

94/2009

**BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT
OKTATÁSI, IFJÚSÁG- ÉS GYERMEKVÉDELMI BIZOTTSÁGÁNAK
ELNÖKE**

**Tárgy: A Pipitér Óvoda magasabb vezetőjének
megbízása a 2009. augusztus 1-től 2014. július 31-ig
terjedő időszakra
Zárt ülést igényel az SZMSZ 7. § (4) bek. alapján!**

Tisztelt Képviselő-testület!

A Pipitér Óvoda óvodavezetői álláshelyének meghirdetésére azért került sor, mert a jelenlegi óvodavezető vezetői megbízása 2009. július 31-én lejár.

A magasabb vezetői álláshelyet a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvényben, a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendeletben foglaltak alapján, az 598/2008. (XI. 26.) Kt. határozat értelmében hirdettük meg a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (KSZK) honlapján, illetve az Oktatási és Kulturális Közlönyben, továbbá a XVI. kerületi Önkormányzat honlapján.

A nevelési-, oktatási intézmények magasabb vezetői álláshelyére vonatkozóan a pályázati eljárás szabályait a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 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, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 23. §-a, a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) Korm. rendelet 5. §-a, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 80. § (1), (3) bekezdései határozzák meg. (1. sz. melléklet)

Az óvodavezetői álláshely betöltésére a jelenlegi óvodavezető Kovács Györgyné nyújtotta be pályázatát. (2 sz. melléklet)

Az intézményben működő közösségek véleménynyilvánítási joga biztosítva volt.

A nevelőtestület a 2009. április 1-jei értekezletén a vezetői programról titkos szavazással az alábbiak szerint foglalt állást. (3. sz. melléklet)

Kovács Györgyné vezetői programját

támogatja	25 fő
nem támogatja	0 fő
tartózkodik	0 fő

Az alkalmazottak a 2009. április 1-jén tartott értekezleten a véleménynyilvánításra jogosultak véleményének megismerése után titkos szavazással az alábbiak szerint foglaltak állást a vezetői megbízással kapcsolatosan. (4. sz. melléklet)

Kovács Györgyné vezetői megbízását

támogatja	45 fő
nem támogatja	0 fő
tartózkodik	0 fő

Indítványozom, hogy a Képviselő-testület a nyertes 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. (2009. évben a pótlékalap 20.000,- Ft.)

Az Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság a 2009. április 20-i ülésén tárgyalja a pályázó meghallgatását, állásfoglalását a Képviselő-testület a testületi ülés napján, a napirend tárgyalása előtt ismeri meg.

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

Kérem a Képviselő-testület állásfoglalását a javaslattal kapcsolatosan.

HATÁROZATI JAVASLAT: Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete megbízza **Kovács Györgynét** 2009. augusztus 1-től 2014. július 31-ig a Pipitér Óvoda magasabb vezetői teendőinek ellátásával.

Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60.000,- Ft-ban állapítja meg.


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

Határidő: 2009. július 31.


Felelős: Kovács Péter polgármester

(Elfogadása gépi titkos szavazással történik az SZMSZ 16. § (1) bek. alapján, minősített többséget igényel az SZMSZ 17. § (2) bek. b/ pontja alapján)

Budapest, 2009. április 6.


Abonyi János
bizottsági elnök

Láttam:


Ancsin László
jegyző

Tárgyalásra illetékes bizottság:

Oktatási, Ifjúság- és Gyermekvédelmi Bizottság

Melléklet:

- 1. sz.: jogszabályi hivatkozás
- 2. sz.- pályázat
- 3-4. sz.: jegyzőkönyvek
- 5. sz.: nyilatkozat

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

Alkalmazási feltételek, a munkavégzés egyes szabályai

Alkalmazási feltételek, a munkavégzés egyes szabályai

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

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

a) rendelkezzen az előírt iskolai végzettséggel, szakképesítéssel;

b) büntetlen előéletű és cselekvőképes legyen.

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

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

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

(6) A közoktatási intézményben a munkáltatói jogok gyakorlása során figyelembe kell venni az intézményi minőségirányítási programban meghatározott szempontok és értékelési rend szerint kialakított teljesítményértékelést.

(7) A helyi önkormányzat, illetve - társulási megállapodás alapján - a többcélú kistérségi társulás a fenntartásában lévő közoktatási intézmények tekintetében - a területi érdekegyeztetés szabályainak megtartásával - munkaerő-gazdálkodási rendszert működtethet. A munkaerő-gazdálkodási rendszer része a munkaerő-gazdálkodási terv és a munkaerő-gazdálkodási nyilvántartás. A munkaerő-gazdálkodási tervben kell meghatározni a létszámgazdálkodás, a munkaidő kihasználás, a munkaerő közös foglalkoztatásának elveit, meghatározott feladatoknak a pedagógusok állandó helyettesítési rendszer, illetve az utazó szakember hálózat igénybevételével történő megoldását. A munkaerő-gazdálkodási nyilvántartás tartalmazza az egyes intézmények rendelkezésére álló létszámot és az adott létszám kihasználásával összefüggő adatokat.

(8) A munkaerő-gazdálkodási rendszerbe bevonhatók a nevelő és oktató munkához kapcsolódó nem közoktatási feladatot ellátó intézmények. A munkaerő-gazdálkodás rendszerét a helyi önkormányzatok megállapodás alapján közösen is működtethetik.

17. § (1) Ha e törvény másképp nem rendelkezik, nevelési-oktatási intézményben pedagógus-munkakörben az alkalmazható, aki az e törvényben meghatározott felsőfokú

iskolai (egyetemi vagy főiskolai szintű) végzettséggel és szakképzettséggel rendelkezik. A megfelelő felsőfokú iskolai végzettségek és szakképzettségek a következők:

- a) óvodában óvodapedagógusi, konduktor-óvodapedagógusi;
- b) az iskolai oktatás első-negyedik évfolyamán
 - valamennyi tantárgyhoz a tanítói, konduktor-tanítói, konduktori (a továbbiakban a konduktori és a konduktor-tanítói végzettség együtt: konduktor),
 - a testnevelés tantárgyhoz a tantárgynak megfelelő tanári,
 - feltéve, hogy e területeken az iskolában a helyi tantervben foglaltak alapján emelt szintű oktatás folyik, a művészetek, az idegen nyelv, a nemzetiségi és etnikai kisebbségi nyelv és irodalom tantárgyakhoz a tantárgynak megfelelő tanári;
- c) az iskolai oktatás ötödik-hatodik évfolyamán a nem szakrendszerű oktatásban a b) pontban meghatározottak szerinti, a szakrendszerű oktatásban a tantárgynak megfelelő szakos tanári vagy a műveltségi területnek megfelelő képesítést nyújtó tanítói;
- d) az iskolai oktatás hetedik-nyolcadik, továbbá a középiskola kivételével a kilencedik-tizedik évfolyamán a tantárgynak megfelelő szakos tanári;
- e) középiskolában a kilencedik évfolyamtól kezdődően a tantárgynak megfelelő szakos egyetemi szintű tanári, a művészetek, a testnevelés, a technika-gyakorlati foglalkozás tantárgyak esetén a tantárgynak megfelelő tanári;
- f) g) szakközépiskolában és szakiskolában a szakmai elméleti tantárgyat vagy szakmai előkészítő ismeretet, valamint a szakmai alapozó és a pályorientáció ismeretet oktató pedagógusnak a képzés szakirányának megfelelő tanári vagy a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú, a pályorientáció és a szakmai alapozó oktatásban, továbbá a d) pontban meghatározott;
- h) i) szakközépiskolában és szakiskolában a gyakorlati képzést végző pedagógusnak, továbbá gimnáziumban a munkába állást előkészítő, illetve segítő elméleti és gyakorlati foglalkozást tartó pedagógusnak a képzés szakirányának megfelelő tanári vagy a képzés szakirányának megfelelő felsőfokú;
- j) napközi otthoni és tanulószobai foglalkozáson az iskolatípusnak, kollégiumban az érdekelt iskoláknak megfelelő, a b)-f) pontban felsorolt vagy szociálpedagógus, pedagógiai szakpszichológus, pedagógia szakos, illetve nevelőtanár szakos;
- k) alapfokú művészetoktatási intézményben, művészeti szakközépiskolában, szakiskolában a művészeti szakmai tantárgyakat oktató pedagógusnak a művészeti tárgynak megfelelő szakirányú tanári, az alapfokú művészetoktatási intézmény előképző és alapfokú évfolyamain továbbá a művészeti tárgynak megfelelő szakirányú tanítói vagy művész; művészeti szakközépiskolában, ha van a képzés szakirányának megfelelő egyetemi szintű képzés, a tizenegyedik évfolyamtól a művészeti tárgynak megfelelő egyetemi szintű tanári, illetve művész;
- l) a j) pontban fel nem sorolt tanórán kívüli foglalkozás megtartásához a foglalkozás tartalmi követelményeihez igazodó, a b)-j) pontban felsorolt;
- m) iskolai, kollégiumi könyvtárostanárnak (tanítónak) az iskolában, kollégiumban pedagógus-munkakör betöltésére jogosító a b)-e), illetve j) pontban felsorolt tanítói, tanári és könyvtáros végzettség és szakképzettség.

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

(3) Ha az óvodai nevelés, iskolai nevelés és oktatás, kollégiumi nevelés nyelve a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelve, illetve nem magyar nyelv, az adott nyelven folyó nevelő és

oktató munkához pedagógus-munkakörben - a nevelési-oktatási intézmény típusához igazodva - az alkalmazható, aki

a) nemzetiségi óvodapedagógus, nemzetiségi tanítói oklevéllel rendelkezik,

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

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

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

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

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

(6) A pedagógus-szakvizsgára történő felkészülés

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

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

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

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

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

(9)

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

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

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

- b) a felsőoktatási intézménnyel kötött megállapodás;
- c) a nevelési-oktatási intézmény fenntartójával kötött megállapodás alapján.

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

17/A. § (1) A középfokú nevelési-oktatási intézmény tudományos fokozattal vagy tudományos címmel rendelkező, teljes munkaidőben foglalkoztatott pedagógusa hétévenként - tudományos kutatáshoz, vagy egyéni tudományos továbbképzésen való részvételhez - legfeljebb hat havi fizetés nélküli szabadságot (a továbbiakban: alkotói szabadság) vehet igénybe. A hét év számításánál csak a pedagógus munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni.

(2) A fizetés nélküli alkotói szabadság tartamába az igénybevétel évében járó alap- és pótszabadság nem számítható be.

(3) Eltérő megállapodás hiányában az alkotói szabadság során elkészült mű tekintetében alkalmazni kell a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30. §-ában foglaltakat.

A nevelési-oktatási intézményvezetői megbízás feltételei

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Szakmai gyakorlatként óvodában óvodapedagógus munkakörben, más nevelési-oktatási intézményben pedagógus munkakörben, valamint felsőfokú oktatási intézményben oktatói munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számít be a közalkalmazotti jogviszonynak, illetve munkaviszonynak harminc napot meghaladó szünetelésének időtartama. A szakmai gyakorlat időtartamába nem számítható be

a pedagógus-munkakörben eltöltött idő, ha a pedagógus foglalkoztatása nem érte el a munkakörre megállapított heti kötelező óraszám huszonöt százalékát.

(6) Az intézményvezetői megbízásnál szakmai gyakorlatként elfogadható

a) a tanügy-irányítási munkakörben,

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

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

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

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

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

A pedagógus jogai és kötelességei

57. § (1) A nevelőtestület döntési jogkörébe tartozik

i) az intézményvezetői, intézményegység-vezetői pályázathoz készített vezetési programmal összefüggő szakmai vélemény kialakítása;

102. § (3) A fenntartó a közoktatási intézmény megszüntetésével, átszervezésével, feladatának megváltoztatásával, nevének megállapításával, költségvetésének meghatározásával és módosításával, vezetőjének megbízásával és megbízásának visszavonásával összefüggő döntése előtt beszerzi az intézmény alkalmazotti közösségének, az iskolaszéknek, az iskolai szülői szervezetnek (közösségnek), az iskolai diákönkormányzatnak, a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelvén, illetve a nemzeti vagy etnikai kisebbség nyelvén és magyarul nevelő és oktató nevelési-oktatási intézmény esetén - ha nem rendelkezik egyetértési joggal - a fenntartótól függően települési, vagy területi kisebbségi önkormányzat, települési, területi kisebbségi önkormányzat hiányában a kisebbség helyi szószólója, illetőleg ennek hiányában az adott kisebbség helyi egyesületének, szakközépiskola és szakiskola esetén a fővárosi, megyei gazdasági kamara véleményét.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(5) Azt, aki a nevelési-oktatási intézménnyel munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban áll, az alkalmazotti értekezletre, a nevelőtestület tagját a nevelőtestületi értekezletre meg kell hívni. Azt, akinek a munkaviszonya, közalkalmazotti jogviszonya szünetel, az alkalmazotti közösségi értekezlet és a nevelőtestületi értekezlet határozatképességének meghatározásakor figyelmen kívül kell hagyni, amennyiben meghívás

ellenére nem jelent meg. Az óraadó tanár tanácskozási joggal vehet részt az alkalmazotti értekezleten, nevelőtestületi értekezleten, és a határozatképesség számításánál figyelmen kívül kell hagyni.

