.”

„Az Önkormányzat Képviselőtestületének óvodánkról alkotott pozitív véleménye nagyon fontos. Ennek érdekében örömmel vennénk egy-egy képviselő látogatását intézményünkben. Mindenképpen szeretném az óvoda jó hírét tovább öregbíteni.”

A pályázó összegzésében jövőbeni törekvéseit, vezetői kötelezettségeit, valamint az újráválasztása esetén ráháruló további feladatait, vezetői hitvallását fogalmazza meg.

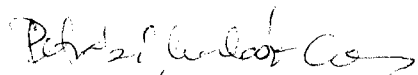
/Megjegyzés: az intézmény (óvoda) működését meghatározó, szabályozó tanügy igazgatási dokumentumok (alapító okirat, SZMSZ, Helyi Nevelési Program stb.) nem minősülnek jogszabálynak! Lásd a pályázat 8. oldalát!/

Szakértői összegzés

Sinka Mihályné benyújtott vezetői pályázata a pályázati kiírásnak megfelel. A pályázati kiírásban megkívánt csatolandó dokumentumokat a pályázathoz mellékelte.

Sinka Mihályné vezetői pályázata az intézményi helyzetelemzésre és a helyi óvodai nevelési programra épül, vázolja további intézmény fejlesztési terveit, vezetői elképzeléseit.

Veresegyház, 2008. április 23.



Petrásné Halász Emese

PETRÁSNÉ HALÁSZ EMESE
Telephely: 2112 Veresegyház,
Szent István u. 20.
Adószám: 64026095-1-33

NYILATKOZAT

Alulírott *Sinka Mihályne* hozzájárulok, hogy a
Szentmihályi Játszókert Óvoda óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályáza-
tommal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő- testület nyílt - zárt ülésén
történjen.

Budapest, 2008. április 04 .

..... *Sinka Mihályne*
pályázó

Kiegészítés

a 127/2008. sz. előterjesztéshez

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT

Kivonat

az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság 2008. május 19-i ülésének jegyzőkönyvéből

Napirend:

11.) A Szentmihályi Játszókert Óvoda óvodavezetői álláshelyére jelentkező pályázó meghallgatása

160/2008. (V. 19.) OIGYB

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Sinka Mihálynét** 2008. augusztus 1-től 2013. július 31-ig a **Szentmihályi Játszókert Óvoda** óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Továbbá javasolja alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, a vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60.000,- Ft-ban megállapítani.

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

Határidő: 2008. május 28-i képviselő-testületi ülés

Felelős: Abonyi János


Szavazás: 8 igen, egyhangú

Abonyi János s.k.
elnök

Ács Anikó s.k.
jegyzőkönyv hitelesítő

Budapest, 2008. május 23.

A kivonat hitelül:


Kovács Katalin
ügyosztályvezető