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

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

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

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

23. § (1) A magasabb vezetői, illetve vezetői feladat ellátása önálló munkakörben (a továbbiakban: kinevezett vezető), illetőleg magasabb vezető, illetve vezető megbízással (a továbbiakban: megbízott vezető) történik. A magasabb vezető, illetve vezető megbízás feltétele, hogy a közalkalmazott - a kinevezés szerinti munkaköre mellett - látja el a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásból eredő feladatait. Magasabb vezető csak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező közalkalmazott lehet. A megbízást és annak elfogadását írásba kell foglalni. Nem lehet kinevezett vagy megbízott vezető a közalkalmazott a gyakornoki időtartama alatt.

(2) A munkáltató vezetője és helyettese, valamint a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezető magasabb vezetőnek minősül. A magasabb vezető, valamint a vezető munkaköröket, illetve megbízásokat, továbbá a kinevezés, illetve a megbízás feltételeit a végrehajtási rendelet határozza meg. A magasabb vezető munkakör betöltésére, illetőleg ilyen megbízás ellátására pályázatot kell kiírni. Ha a 20/B. § alapján a pályázat kiírása nem kötelező, a munkáltató állapíthatja meg azt a vezető megbízást, illetőleg munkakört, amely betöltése pályázat alapján történik. Ha a magasabb vezető munkakör, illetve az ilyen megbízás, valamint a vezető megbízás betöltésére pályázatot kell kiírni, ennek során alkalmazni kell a 20/A. § (2) bekezdésének a) és b) pontját.

(3) A magasabb vezető, valamint a vezető beosztás ellátásával történő megbízás határozatlan időre szól. Jogszabály legfeljebb tíz évig terjedő határozott időre szóló megbízást is előírhat.

(4) A megbízás visszavonását - a közalkalmazott kérelmére - indokolni kell. Az indokolásból a visszavonás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a visszavonás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania. A közalkalmazott az indokolást a visszavonás kézbesítésétől számított három munkanapon belül, írásban kérheti. Ha a közalkalmazott a kérelmet menthető okból e határidőn belül nem tudja benyújtani, az akadály elhárulásától számított három munkanapon belül ezt pótolhatja. A munkáltató az indokolást a kérelem benyújtásától számított öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni.

(5) A magasabb vezető, valamint vezető beosztás ellátásáról a közalkalmazott lemondhat. A lemondást követően a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

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

(7) A megbízás visszavonása, valamint a határozott időre szóló megbízás esetén a határozott idő letelte után a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

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

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

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

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

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

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

5. § (1) A közoktatási intézményben - az intézmény gazdálkodási jogosítványaitól függetlenül

a) magasabb vezető megbízásnak minősül:

aa) a helyi önkormányzat képviselőtestülete, közgyűlése, illetve a fenntartó vezetője vagy megbízottja által adott intézményvezetői megbízás, valamint a tagintézmény vezetésére szóló igazgatói, óvodavezetői megbízás, többcélú intézményben az intézményegység vezetőjének (igazgatójának, óvodavezetőjének, kollégiumvezetőjének) a megbízása,

ab) az intézményvezető-helyettesi megbízás;

b) vezető megbízásnak minősül a tagintézmény-vezetői, az intézményegységvezető-helyettesi, a tagintézményvezető-helyettesi, a tagozatvezetői, a gyakorlati oktatás-vezetői, a gyakorlati oktatás-vezetőhelyettesi és gyakorlóléhely-vezetői megbízás;

c) az *a)-b)* pontokban foglaltaktól eltérően magasabb vezetői munkakör:

ca) a központi műhely vezetői munkakör a központi műhely vezető-helyettesi munkakör,

cb) a gazdasági, az ügyviteli, a műszaki, a személyzeti intézményvezető-helyettesi munkakör,

d) vezetői munkakör: a gazdasági, az ügyviteli, a műszaki, a személyzeti vezetői munkakör.

(2) Az (1) bekezdés *aa)* pontjában rögzített magasabb vezetői megbízás - a (14) bekezdésben meghatározottak figyelembevételével - a munkáltató döntésétől függően, az év során bármikor, legalább öt és legfeljebb tíz évre adható. Magasabb vezetői megbízás ugyanannak a közalkalmazottnak az e §-ban meghatározott eljárás lefolytatásával több alkalommal is adható (a továbbiakban: megbízás meghosszabbítása).

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

(4) A magasabb vezetői megbízásra és a magasabb vezetői munkakör betöltésére irányuló pályázati felhívást - a Kjt. 20/A. §-ának (4) bekezdésében meghatározottakon túl - az Oktatási és Kulturális Minisztérium hivatalos lapjában is közzé kell, egyéb megbízás vagy munkakör esetén közzé lehet tenni. A pályázat benyújtásának határidejét ezekben az esetekben is a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ internetes oldalán történő közzétételtől kell számítani.

(5) A pályázati felhívásnak tartalmaznia kell:

- a) a munkahely és a beosztás megjelölését,
- b) a magasabb vezetői beosztásra történő megbízás - (2) bekezdésben meghatározott keretek közötti - időtartamát,
- c) a megbízás kezdő napját és megszűnésének időpontját,
- d) a megbízás feltételeit (pl. iskolai végzettség, ha a beosztás több iskolai végzettséggel ellátható),
- e) a vezetői megbízáshoz előírt feltételeket kiegészítő feltételeket (pl. tudományos tevékenység, idegen nyelv ismerete, szakmai gyakorlat),
- f) a beosztáshoz kapcsolódó juttatásokat (pl. pótlék, szolgálati lakás),
- g) a pályázat benyújtásának formáját, határidejét és helyét, a pályázat tartalmi követelményeire vonatkozó esetleges igényeket,
- h) a pályázat elbírálásának határidejét.

(6)

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

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

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

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

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

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

(13) A pályázatot a véleményezési határidő lejártát követő harminc, ha az elbírálásra váró pályázatok száma a huszonötöt eléri, hatvan napon belül el kell bírálni, illetve, ha a munkáltatói jogot a képviselő-testület (közgyűlés) gyakorolja, a pályázatot a közgyűlés,

képviselő-testület részére a harmincadik, illetve hatvanadik napot követő első testületi ülésre be kell nyújtani.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Budapest, Főváros XVI.kerület Önkormányzat Polgármesteri Hivatal

PÁLYÁZAT

A Budapest, XVI. kerület Farkashalom u. 42-44.sz alatt működő
Pipitér Óvoda Óvodavezetői álláshelyére

A pályázat azonosító sorszáma: 13/8922/2009 - KSZK

Budapest, 2009. március

A pályázat benyújtója:

Kovács Györgyné
Kovács Györgyné

Tartalomjegyzék:

Tartalomjegyzék:.....	2
Szándéknyilatkozat.....	4
Bevezetés.....	5
Célmeghatározás	5
Vezetői hitvallásom.....	5
Helyzetelemzés.....	7
Szociokulturális háttér, településbeli adottságok	7
Humán erőforrás.....	9
Változások a személyi állományban	9
Munkaerő kiválasztás	10
Szellemi, nevelőtestületi bázis	10
Szakmai információáramlás	11
A pedagógusok erkölcsi, anyagi elismerése.....	13
Szervezeti, vezetési jellemzők.....	14
Vezetési struktúra:.....	14
Erőforrások elosztása, munka és felelősség-megosztás	14
Belső ellenőrzési, értékelési rendszer.....	15
Közvetlen partnerekkel való kapcsolat - Óvodahasználókkal.....	16
Minőségirányítás, minőségfejlesztés.....	17
A Helyi program megvalósítása óvodánkban	18
A gyerekek motiválása, személyiségfejlesztése - gyermekek közössége	19
Differenciálás, egyéni fejlesztés megvalósulása, deviancia kezelése	20
Az eredményekkel való szülői elégedettsége.....	21
Külső segítő szakemberekkel való kapcsolat értékelése	23
Utazó pedagógussal való kapcsolat.....	23
Logopédussal való kapcsolat.....	23
Pszichológussal való kapcsolat	23
A nevelőmunka gazdasági és műszaki háttérének, egyéb feltételrendszerének biztosítása. 24	
Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztést segítő játékok, eszközök.....	27
Saját erőforrás keret terhére beszerzéseink udvari játékeszköz, pályázati pénzek.....	27
Társadalmi hatással kapcsolatos eredmények	28
Összegzés az elmúlt 5 év tapasztalatairól.....	28
Helyzetelmzésre épülő fejlesztési elképzelések vezetési program.....	30
Humán erőforrás.....	30
Továbbképzés.....	30
Belső információáramlás.....	31
Információáramlás a két épület között	32
Információáramlás épületen belül	32
Innováció.....	32
A nevelőtestület kiemelt feladata a gyermekközösségben.....	33
A gyerekek motiválása	34
Esélyegyenlőség, másság, gyermekvédelem.....	35
Óvoda – család stratégiai elképzelések	35
Szervezeti, vezetési fejlesztési elképzelések	36
Vezetői hitvallás, vezetői énkép.....	36
Az óvoda vezetése.....	37
Pedagógiai munkára vonatkozó elképzelések	38
A nevelőtestülettel kapcsolatos feladatok	39

Szervezetfejlesztés	40
Minőségfejlesztés	40
További célkitűzések az elégedettségi vizsgálatok alapján.....	41
Teljesítményértékelés	41
Gazdálkodással összefüggő tárgyi eszközfejlesztési elképzelések	41
Külső partnerekkel való kapcsolat	42
Az intézmény PR eszközei, társadalmi hatással összefüggő elképzelések	43
Jogszerűség.....	43
Mellékletek:	44

Szándéknyilatkozat

Alulírott, Kovács Györgyné szakvizsgázott óvodapedagógus megpályázom a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. Törvény, valamint az oktatási intézményekben történő végrehajtásról rendelkező 138/1992. (X.08.) kormányrendelet értelmében az Oktatási Közlöny 2009. február 12-én megjelent számában, továbbá a KSZK adatbázisában szereplőazonosító szám: 13/8922/2009 közzétett Budapest XVI. kerület Farkashalom u. 42-44.sz Pipitér óvoda vezetői munkakör betöltését.

A pályázatomban indoklása:

Az elmúlt 20 évben a pályázatban kiírt intézmény vezetője voltam. Olyan kollégák segítettek a feladatok megoldásában, akikkel jó színvonalú munka tényszerű eredményeit tudhatjuk magunk mögött. Az intézmény színvonalas munkáját a partnereink megerősítik. A folyamatos kihívásoknak való megfelelés, kollégáim biztatása meggyőzött arról, hogy az elkövetkező években képesek vagyunk a rugalmas változásokhoz igazodni értékeink megőrzése mellett.

Bevezetés

Közoktatási intézményrendszerünk napjainkban is változások korát éli.

A korábbinál is fontosabb a széleskörű és szilárd alapműveltség, valamint a kommunikációs készségeknek, az információszerzés képességének, az új iránti fogékonyságnak, az élethosszig tartó tanulás igényének kifejlesztése a felnövekvő nemzedékben.

E felelősségteljes feladat megvalósításához törvényi segítséget ad az 1993. Évi LXXIX. Törvény a Közoktatásról az időközi változásoknak megfelelő kiegészítésekkel.

A szakmai irányvonalat az Óvodai Nevelés Országos Alapprogramja adja, mely meghatározza a pedagógiai munka alapelveit.

E két szabályozó tényező a záloga annak, hogy a szakmai önállóság, a helyi lehetőségek és igények, valamint a nevelés sokszínűsége mellett érvényesüljenek azok az általános igények, amelyeket az óvodai neveléssel szemben a társadalom – a gyermekek érdekeinek figyelembevételével – megfogalmaz.

Egy biztos, hogy az alábbi kulcskompetenciák meghatározóak lesznek. Az élethosszig tartó tanulás (megalapozása pedagógus önképzés – irányított továbbképzés) mobilitás a korszerű szakértelmen alapuló magas színvonalú nevelés – minőség! Amelyben a pedagógusok elkötelezettsége, motiváltsága meghatározó, ahol a pedagógus szakértő.

E harmas szabályozó tényező záloga annak, hogy a szakmai elköteleződés, a helyi igények mellett érvényesüljenek azok az általános igények, amelyeket az óvodai neveléssel szemben a társadalom megfogalmaz.

Célmeghatározás

Céлом, hogy a vezetéstudomány legújabb kutatásait felhasználva olyan vezetési koncepciót vázoljak fel, amely megoldási lehetőségeket kínál a bevezető részben felsorolt feladatok megvalósítására.

A cél az, hogy nyitott, önálló gondolkodású, fejlett logikai készséggel és vitakultúrával rendelkező, toleráns személyiségek alakuljanak ki, akik probléma érzékenyen kezelik az élet szituációit. Komplex programra van szükség annak érdekében, hogy gyermekeink a demokratikus és etikus viselkedés szabályait magukénak valló felnőttekké váljanak, és ebben a kommunikációs, együttműködési és szociális készségek fejlesztésének kiemelt szerepe van.

Céлом, hogy a gyermekek interszónális magatartásformákat, a természet világához, az emberi alkotások tiszteletéhez való viszonyt- az életkori sajátosságoknak megfelelő tevékenységek sorozatában a mindennapok folyamán a pedagógus példamutatásával sajátítsák el.

Hiszem, hogy programunk olyan fejlesztési eszköz, amely egyúttal elméleti és gyakorlati összegzés, amely megjelöli az intézmény tartalmi, szervezeti, metodikai műveleteit, feltárja a nevelési rendszer belső tartalékait, melynek középpontjában a gyermek áll.

Vezetői hitvallásom

Hiszem és vallom, hogy elmélyült pedagógiai munka csak bizalomra épülő pedagógiai klímában teremthető meg.

E klíma megteremtésével kívánom elérni, hogy nevelőtestületünk a szakmai változások megélésére képes, élethosszig tartó tanulás az új kihívásoknak folyamatosan megfelelni tudó,

a partnerközpontú működést nap mint nap gyakorló, mindenkivel kommunikációra kész és képes a gyermekek érdekeit következetesen képviselni tudó alkotó közösséggé váljon.

Szemléletében kiemelt a külső világ az élő életnek tisztelete, az emberi alkotások megbecsülése, a hagyományok tisztelete.

Vezetői eszközeim: tanulás, önképzés-tájékozódás – tájékoztatás – kötetlen beszélgetés – érvelés – vita – konszenzuskeresés – meggyőzés – tervezés, szervezés, ellenőrzés – értékelés.

HELYZETELEMZÉS

Szociokulturális háttér, településbeli adottságok

Óvodánk Mátyásföldön található. Gyerekeink zöme kertesi családi házas övezetből illetve a volt orosz lakótelepről jár óvodánkba, óvodánk 12 csoporttal működik, két telephellyel, 8 csoporttal a Farkashalom u. épületben 4 csoporttal a Csinszka épületben, ez utóbbi nem óvodának épült. Mindkét épületben tágas kert, játszóudvar áll rendelkezésre.

Hátrányos helyzetű kisgyerek 1-1 esetben fordul elő óvodánkban.

A családok többsége jó életszínvonalon él. Igényes környezetére, magas szintű elvárásai vannak gyermekeik óvodai ellátására vonatkozóan is. Valódi partneri viszony alakult ki, maximálisan igyekszünk figyelembe venni környezetünk elvárásait, természetesen nem hagyjuk figyelmen kívül a 3-7 éves korosztály életkori sajátosságait, szomatikus, emocionális és kognitív állapotát. Mindkét épületünkre a szeretetteljes, el és befogadó nyílt, őszinte légkör jellemző.

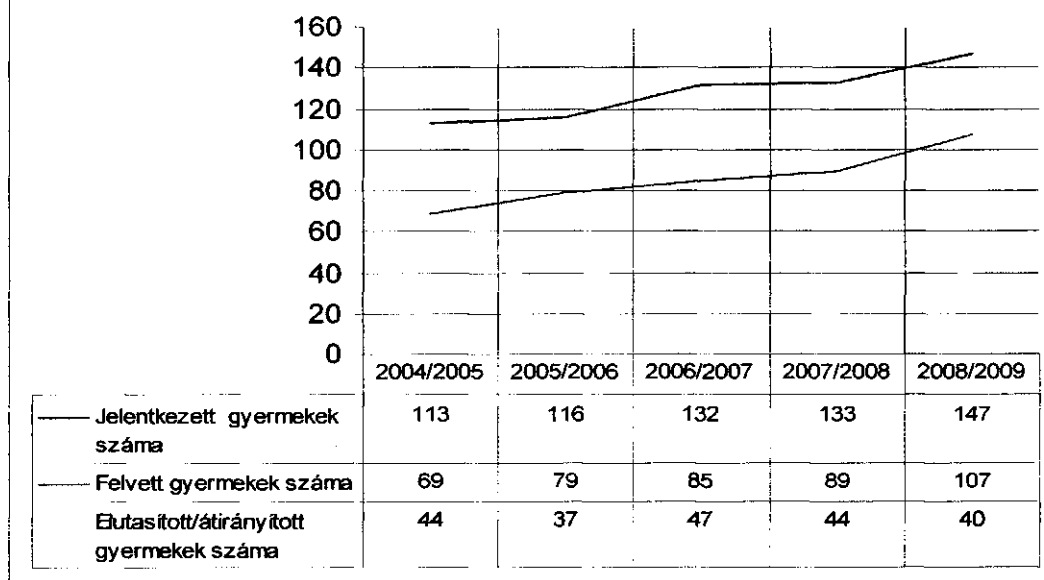
Férőhelyek az óvodában:

Az eltelt 5 évben, de a megelőző másfél évtizedben is nagyon nagy nyomás nehezedett óvodánkra, hiszen jóval több volt a jelentkezők száma a felvehető gyerekekhez viszonyítva. Az alábbi táblázat is jól szemlélteti a korábban kialakult helyzetet.

Kihasználtsági mutatók:

	Engedélyezett létszám		Beírt létszám				
	Alapító Okirat szerint	Óvodai terezkönyv szerint	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
Farkashalom 42- 44.sz	200	168	199	196	196	202	208
Csinszka u. 25-33.	100	84	96	94	94	100	102
Összesen	300	252	295	290	290	302	310

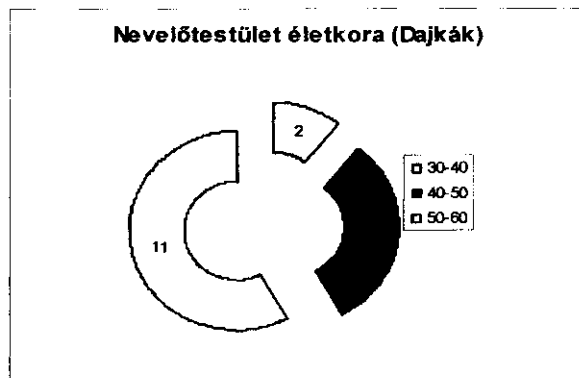
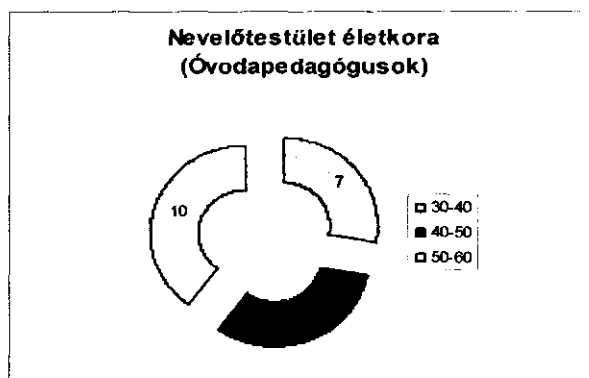
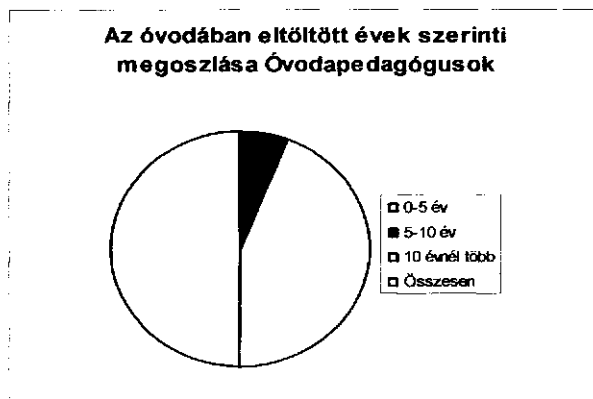
Jelentkezők aránya



A kezdeti időszakban a kerületben működő férőhellyel rendelkező óvodákba irányítottuk át a létszám felett jogos óvodaigényt benyújtó szülők gyerekeit. Ám a bevált gyakorlat azt mutatta, hogy a másik óvodába történő átirányítás lehetőségét csak kevesen vették igénybe. 2008/2009 évben kerületi méretűvé nőtt a létszámemelkedés, ekkor már nem tudtuk egymáshoz átirányítani a gyerekeket. Az ellehetetlenedni látszó helyzetet, az óvodákra kiterjesztett további létszámemelés ellensúlyozott. Csoportjaink létszáma az engedélyezett 25 főről 28 főre emelkedett. Ezzel az Alapító okiratunkban engedélyezett maximális létszám 336 fő. A csoportszobák mérete eltérő, de egyetlen foglalkoztató mérete sem felel meg az A.N.T.Sz. előírásainak a létszám-emelés miatt. A létszámemelkedés a megszokott színvonalat veszélyezteti, a mai gyerekek egyre nagyobb figyelmet, teret, személyes törődést, bánásmódot kívánnak. Több szülő is nehezményezte a létszám megemelését, de a helyzet alakulását megértettük velük.

Humán erőforrás

Intézményünk dolgozói létszáma 47 fő, munkakörönkénti megoszlása: 25 fő szakképzett óvodapedagógus 19 fő pedagógiai munkát segítő 3 fő egyéb munkakört betöltő. Az intézményben eltöltött évek alapján történő kimutatást az alábbi diagram szemlélteti:



Változások a személyi állományban

Az elmúlt 5 évben volt pályaelhagyónk, ami teljesen új jelenség volt óvodánk esetében. Közismert az illetményrendszer adta lehetőség a pályaelhagyás egyértelműen a megélhetési gondok, családalapítással összefüggő nehézségekre vidéki városba költözésre vezethető vissza. Két a pedagógiai munkát segítő kollégánk a tartósan megromlott egészségi okok miatt kellett, hogy elhagyja a hivatását. Jelenleg 4 kolléganő van GYED-en, 1 kolléganő fizetés nélküli szabadságon, 1 fő tartós betegállományban van. A helyettesítésüket ellátó kollégák nagy szakértelemmel bírnak, maximálisan sikerült azonosulniuk óvodánk célkitűzéseivel, ott folytatták a munkát, ahol a távozó kolléga abbahagyta, új szint, pezsdülést hoztak számunkra.

Változások a személyi állományban:

év	Óv.nők	dajkák	Ó.nők	dajkák	Ó.nők	dajkák	óvónők	dajkák
	GYED/GYES miatt		Fizetés nélküli szabadság miatt		Tartós betegállomány miatt		Pályaelhagyás	
2004/2005	1	0						
2005/2006	1	1						
2006/2007	2	1	1			2	1	
2007/2008	3							
2008/2009	4	1				2	1	1

Volt, hogy egy csoportból egy időben két kolléga is távol volt, megszokott, tartósan együtt jól dolgozó óvónői párokat kellett átcsoportosítani az ellátatlan területre. Így tudtam a rendszert, a zavartalan ellátást, a nyugalmat biztosítani. Nehéz időszak volt a gyerekek, kollégáim számára is, akik erejükön felül tettek eleget a feladatnak, maximálisan átlátták a helyzetet, és segítettek a megoldásban oly módon hogy a megszokott színvonal egy pillanatra se került veszélybe. A pedagógiai munkát segítők esetében is hasonló gondjaink voltak. Két kolléganő is tartósan távol volt betegállomány miatt. Egy kolléganőt orvosai eltiltották a fizikai munkavégzéstől. Példaértékű fegyelemmel, összefogással voltak segítségünkre a nevelőmunkát segítők is.

Soha ennyi betegség, baj nem fordult elő a közösségben, mint az utolsó időszakban. A nevelőtestület nagy részének kora is hozzájárul ehhez.

Munkaerő kiválasztás

Az alkalmazottak kiválasztását folyamatábrával az I.M.I.P.-ben rögzítettük, a pályáztatási rendszer bevezetése óta kb.1 hónapon belül teszi lehetővé a szakember foglalkoztatását a meghirdetett időhöz képest, ami nehezíti a zavartalan óvodai élet megszervezését. Kevés a kiírt pályázatra jelentkező óvodapedagógus, általában egy-egy kezdő, illetve más óvodából, vagy éppen a munkanélküli státuszból állást kereső pedagógusokkal találkoztam. A befagyasztott bérek továbbá a pedagógusok kedvezőtlen megítélése miatt presztízsvesztetté vált a hivatás megválasztása. Végzettséggel bíró, pályakezdők nagy része nem a pályán találja meg a hivatását. Ennek ellenére kiváló képességű kollégákat sikerült alkalmazni. Dajka állás betöltésére magas a jelentkezők száma, nem ritka a főiskolai, egyetemi más szakirányú végzettséggel rendelkező dajka jelölt. A dajkai munkakör betöltése során a kiválasztás ezáltal körültekintőbb lehet.

Szellemi, nevelőtestületi bázis

A bajok ellenére a nevelőtestület nyitott, képes folyamatosan megújulni, céljaink megoldásában aktívan közreműködik. Persze ki-ki képessége, tudása és terhelhetősége függvényében vesz részt a közös munkában. Az egyenletesebb terhelés érdekében elkészítettük a Feladat ellátási tervet, ez valamelyest változtatott a helyzeten. Az, hogy kire milyen feladatot lehet rábízni, az nagymértékben függ, hogy az illetőnek megvannak-e a képességei, akiben a többiek megbíznak, aki hajlandó az adott feladat érdekében fejlődni, aki tudásával maga is hozzá tud járulni a közös gondolkodáshoz, és nem utolsó sorban, akiben a vezető megbízik. Vallom azt a nézetet, hogy az nem szellemi bázis önmagában, hogy

mindenki szakképzett! A szellemi bázis alapja a pedagógusok szakmai kompetenciája, a hozzáadott érték, a folyamatos képzés, és önképzés iránti igény. Igaz, kevés még a másoddiplomás, de távlati tervünkbe szerepel a képzéssel kapcsolatos tervezés.

Büszkék vagyunk Helyi nevelési programunkra, melyet folyamatosan felülvizsgálunk, IMIP-ünkre, Óvodánk teljesítményértékelési rendjére minőségügyi csoportunkra és persze minden kollégámra. Tudásunkat szervezett formában fejlesztjük. Erre persze kötelez bennünket a 7 évenkénti kötelező továbbképzésben való részvétel is.

A továbbképzési tervünkben prioritást kaptak azok a feladatok, amelyek új esetleg bővülő szakértelmet kívántak. Ezek a Helyi nevelési programunkat segítő korszerű módszertani ismeretek megszerzésére irányultak valamint az időközben Alapító Okiratunkba kerülő sajátos nevelési igényű gyerekek ellátására felkészítő képzések. Hozzáteszem, ettől még nem válnak fejlesztő pedagógussá.

A tervezett képzésen felül több képzésben is részt vállaltak a kollégák, olyan képzésekben is, ami kifejezetten a mentális állapotuk javítását szolgálta. Ez államilag támogatott, ingyenes akkreditált képzés volt. Jelenleg másodmagammal végzünk ingyenes államilag elismert akkreditált képzést Erőszakmentes kommunikáció témában.

Az alábbi kimutatás az 5 év alatt végzett továbbképzéseket szemlélteti

Továbbképzési keret terhére történő képzések (teljesség igénye nélkül):

- 1 fő gyógypedagógiai szak másoddiploma
- 4 fő gerinc deformitások megelőzése
- 1 fő szocio-emocionális módszer alkalmazása az óvodában
- 4 fő Integráció inkluzív nevelés kisgyermekkorban
- 2 fő S.N.I-s gyerekek óvodai Inkluzív nevelésének elmélete és gyakorlata
- 2 fő mediációs technikák az óvodában
- 2 fő környezeti nevelő
- 2 fő Erőszakmentes kommunikáció

Szakmai információáramlás

Az akkreditált képzéseken túl egy-háromnapos konferenciákon, szakmai bemutatókon is részt vettünk, ezzel is bővítettük szakmai ismereteinket. Valamennyi kerületi pedagógiai napon bemutatókkal, előadásokkal, előadók hívásával vettünk részt a szervezett programon. Igyekeztünk mindig valami olyat mutatni, ami a megújuláshoz, új utak kereséséhez ad módszertani ismereteket.

Az egymástól való tanulás lehetőségének biztosítása még nem általános. Jóllehet egy-egy konferencia, képzés nem minden esetben alkalmas a hallottak tényszerű továbbadására.

Pályázatomban fontosnak tartottam a nevelőtestület szakmai kultúrájának tovább fejlesztését, meghívott előadókkal segítve a tudás megszerzését.

Az alábbi témákban, és tartalommal került sor a szakmai ismereteink bővítésére a nevelés nélküli szakmai napokon:

év	téma	előadó	
2003/2004	Gerinc deformitások megelőzése kisgyermekkorban Baleset megelőzés, betegségek tüneteinek a felismerése, ellátás	Pappné Gazdag Zsuzsanna Lászlóné Veres Zsuzsa	ELTE adjunktus Óvodánk védőnője
2003/2004	1.)A játék megváltozott szerepe kommunikáció és játék 2.) Integrációra való felkészítés Látogatás a XXII.ker. Anna u. óvodába	Dr. Pálfi Sándor Kasza Jánosné	Egyetemi adjunktus Gyógypedagógus
2005/2006	érmek, tolerancia kommunikáció Szocio-emocionális fejlődés kisgyerekkorban	Dr. Kolozsvári Judit Dr. Göbvel Orsolya	ELTE főigazgató helyettes ELTE szakpszichológus, kutató
2006/2007.	1.) Szervezetfejlesztés, szervezeti kultúra Egység, csoportfolyamat 2.) Beszédeszlelés, beszédértés	Makai Katalin Szabó Ágnes	Szakértő Óvodánk logopédusa munkaközösség vezető
2007/2008	1.)Ismerkedés a mediációs kommunikációs technikával a konfliktusok feloldására 2.) A pedagógusok mentális állapota a kiégés elkerülésére	Vizi Bea, Kőszegi Ágnes Gyarmati Krisztina	Gordon tréner Óvodánk pszichológusa, trénervezető
2008/2009	1.) A másság korai felismerése Szerepünk, feladatunk a korai megsegítésben. Kerekasztal beszélgetés 2.) Az edzés szerepe óvodáskorban	3.sz Tanulási Képességet Vizsg. Biz, Orsz. Beszédjavító Int., kerületi logopédusok, fejlesztő pedagógusok, nevelési tanácsadó szakemberei Gergely Ildikó	ELTE

A szakma kiváló képviselői segítették az évi kiemelt feladataink tudatos megvalósításában. A felsorolásból is látható, óvodánk logopédusának, pszichológusának, sőt védőnőjének a szakértelmét is segítségül hívtam a szellemi bázis fejlődése elősegítésében.

Mindezekon felül óvónői megbeszélések keretében is sort kerítettünk ismereteink felelevenítésére, melyet havonta egy alkalommal szerveztünk. Ezek többnyire a soron levő feladataink egyeztetését célozták meg, illetve értékeltük az eltelt időszak feladatait, szükség esetén módosításokra javaslat született, melyből intézkedési terv készült. Az esetleges korrekciókra javaslatok születnek. / PDCA logika érvényesül/

Az óvónői megbeszélés jó alkalmat kínált a szakmai jellegű párbeszédre, a továbbképzésen hallott információk átadására, de az új ismeretek befogadására is. Így került sor Szenzitív környezeti nevelés témában Labancz Györgyi környezeti nevelő, szakértő meghívására. A kihelyezett képzést azért tartottam fontosnak, hogy egy időben egy helyen kapjuk az ismereteket, hozzásegítve környezeti nevelői attitűd alakítását azokban a kollégákban is, akik más óvodából érkeztek hozzánk. Minden egyes ilyen alkalommal az elméleti ismeretek szerzésén túl olyan játékokkal ismerkedtünk meg, amelyek a gyerekek körében alkalmazható, tehát a napi életbe beilleszthető.

Pedagógiai munkánk színvonalát jelzi, hogy minden évben több hallgató keres fel bennünket gyakorlati idejének letöltésére. Volt már arra példa, hogy későbbiekben óvodánkban helyezkedett el.

Erősségünknek tartom az óvodapedagógiai kultúra színvonalát óvodánkban. Ez az óvodapedagógusok szakmai igényességén túl a továbbképzéseknek is köszönhető, nagyon sok esetleg más óvodából hozott alternatív pedagógiából átvett elem is megtalálható a legtöbb óvodapedagógus eszköztárába, beépültek a mindennapi tevékenységekbe. Amit viszont minden óvodapedagógusnak tudnia kellett, hogy mindezek csak a programunk keretei között volt lehetséges. A munkaközösségekben elmélyült munka folyik, szívesen tevékenykednek az abban feladatot vállalók. Minden működő munkaközösség ajánlásokat ad közre az adott területtel kapcsolatban. Eljutottunk oda, hogy az ajánlások beépülnek a kollégák tervező munkájába, mindennapi gyakorlati munkájába. A munkaközösség vezetőknek az ellenőrzési jogát a törvény kötelezővé teszi, ez nálunk már két éve működő gyakorlat.

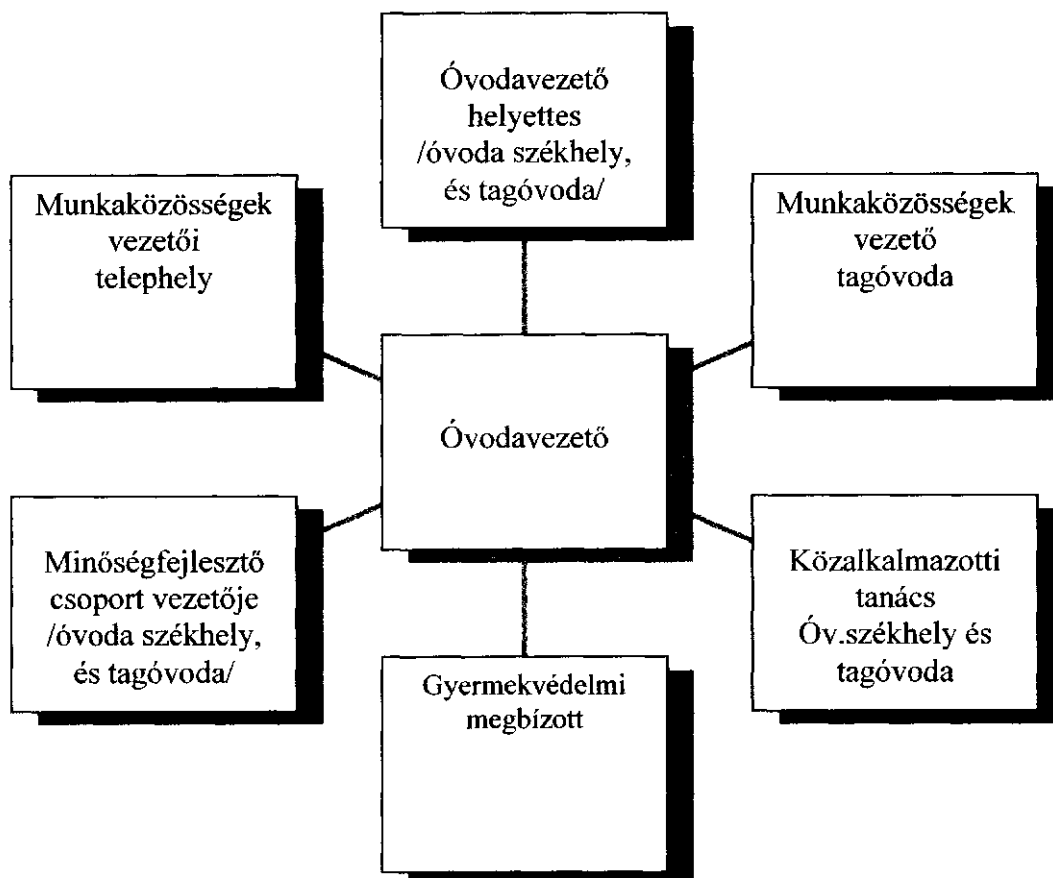
Fejlesztendő: A munkaközösség vezetők egymás közötti párbeszéde.

A pedagógusok erkölcsi, anyagi elismerése

Nagyon hátrányos helyzetűnek éreztem testületünket, hiszen a korábban oly stabil nevelőtestületben minimális mértékben képződött személyi soron megtakarítás a költségvetésben elkülönített jutalomkereten felül. Így a nevelőtestületben dolgozó kollégák anyagi elismerése kis mértékben valósulhatott csak meg. A csekély juttatás ellenére is mindenkor felvállaltam a differenciálást, ami tudom nem minden kolléga szemében népszerű, mert valóban minden kollégám a tőle telhető módon a legjobb szaktudása szerint végzi munkáját, de vannak kollégák akik a közösség érdekében az óvodáért még többet vállalnak, amit úgy gondolom el kell ismernem. Minden jutalmazáskor elmondom a szempontokat, hogy ki, miért kerül kiemelésre. A kimagasló munkavégzésért jár kereset kiegészítés valamit kompenzált, ez havi határozott idejű bérkiegészítést jelentett néhány kolléga esetében, melynek összege bruttó 5-15.000-ft /fő volt. Az anyagi elismerés hiányában az erkölcsi elismerésre hagyományt teremtettünk, a Pipitér-díj adományozásával. Évente két kolléga nyeri el az elismerést, amire méltán büszkélkedhetnek, akikre büszkék vagyunk.

Szervezeti, vezetési jellemzők

Vezetési struktúra:



Erőforrások elosztása, munka és felelősség-megosztás

Az intézmény vezetőjének munkáját – irányító, tervező, szervező, ellenőrző, értékelő tevékenységét – a vezetésbe bevontak segítik, meghatározott jogokkal és kötelezettségekkel. A vezetésbe bevontak 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 minőségfejlesztő csoport vezetője, szakmai munkaközösség-vezetők és a közalkalmazotti tanács elnöke, és témától függően a gyermekvédelmi megbízott.

Az óvodavezetőség tagjai rendszeresen – a munkatervben rögzített időpontoként – megbeszéléseket tartanak, melyekről írásos emlékeztető készül. Az óvodavezetőség tagjai mérési, 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:

Szervezeti egység, vagy folyamatgazda	
A	Óvodavezető
B	Általános vezető helyettes
C	Tagóvoda vezető
D	Minőségfejlesztő csoport vezetője
E	Munkaközösség vezető
F	Közalkalmazotti tanács elnöke

	Folyamat	A	B	C	D	E	F
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	Gyermekevédelmi feladatok ellátása						
20	Az intézmény működésének éves értékelése	*	*	*	*	*	*

Belső ellenőrzési, értékelési rendszer

Célja: az adatgyűjtés, tapasztalatgyűjtés az értékeléshez és folyamatos fejlesztéshez. A meglévő állapotok, folyamatok követelményekhez, előírásokhoz, normákhoz való ténymegállapító viszonyítása.

Az intézmény vezetői ellenőrzésében az óvodavezető mellett részt vesznek a vezető helyettesek, és a szakmai szervezetek vezetői.

Az ellenőrzés a feladatok rendszeres, hibátlan és színvonalas teljesítésének megállapítására irányul, a vezetői munkám elengedhetetlen része, melynek célja a visszacsatolás.

Ez nyújt garanciát a Helyi Óvodai Programnak, az IMIP-nek, valamint az elért eredményeknek az összhangjára a célkitűzésekkel.

- Intézményünkben az ellenőrzés, értékelés kiterjed:
- A folyamatokra, azok módjára, ütemére
- Dolgozói teljesítményekre, tevékenységekre
- A gyermekek fejlődésére
- A célok – követelmények teljesítésének megfelelőségére

Az ellenőrzési terv elkészítésével biztosítom az ellenőrzés nyitottságát, tervszerűségét.

Az ellenőrzéshez szorosan kapcsolódik az értékelés, mely szembesítést jelent az eredményekkel és a hiányosságokkal. Fontosnak tartom, hogy motivációs, személyiségfejlesztő, hatékonyságnövelő eszközként funkcionáljon.

Intézményünk értékelési rendszerében fontosnak tartjuk az értékelés funkcióit. Diagnosztikus értékelést alkalmazunk egy-egy folyamat indításakor helyzetelemzésként. A tevékenységek folyamatában formatív értékelést alkalmazunk, és a folyamat végén szummatív értékelést alkalmazva értékeljük a lezárás utáni helyzetet.

Közvetlen partnerekkel való kapcsolat - Óvodahasználókkal

A szülőkkel való kapcsolattartás sokrétű óvodánkban. Tartunk hagyományos szülői értekezleteket, fogadó órákat, családi sportvetélkedőt, közösen kirándulunk, meghívjuk a jeles napok előtti közös készülődésekre, munkadélutánokra. Szívesen vesznek részt a Pipitér napi programon, családi játékos sportdélutánon, óvodai farsangon, nagyon népszerű az ovi-mozi ahová a szülő együtt megy gyermekével. / diavetítés, közös élmény / Önként segítenek az úszás során az öltöztetésben, gyümölcs, zöldségfélék biztosításával az egészségesebb táplálkozást elősegítik.

A szülői szervezet működése folyamatos. Óvodánk szülői választmánya aktív, bátran, őszintén véleményt nyilvánítanak. Kikérjük a szülők véleményét minden óvodánkat, gyerekeinket érintő kérdésben, véleményezik a nevelési programot, H.O.P-ot

A szülői elégedettség mérésére évente került sor. Több szülő megjegyezte, feleslegesen kérdezzük ōket, hiszen elégedettek az óvoda működésével. Ettől az időponttól, minden beírt harmadik kisgyerek szülőjét kérdeztük meg. Hasonló eredményt tapasztaltunk. 2008-ban ismét minden szülőt megszólítottunk, mivel több szülő az egészséges táplálkozással kapcsolatban megkeresett. Ekkor feltettük a kérdést, hogy mi erről a véleményük. A szülők a vegyes táplálkozás hívei, úgy gondolták az étkezésbe legyen jelen a korszerű egészséges táplálkozásra való törekvés, de ne az uralja a táplálkozást, hiszen a családok erre még nem fordítanak nagy figyelmet. Tudomásul kellett vennünk, hogy a szülő tudja, hogy a családjában az étkezési szokásokat tekintve mik a realitások. Sajnos sok családban nincsenek szabályok, nincs napirend. A kisgyerek óvodába kerülésével szembesülnek ezekkel a gátakkal. Egyre több beteg kisgyereket hoznak az óvodába, a szülők félnek a munkahely elvesztésétől egy esetleges táppénz esetén stb. Be kell látnunk direkt módon, közvetlen ráhatással nem módosíthatjuk a család szokásait, de a nevelésben szokásos eljárásait sem. A szülőnek kell felismerni a változtatás szükségességét csak így fogja megtenni az első lépést. Óvodánknak kell megértőbbnek lenni, a higgadtabb partner szerepét vállalni. Persze nem zárkozhatsz el a változtatás szükségességétől, de nem hagyhatjuk figyelmen kívül a mai családok szociológiai nevelés törvényszerűségeit. Fokozottabb türelemre, empátiára és kivárára van szükség. Az együttműködés sikeressége a légkörben rejlik. Ne akarjunk mindjárt tanácsot adni ne érezzük minden esetben feljogosítva magunkat erre. Hiszem és vallom az együttnevelés megvalósulása elsősorban a pedagógus személyiségétől függ. A szülői kérdőíveken szembesültünk azzal, hogy kevésnek tartják az óvoda által adott információkat. Utóbb derült ki, hogy nem elsősorban a fogadó órákon, nyílt napokon kapott információt keveslik, hanem szeretnék jobban betekinteni az óvodában folyó tevékenységekbe, tanulási helyzetekbe.

Általában a megtanításra szánt versek mondókák és dalos játékok egy lapozható gyűjteménybe kerülnek, amit a gyerekek is nagyon szeretnek, néhány kép segítségével fel is elevenítik a tanultakat, a szülők számára esetleg ez nyújt betekintést. Egy-egy csoportban már elterjedően van, hogy kiírják az adott időszak nevelési tanulási tervét. Nem használjuk eléggé ki a faliújság adta lehetőséget, nem tájékoztatjuk a szülőket az egyes csoportok életéről, a feldolgozásra váró témakörökről, játékokról azokról a gyűjtőmunkákról amivel a szülő is hozzájárulhat a téma színesebb feldolgozásához, esetleg tevőlegesen is részt vállalhat abban. Fel kell ismernünk, hogy kölcsönösen is tanulhatunk egymástól, de mindenképpen gazdagítjuk a gyerekek örömteli óvodai tevékenységét.

A szülők még több kirándulást, szervezett programot várnak el óvodánktól.

Mindezek ellenére a szülők elismerik óvodánkban folytatott színvonalas fejlesztő-nevelő munkát. Ezt bizonyítja, hogy szervezett programjainkon magas a részvételi arány. Intézményünk iránt érzett bizalmukat tükrözi a magas jelentkezők száma is, immár másfél évtizede.

Minőségirányítás, minőségfejlesztés

Intézményi szintű minőségpolitikánkat magunk alkottuk meg. Ez kötelező feladat volt, ám a minőségre való odafigyelés nálunk kulcsfontosságú. Kidolgozott működtetett értékelési és visszajelzési rendszerünk van, és javító jellegű beavatkozások nem maradnak el.

Sikerült csapatot építenem, akik elkötelezetten, lelkesen, szakszerűen és önállóan képesek feladatainknak eleget tenni. Minden új feladat képzéssel indul, majd az elméleti alapokra épülő minőségfejlesztési csoport team munkájával folytatódik, azt követően team munkában teljesedik ki az egész nevelőtestület bevonásával. Ezt nagyon fontosnak tartottam, hiszen csak így képesek a kollégáim azonosulni a feladattal, ha maguk is részt vehettek a feladatok meghatározásában. Ez a folyamat elősegítette a szervezet önfejlődését, a szervezeti kultúra fejlesztését, a dolgozók önismeretét és nem utolsósorban a partnerközpontú működés javítását. Az elégedettségi vizsgálatokat a tervben megjelölt módon és kliensekkel elvégeztük, a változtatásra vonatkozó javaslatokat figyelembe vettük, intézkedési tervet, folyamatszabályozást készítettünk. /szülői igény, testületi szakmai napot ne szervezzünk decemberben, évente csak 3 érint valamennyi szülőt 2 másik alkalmat ledolgozós szombatra tettünk, amikor a teljes óvodai létszám 10%-a van csak jelen. Stb. Irattárunkban valamennyi elégedettségi vizsgálatot követő intézkedés megtalálható /

Tisztázódtak, munkaköri leírásban meghatározásra kerültek a minőségfejlesztési csoport tagjai, és elnökének a feladat és hatásköre, a szervezeten belüli kapcsolattartás, beszámolási kötelezettség. A Farkashalom óvodavezető helyettese egyben a minőségi kör vezetője, koordinálója is. A szakmai csoportot erősíti az óvodai munkaközösség vezetők felkészítése az ellenőrzési, értékelési feladataikra. Mára egy elkötelezett csapat segíti az óvodában folyó munkát. A színvonalat csak erősíti a jó csapatmunka, az egységes érték- és-elvárás rendszer.

A gyermekek körében is végzünk méréseket. A mérést a gyermek óvodapedagógusa készíti el, meghatározott szempontsor alapján, skálán való bejelölés formájában -eredményeit össze tudja vetni a napi tapasztalatokkal, mely ezáltal hiteles. Minden mérés tapasztalatát összegeztük, további feladatokat jelöltünk meg, melyek a fejlődés érdekében fontosnak tartottunk. Előfordult, hogy egymást követően ugyanazon a területen vizsgáldtunk. Minden egyes mérést követően ajánlások készültek, melyek beépültek a tervező munkába, a napi gyakorlatba.

Az alábbi témákban végeztük el a méréseket:

2004/2005	viselkedéskultúra	neveltség mérés		
2005/2006	Kommunikáció	Ének-zene, zenei nevelés	Külső világ tev. megismerése	Hagyományörzés
2006/2007	Beszéd	beszédészlelés	Külső világ tev. megismerése	Hagyományörzés
2007/2008	Beszéd			

A gyerekek elégedettségét is mérjük. A gyerekek esetében hívóképes módszert alkalmazunk. A képek segítségével elégedettségüket ki tudják fejezni.

2008 szeptemberétől kötelező a pedagógusok teljesítményértékelése.

A feladatra való felkészülés során most is a képzést tartottam a legfontosabbnak, minőségfejlesztési csoport elnökét, tagjait és természetesen magamat is beleértve vettünk részt a képzéseken, majd team megbeszéléseken sorra véve a feladatainkat körvonalazódott a feladat. Ekkor vontuk be a nevelőtestület tagjait, megvitattuk majd elkészítettük a saját teljesítményértékelési rendszerünket. Nagyon félték a kollégák a megmérettetéstől, ezért úgy gondoltam, hogy velem kell kezdeni az értékelést, elvártam a helyettesektől hogy Ők is vessék alá magukat az értékelésnek. Próbáévnnek a 2007/2008. nevelési évet tekinthetjük, amikor is a vezetés értékelésére sor került. A teljesítménymotivációs pályázat részét képezte az említett értékelés is, mely eredményeként sikeresen pályáztunk 2,6 millió forintot nyertünk. Az idei évben már kötelező az értékelés, kicsit irányítottam, de kértem a minőségfejlesztési csoport tagjait, hogy velük kívánom folytatni az értékelést-melyet támogattak. A lefolytatott értékelések bizonyítottan jó visszajelzést arattak, minden értékelt kolléga elmondta, hogy szükségesnek tartja az ilyen értékelést. Az értékelésbe a munkaközösség vezetői és helyettesek, valamint a váltótársak is részt vettek. Az egymás munkájának megismerésére, az egymástól való tanulásra is nagyon jó alkalom kínálkozik.

A Helyi program megvalósítása óvodánkban

Helyi nevelési programunkat magunk alkottuk, így sajátunknak érezzük azt. A M.I.P. segít a kitűzött stratégiai célokhoz vezető folyamatok szabályozásában a kettő elválaszthatatlan egymástól.

Óvodánk valamennyi dolgozója pedagógiai céljaink, előttünk álló feladataink, eléréséhez nyújt biztonságos érzelmi támaszt, miközben tudatosan neveljük gyermekeinket a környezeti kultúrára, a népi hagyományok megőrzésére, tiszteletben tartására, rugalmasan alkalmazkodva a társadalom változó elvárásaihoz, az intézmény színvonalas működése érdekében. Szemléletünkben kapjon kiemelt helyet a külső világ, az élő élettelen tisztelete.

E folyamatban elengedhetetlen emberi és nevelői modellszerepünk felvállalása, mellyel a családi nevelésre is hatással vagyunk.

- Nevelőink derűsek, elfogadóak, elősegítik a gyermekek élményeinek feldolgozását, ismereteinek rendszerezését.
- Legjobb tudásuk szerint következetesen képviselik a gyermekek érdekeit.
- A szakmai változások megélésére képesek, az új pedagógiai módszerek iránt érdeklődőek, fogékonyak.
- Szakmailag folyamatos megújulásra képesek.
- A partnerközpontú működés során kommunikációra készek és képesek.
- A kialakult értékeket, pedagógiai eszméket átadják az újonnan érkező kollégáknak.

Biztosítjuk a gyerekek személyiségének fejlődését, közösségi életre történő felkészítését, a szociálisan hátrányos helyzetű gyermekek differenciált fejlesztését, fejlődésének segítségét, a sajátos nevelési igényű gyerekek integrációját.

Erösségünk az érzelmi nyitás a környezet, a hagyomány felé, sokoldalú tapasztalatszerzés a gyermekek korának megfelelő, számukra örömteli ingereket, élményeket adó és cselekvésre készítő ingerek biztosítása, azoknak a nevelés folyamatába illesztése.

Az alábbi készségek kiemelt szerepet kaptak a nevelés során:

- tolerancia
- problémaérzékenység
- problémamegoldás
- konfliktuskezelés
- kapcsolatteremtés
- önfegyelmzés
- önérvényesítés
- alkalmazkodás

Tudatosan oly módon szervezzük a mindennapi tevékenységeket, hogy a megjelölt készségek és képességek optimális szintre fejlődjenek.

Mindezt úgy értük el, hogy:

- Az óvoda a szülőkkel együttműködve neveli gyermeküket
- Bensőséges szeretetteljes légkörben neveljük gyerekeinket
- Elfogadjuk a kisgyermeket olyannak, amilyen
- Játékon keresztül történik a fejlődés elősegítése, amely egyénre szabott, tapintatos, változatos tevékenykedtetéssel történik.

2008-ban az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatokkal kiegészítettük a helyi nevelési programunkat.

A gyerekek motiválása, személyiségfejlesztése - gyermekek közössége

Pályázatomban leírtam, hogy nyugodt, harmóniát teremtő légkört teremtünk. Minden erőnkkel ezen voltunk, de a felnőtt társadalom helyzete erősen befolyásolta a gyerekek mentális állapotát, ami mára tovább romlott. Sajnos ez nem hagyható figyelmen kívül. Ugyanakkor nekünk kötelességünk fenntartani azon gyermeki jogokat, amelye őt megilletik. Feladatunk összetett volt, mivel egyidejűleg kellett összpontosítanunk a testi, lelki szükségleteinek kielégítésére, az egészséges életvitel, helyes szokásrend, szabályok kialakítására. Kollégáim felismerve ezen szükségletek prioritását, mindent elkövettek, hogy maradéktalanul eleget tegyünk a feladatainknak. Nevelésünkben kiemelt szerepet kapott a toleranciára nevelés az agressziómentesség, a másakra figyelés a másság elfogadása. Az S.N.I.-s gyerekek csoportokba kerülése erre jó alkalmat teremtett, de ha bele gondolunk, minden kisgyerek eltérő fejlődési ütemű - más-más személyiség ennyiben minden kisgyerek sajátos nevelési igényű.

Viselkedési és illemszabályok betartása is kiemelt feladat volt a gyerekközösségben, elkészítettük a gyerekeinktől elvárható viselkedéseket tartalmazó kódexünket, melyet az óvodába lépéskor átadtunk a szülőknek. Piktogramok készítésével segítettük ezekben való eligazodásukat. Ezeket a folyosón is elhelyeztük, a szülők is segítettek a szabályok betartásában.

A tanulás szervezése többnyire játékokban, játékon keresztül történt. Néhány szülő jobban szeretné, ha a tanulási helyzetekre, a megtanításra terelődne a figyelem. Az elégedettségi kérdőívek tapasztalata szerint 87%-ban azt tartják a legfontosabbnak, hogy a gyerekek jól érzik magukat, szeretetteljes légkörben nevelődnek. Ezt nagyon jó eredménynek tartjuk.

A jeles napok kiemelt szerepet kapnak környezeti nevelő, hagyományörző szemlélet alakítása során. Ezek élményszinten kerülnek megvalósításra az előkészületek nagy hangsúlyt kapnak.

Törekedtünk a kreativitás és fantázia, az érzelmek szabad, szocializált kifejezésére, az önbizalom, a megfelelő frusztráció türesre, a szükséges határok elfogadtatására. A speciális szükségletű gyerekek befogadó pedagógiában részesültek. A felkészültségünk az ő esetükben még nem elégséges. A tehetséggondozás nem eléggé tudatos.

Elmondható, hogy gyerekeink jól érzik magukat az óvodában, élik és értik a szépet, kialakult a környezet, hagyomány tisztelete. Ezt belső méréseink is alátámasztják. Az általunk nevelt gyerekek felkészültek a következő életszakaszra, rendelkeznek az együttműködési és érintkezési képességekkel.

A normákat, szabályokat életszerű körülmények között közvetítettük, az így megszerzett tapasztalatok tudatosodtak a gyermekben.

A tevékenységeket igyekeztünk a gyermekek egyéni érdeklődéséhez igazítani. Motivált állapotban pedig mélyebb a bevézés, egyszerűbb, gyorsabb a beépülés, könnyebb a felidézés.

Differenciálás, egyéni fejlesztés megvalósulása, deviancia kezelése

„Aki azt gondolja, hogy minden gyümölcs ugyanakkor érik, mint a szamóca, az semmit nem tud a szőlőről.” (Paracelsus)

Minden kollégánk úgy gondolja, hogy akkor fejlődnek a reá bízott gyermekek a legjobban, ha testileg és lelkileg jól érzik magukat, derűs elfogadó légkör veszi körül őket. Nehéz dolog a gyermekek egyéni érési folyamatához közelíteni, de ennek érdekében óvónőink minden évben speciális tanfolyamokon, továbbképzéseken vesznek részt, hogy elsajátíthassák, hogyan kell az egyéni szükségleteket figyelembe véve nevelni. Az egyes gyerekekről készített egyéni fejlődést mutató személyiséglapok vezetésével tervszerűen lehet a gyerekek köré olyan feltételrendszert teremteni, ami hozzájárul pillanatnyi állapotuknak leginkább megfelelő optimális fejlődésük elősegítéséhez. Amennyiben a helyzet megkívánja, de egy évben minden egyes szülővel fogadó óra keretében tisztázzák az esetleges elmaradást, indokolt esetben a szakemberhez történő irányítást. Sikertült a feladatot oly módon megszervezni, hogy ne az utolsó évben szembesüljön a szülő a gyermekkel kapcsolatos problémákkal, hanem menet közben is kapjon tájékoztatást a gyermeke előmeneteléről annak ellenére, hogy tisztában vagyunk a gyerekek egyéni eltérő érési folyamatával.

A szülő ezzel betekintést nyer a gyermekéről készült feljegyzésekről óvodába kerülésétől, egészen az iskolába lépéséig. Ezzel nem elszenvetője az esetleg a problémának, hanem hatékonyan együttműködik annak megelőzésében, a szakemberrel való együtt munkálkodásban.

A másság kezelése óvodáskorban még viszonylag jól kezelhető, a gyerekek jól alkalmazkodnak a körülményekhez. A deviancia kezelése azonban már nem ilyen egyszerű zavaró helyzetet teremt gyerekek felnőttnek egyaránt. A segítségnyújtás az óvodapszichológus beállításával szakszerűbbé vált, konkrét tanácsokkal segíti az óvodapedagógus munkáját, kár hogy heti egy alkalommal van erre csak lehetőség. A szülők meggyőzése sok esetben nagyobb feladat, hiszen féltik gyermekeik óvodai nyugalma, olykor biztonságát. Fontosnak tartanám az az együttnevelhetőség fennállásának vizsgálatát az ilyen esetekben, amit jelenleg nem tartalmaz egyetlen dokumentum se.

Az úszás, vízhez szoktatás nagyon népszerű. Óvodánkban az elmúlt évben 120 kisgyereket vittünk, ebben az évben 110-en vették igénybe a szolgáltatást a szülők segítették az úszás megszervezését.

Az eredményekkel való szülői elégedettsége

Az intézkedési tervek megvalósulása: hatékonyságmutatók a kérdőívek, a felmérés számszerűsített eredményeiről szóló beszámolók az intézmény irattárában megtalálhatók. A minőségfejlesztési munkánk alapját a partnerkapcsolat képezi. A helyi nevelési programunkat jónak ítélik.

A minőségfejlesztési program indítása óta minden nevelési évben felmértük partnereink elégedettségét, elégedetlenségét, elvárását az eljárásrendnek megfelelően. Az igényfelmérés eredményeit számszerűen összesítettük, majd elemeztük. Az elemzést összehasonlítottuk a Helyi Óvodai Programmal, és a nyitott önértékeléssel.

Helyi Óvodai Programunkban megfogalmazott gyermekképünk is tartalmazza: Szeretnénk, ha gyermekeink érzelmekre épülő, szociális viselkedési mintát örökítenének tovább. - Partnereink elvárásai között is ez szerepel első helyen, és a legnagyobb arányban. A szülők elsősorban azt tartják a legfontosabbnak, hogy gyermekeik szeretetteljes légkörben töltsék napjaikat. Örömmel láttuk, hogy elégedettek ennek megvalósulásával. A szeretetteljes légkörrel különösen elégedettek voltak az előző évi mérés során. Kiemelték az óvónő-gyerek kapcsolatát, a pedagógusok szakmai felkészülését, a barátságos komfortos környezetet. Óvodánk valamennyi dolgozója pedagógiai céljaink, előttünk álló feladataink eléréséhez nyújt biztonságos érzelmi támaszt, miközben tudatosan neveljük gyerekeinket a környezeti kultúrára. Igényfelmérésünk alapján partnereink ezt is nagyon fontosnak tartják. Az elvárások között ez az, amit jelentős mértékben várnak el tőlünk a szülők. Igényes gondozás, személyes törődés, a pedagógusok felkészültsége, valamint nevelési módszereink. A felmérés eredményeként azt láttuk, hogy ezzel is elégedettek voltak.

Környezeti nevelésre, hagyományörzésre épülő programunkban a fő hangsúly az ember és környezet harmóniája, hagyomány tisztelete, ez iránt való fogékonyság megalapozása a gyermek érzelmein át. Partnereink úgy látták, ez megfelel az ő elvárásaiknak, számukra ezek értékek, és fontos, hogy jelen legyen az óvodai nevelésben. Programunk e részének megvalósulásával elégedettek voltak. Okát abban látjuk, hogy helyi programunk tartalmát a helyi természeti és társadalmi környezet alapos elemzése mellett az abból adódó lehetőségeket hasznosítva határoztuk meg, a szülők véleményét megkérdezve.

Nevelésünkben a mindennapok hagyományörző tevékenysége, valamint a természet ünnepe, a jeles napok kiemelkedően fontos szerepet töltenek be. A szülők ezt is nagyon lényegesnek tartották, és különösen jó szintűnek értékelték megvalósulását a gyakorlatban.

A természeti és társadalmi környezet szeretetére, megbecsülésére nevelés fontos szerepet tölt be mindennapjainkban, akárcsak saját életterünk esztétikus, természetes anyagokkal, a természet kincseinek felhasználásával történő dekorálása, rendjének, tisztaságának

megőrzése, valamint az óvoda udvarának és környezetének a szeretetére, megbecsülésére nevelés. Ez nagyon fontos partnereink számára is, és egybeesik elégedettségük szintje is. Óvodánk célja a környezet iránti érzékenység fölkelése, a környezeti élményszintű tapasztalatszerzés elősegítése. Az ezzel kapcsolatos elégedettség is jól érzékelhető volt a felmérés értékelésében, ami azt mutatja, hogy programunkban helyesen terveztük meg céljainkat.

Az egészséges életmódra nevelés területén célunk megalapozni azokat a magatartáskészségeket, szokásokat, amelyek az egészséges életvitelhez nélkülözhetetlenek. Partnereink elvárásaiban ez nem tükröződik, és elégedettségük is mérsékelt, így ez egy jelzésnek fogható fel további feladataink meghatározásában.

Az értelmi nevelés területén célunk, az érzelmeken keresztül történő élményszintű tapasztalatszerzés birtokában eljuttatni a gyerekeket a szemléletes, tapasztalaton alapuló fogalmi gondolkodás felé. Partnereink ezt nagy megelégedettséggel fogadták, hiszen a gyerekek észrevétlenül gazdagítják ismereteiket az élményszintű, játékba ágyazott tapasztalatszerzéssel.

Szem előtt tartjuk, hogy a gyerekek játéktevékenysége belülről fakad, átélt élményeiket, tapasztalataikat tükrözi. Célunk, hogy játék közben természetesen fejlődjenek a gyerekek mindazon érzelmi, értelmi, és testi képességei, amelyek szükségesek a harmonikus személyiségfejlődéshez. Megkérdezett partnereink szerint ez a legfontosabb az óvodai életben. Megvalósulásának szintjét jelzi, hogy a gyerekek szeretnek óvodába járni, és jól érzik magukat.

A mozgás az érés folyamatában a fejlődő gyerekek természetes szükséglete. Nevelésünkben fontos szerepet szánunk a mozgásnak, mozgásos játéknak, tornának, melyek ötvözik a játék és mozgás hatásrendszerét, komplexen fejlesztik gyermekeink személyiségét. A megkérdezettek szerint is az egészséges gyermek fejlődésének ez az egyik legalapvetőbb kritériuma. A kérdőívek összesítése során arra a megállapításra jutottunk, hogy ezen a területen vannak hiányosságok. A Csinszka úti óvodában a tornaszoba kialakítása megfogalmazódott.

Programunk egyik célja, az iskolai alkalmasság elérése. Az iskolára való alkalmasságnak az iskolai életre való felkészültségnek testi, lelki és szociális fejlettség elérése. Partnereink úgy látták, vannak hiányosságok, harmonikusabb partnerkapcsolat szükséges az óvoda, és az iskola között.

Az óvodai nevelés a családi neveléssel együtt, azt kiegészítve szolgálja a gyermek fejlődését. Ennek alapvető feltétele a családdal való együttműködés. A szülők ezt nagyon fontosnak tartották, és különösen jó szintűnek érezték megvalósulását, hiszen szívesen látjuk őket az óvodában, elégedettek a kapott információk mennyiségével, jó a kapcsolat az óvónők és a családok között.

Törekszünk arra, hogy az udvari játékok biztonságosak legyenek, mert a szülők is, és más partnereink is fontosnak tartották, és megvalósulásával elégedetlenek voltak.

Az ideális partnerkapcsolat kialakítása szülők-pedagógusok között – rövid távú intézkedési terv sikeresen megvalósult, lezárult. Folyamatos feladat a felkészítés a környezettanulmányra, a szülői értekezleteken a gyerekekkel foglalkozó felnőttek bemutatása a szülőknek, ill. minden óvodába kerülő gyermek és családjának megismerése az óvodába járás első évében.

- A házirend betartására, a gyerekek viselkedéskultúrájának fejlesztésére irányuló rövid távú intézkedési tervet hosszú távú intézkedési tervre módosítottuk. Kidolgozásra került a gyerekek viselkedéskultúráját mérő szempontsor, mely a módosított fejlesztést dokumentáló lapokkal együtt felmenő rendszerben került bevezetésre, a módosítást követően.

Folyamatos feladat a szülők tájékoztatása évente legalább egyszer fogadóórán a gyermekek fejlődéséről. Ügyelni kell, hogy a kisgyerek jó tulajdonságai ne legyenek másodlagosak beszélgetés során.

Elkészítettük az óvodai munkarend, befizetések rendjéről szóló kivonatot, melyet még év elején kézhez kapnak, ezáltal tervezhetővé válik gyermekeik óvodai élete, a testületi szakmai napok ütemezése stb. Valamennyi szülőket is érintő kérdésben kikérjük a szülők véleményét. Tanácskozási, véleményező jogkörüket gyakorolják. Kéréseik, észrevételeik közlése érdekében „elégedettségi ládikát” „helyezettünk ki, azonban nem élnek ezzel a lehetőséggel.

Külső segítő szakemberekkel való kapcsolat értékelése

Utazó pedagógussal való kapcsolat

Óvodánk a beszéd, mozgás, érzékszervi fogyatékos gyerekeket fogadja, valamint azokat, akik magatartási, viselkedési és tanulási zavarral küzdenek, mely organikus okokra nem vezethető vissza.

Amennyiben a gyerekek együtt nevelhetőek, akkor az egymás elfogadásának, a másokra hangolódásnak a legjobb nevelési eszköze az, hogy megtanulnak együtt tevékenykedni és közösen cselekedni. Az intézményben így biztosított a sérült gyermekek számára is az egészséges környezetben való nevelkedés. Az ilyen körülmények között nevelkedett gyerekek, kikerülve az intézményből sokkal könnyebben létesítenek egészséges társaikkal kapcsolatot, mint azok, akik szegregáltan nevelődnek.

A sajátos nevelési igényű gyerekek integrációja utazó tanári hálózat működtetésével került ellátásra. Ő készíti el az adott kisgyerek egyéni fejlődési üteméhez igazított fejlesztési eljárásokat, a Szakértői Bizottság által meghatározott óraszámban heti 2-3 órában foglalkoznak az érintett kisgyerekkel. A lehetőségnek nagyon örülünk, azonban az egyszeri 2-3 órás foglalkozásba a kisgyerek nem vonható be. Sokkal eredményesebb lenne a fejlesztés, ha a megsegítés mindennaposná válhatna. A további megsegítés érdekében felvettük a kapcsolatot a Fővárosi beszédjavító Intézettel, akik mentori segítséget ajánlottak fel a beszéd fogyatékossgal küzdő gyerekek részére.

Logopédussal való kapcsolat

Nagyon jó együttműködő a kapcsolat a Göllész Viktor Óvoda általános Iskola Előkészítő Szakiskolával.

A logopédiai ellátás rendszeres, nagyon sok a beszédhibás, megkésett beszédfejlődésű kisgyerek. Óvodánk logopédusa szükség szerint az egyes fogadó óráikon részt vesz, segít a probléma feltárásában, a szakirányú vizsgálatra továbbírányítás érdekében javaslatot tesz.

Beszédhibások száma az 5 év alatt:

2004/2005	44
2005/2006	37
2006/2007	44
2007/2008	43
2008/2009	55

Pszichológussal való kapcsolat

Az óvodapszichológusi hálózat 3 éve működik óvodánkban. Nagyon jó a kapcsolat az óvoda pszichológusával, a problémákat igyekszik helyben orvosolni, módszereket javasol, terápiára

küld. A pszichológus részt vesz az óvónő által szervezett fogadóórán kellő empátiával erősít rá az óvodapedagógus észrevételére. Amióta az óvodapszichológusi hálózat működik, azóta a Nevelési tanácsadóval való kapcsolat is igazi partneri kapcsolattá vált. A pszichológus megerősíti az óvodapedagógust szakértelmében, a gyermek úgy kerül a Nevelési Tanácsadóba, hogy nem kell, előről kezdeni a probléma feltárását. Hatékonyabb a munka, a kisgyerek hamarabb kap szakszerű ellátást, hamarabb kerül további szakintézménybe.

Egészségügyi hálózattal való kapcsolat: a védőnő kötelező feladatellátásán túl segítségünkre van a kerületi játékos sporttalálkozó, valamint a szintén megvalósult egészség heti programunk szervezésében. Az alkalmazottak részére a gyerekek baleseti ellátásával kapcsolatos évenkénti „oktatásában” is közreműködött. Idén első ízben vettük igénybe az Egészségügyi Bizottság által felkért doktornőt, aki megtartotta az elsősegélynyújtásról, betegellátásról, betegségek felismeréséről szóló előadását.

Védőnőnk, és gyermekorvosunk az együttműködési megállapodás szerint látják el a feladatukat.

A nevelőmunka gazdasági és műszaki hátterének, egyéb feltételrendszerének biztosítása

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

A költségvetés nagymértékben feladatokhoz kötött, konkrét összeget tartalmaz.

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.

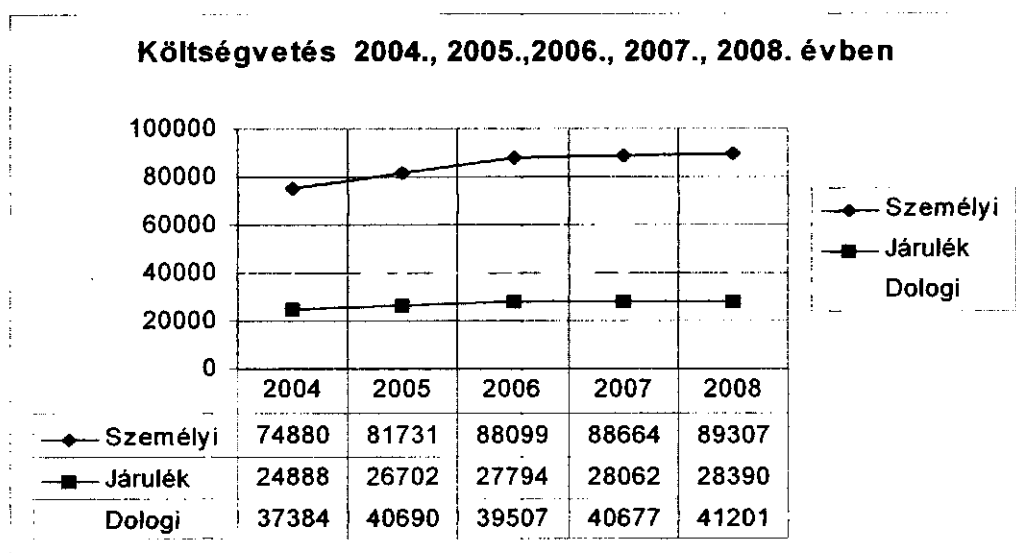
- Személyi juttatások,
- Járulékok
- Dologi kiadás
- Üzemeltetési, fenntartási kiadások
- Szakmai tevékenységgel összefüggő kiadások

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.

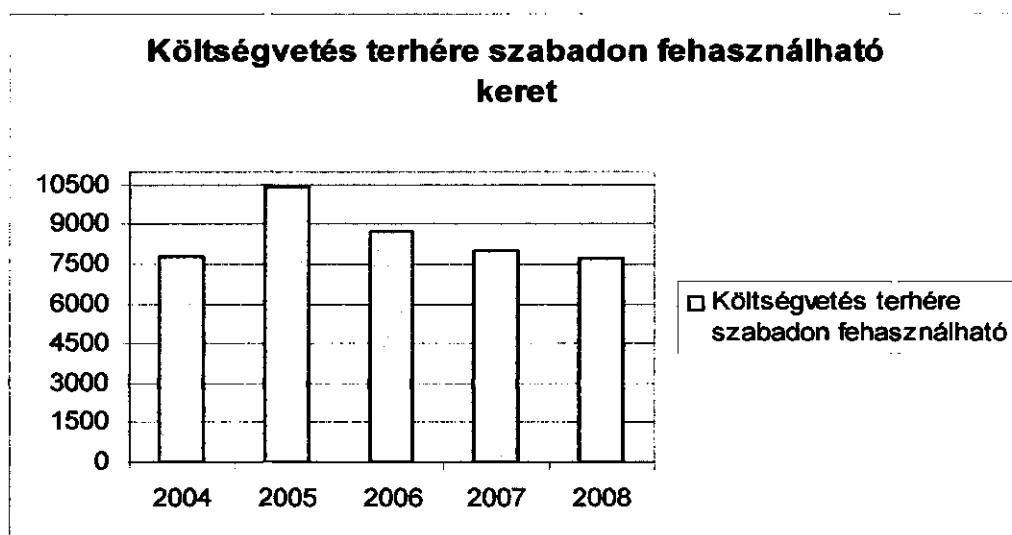
A gazdálkodási év naptári számítás alapján történik, de a tényleges beszerzéseket nevelési évhez kötjük. A költségvetés dologi részét két nagy területre oszthatjuk:

- kötött felhasználású (vásárolt élelmezés, energia költségek), valamint
- szabadon felhasználható kiadások.

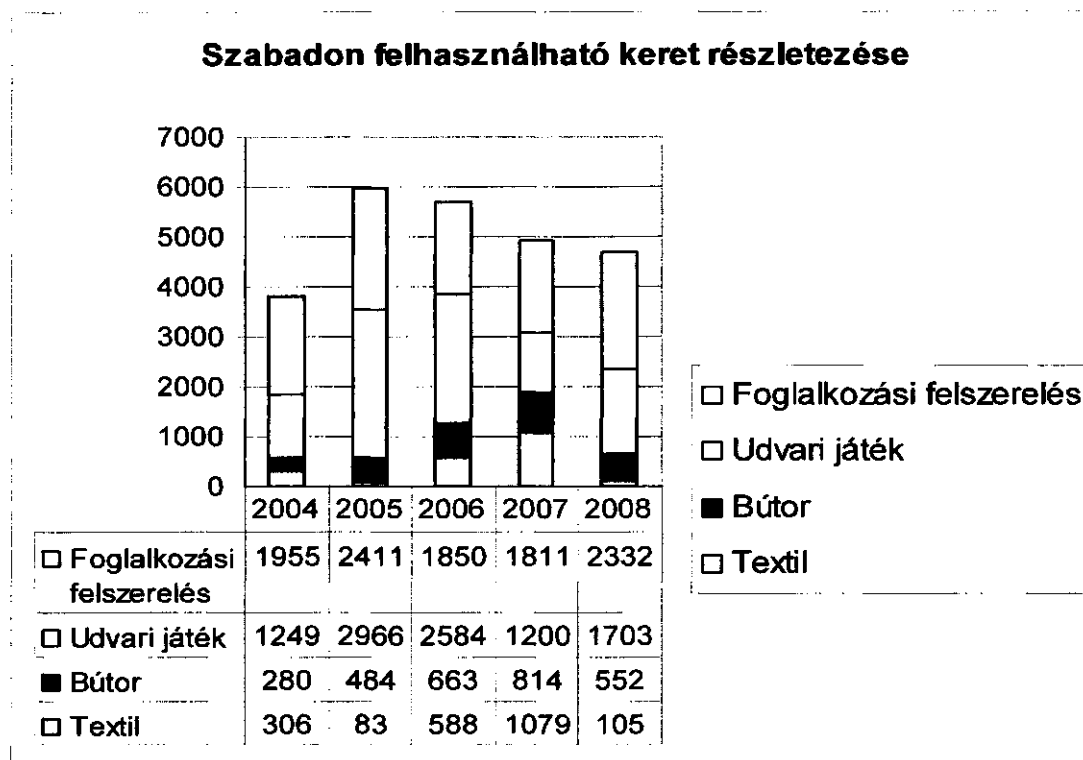
A költségvetés alakulása /2004., 2005., 2006. 2007. 2008./



Szabadon felhasználható keret alakulása:



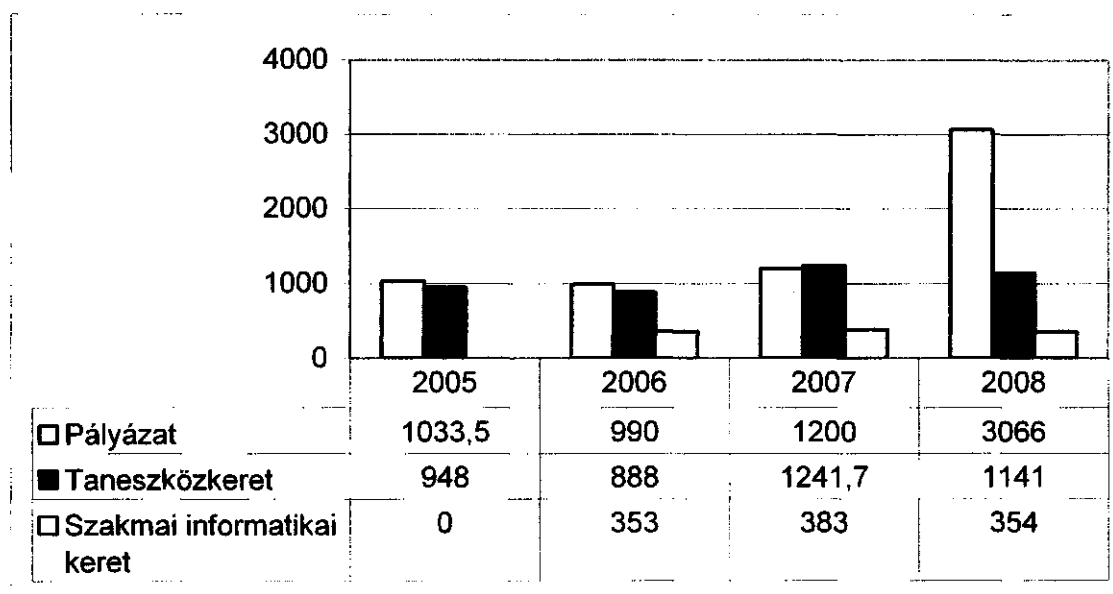
A szabadon felhasználható keret felhasználása:



A fennmaradó összegből tisztítószeret, illetve irodaszereket vásároltunk.

Költségvetésünk kiegészült a szakmai informatikai kerettel, továbbá taneszköz beszerzésre fordítható kerettel, mely további lehetőségre teremtett alapot költségvetésünkben.

A költségvetés szűkös helyzetét pályázatokkal sikerült kiegészíteni, továbbá célirányos finanszírozással, mint a taneszköz keret, szakmai informatikai keret.



A taneszköz keret a rendeletben előírtak beszerzésére irányult, a szakmai informatikai

keretből számítógépet, és fejlesztő játékokat vásároltunk, amely a Helyi nevelési program megvalósulását segítette.

A gazdálkodás során ügyeltem a költségtakarékosságra. 2005-ben saját költségvetésből sikerült felújítanom a tálaló konyhát, ahol vízvezeték és teljes burkolatcsere történt. Kicseréltük a bútorokat is. 2006-ban az egyik épületrész folyosó teljes burkolatának cseréjére került sor, ehhez 500 ezer forintos támogatást kaptam, de a munka elvégzése ötszörösébe került melyet szintén a költségvetésből finanszíroztam. 2007-ben a Farkashalom óvoda titkári szobát újítottuk fel. 2008-ban a nevelői szoba kialakítására került sor a saját költségvetési keretünk terhére, valamint a Csinszka óvodában az irodába új bútort vásároltunk, valamennyi foglalkoztatóban a linóleum csere megtörtént. A Farkashalom óvodában a nevelői öltöző szintén megújult, kulturáltabb feltételek biztosítottak.

Az önkormányzat elvégezte valamennyi helységben az energiatakarékos világítási rendszer cseréjét. Sajnos az épületben egyéb felújítás nem történt immár 30 éve!

Tárgyi felszereltség, személyiségfejlesztést segítő játékok, eszközök

Óvodánkban igyekszünk tudatosan megtervezni a beszerzéseket, ezzel biztosítani a megfelelő tárgyi feltételeket. A tudatosságot biztosítja 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 épület tárgyi felszereltsége közel azonos, a folyamatos fejlesztésnek köszönhetően korszerűnek mondható. Mindezek ellenére a meglévő eszközök amortizálódása esetén pótlásukról, cseréjükéről folyamatosan gondoskodnunk kell.

Saját erőforrás keret terhére beszerzéseink udvari játékeszköz, pályázati pénzek

Minden nevelési év kezdetére valamennyi csoport részére beszerezzük a munkájukhoz szükséges, megfelelő mennyiségű és minőségű eszközöket, felszereléseket. A szakmai anyagok, játékok, eszközök vásárlása folyamatosan, illetve időszakosan nagyobb tételben történik. Erre a költségvetési keret lehetőséget biztosít.

Helyi nevelési programunk minimális eszközszükségletet kíván, ezt a költségvetésből tudjuk finanszírozni.

Az „eszközjegyzék”-ben felsorolt felszerelések, eszközök a reális igényeket figyelembe véve, gyakorlatilag szintén rendelkezésünkre állnak. Természetesen ezeket is cserélni, pótolni, korszerűsíteni kell. Ilyenkor elsősorban az induló kiscsoportokra koncentrálni anyagi lehetőségeinket ügyelve, a többi csoport nélkülözhetetlen beszerzéseit se hagyjuk figyelmen kívül. Ezzel a bevált szemlélettel 3 – 4 évente minden csoport sorra kerül. Az eszköz jegyzékben előírt meghatározott funkcióval bíró helységek részben, vagy nem előírás szerint biztosítottak. Saját erőből 2 helység egybenyitásával sikerült egy nevelői szobát kialakítani. A munkák elvégzésében az Építőipari és Díszítő iskola tanárai, és diákjai voltak segítségemre, valamint a pártfogói felügyelet által kiközvetített burkoló végzettséggel rendelkező szakmunkás.

Nagyon nagy segítség volt az önkormányzat által elkülönített összeg taneszközre, szakmai informatikai eszközbeszerzésre, kezdetben udvari játékeszközökre. Az udvari játékeszközök a szabványnak megfelelnek. A játékok kiválasztása során ügyeltem arra, hogy azok több funkcióra legyenek alkalmasak, ezáltal fejlesztőbb a hatásfokuk is. Emiatt jóllehet drágább, de

korszerűbb eszközök biztosítottak. Az esésvédelem pótlása még egy-egy játék esetében folyamatban van.

Nagyon kedvező, hogy gyermekenként további 3000.-ft került elkülönítésre a költségvetésben, melyet a H.O.P. megvalósításával összefüggő programokra fordítottunk. A támogatással egyidejűleg a szülőkre nem hárult anyagi teher. Igaz a kapott összeget kipótoltuk a költségvetési keretünk terhére.

Nem szabad megfélemlenünk a szülőktől kapott pénzbeli, természetbeni támogatásokról se. Elmondható, hogy a tárgyi felszereltség, a személyi fejlődést elősegítő játékeszközök rendelkezésre állnak.

Az 5 év alatt sikerült elérni, hogy az étkezési- térítési díjak befizetése számítógépen kerül nyilvántartásba. Az álló és fogyóeszközök leltári nyilvántartása még kartonon történik. A GAMESZ átállásával talán lehetőség lesz a számítógépes adatfeldolgozásra.

Társadalmi hatással kapcsolatos eredmények

Az intézmény alkalmazottai közül néhányan szívesen vállalnak megmérettetést szakmai munkájukkal, bemutatók tartásával. Büszkék vagyunk Rájuk. Egy kolléganőnk egy új elterjedőben lévő szakmai módszer gyakorlatban való kipróbálás elterjesztésében működik együtt. Konferenciákon, előadásokon mutatják be munkájuk eredményességét, a módszer bemutatásáról szóló könyv készítésében együttműködnek. Ebből óvodánk, illetve a gyermekközösség is profitál. Egy-egy kerületi újságcikk is foglalkozik elért eredményünkkel más-más területeken is.

Összegzés az elmúlt 5 év tapasztalatairól

Nagyon nagy eredménynek tartom a megtett utat. Készek és képesek voltunk közös munka eredményeként a kitűzött feladatoknak megfelelni. Sikerült rendszerszemléletet kialakítani a dolgozók körében, sikerült az intézményi egységet összehangolni, amely végigvezethető az intézményi név-választástól, logóinktól a helyi nevelési programon, a mindennapi működésen át egészen az intézményi szabályozó dokumentumokig.

Munkánkat ma már nem tudjuk elképzelni a közvetett, és közvetlen partnerek igényeinek, elégedettségének és elégedetlenségének ismeretét nélkülözve, valamint a rendszerbe épített önértékelés, és mára már a teljesítményértékelés nélkül.

Elért eredményünkre méltán lehetünk büszkék, ezt csak a kollégák partnerségével tudtam elérni, de tudjuk, hogy a munkát töretlenül folyamatosan megújulva tovább kell folytatnunk. Ezért intézményünkben az alábbi minőségmótnak meghatározónak kell lenni: A minőség életmód, és életfilozófia. A minőség filozófiája a változás és változtatás filozófiája, ez egyben a fejlesztési elképzelésem mottója is.

Az 5 évre tervezett fejlesztésekből az alábbiak nem valósultak meg:

- Az egyik épület sem került felújításra, ami tőlünk független ok miatt nem valósult meg.
- A leltár számítógépes adatfeldolgozása a GAMESZ átállásának hiányában nem valósult meg.
- Áthelyező, Szakértői Bizottsággal való szorosabb együttműködésben nem sikerült előbbre lépni. Változatlanul nagyon hosszadalmas a kisgyerek behívásától a szakvélemény elkészüléséig. Értékes évek telnek el, a kisgyerek nem kapja meg időben a szakszerű ellátást.
- A munkaerő megtartására irányuló erőfeszítésem nem a tervben leírtak szerint valósult meg. Sajnos a megélhetési problémák jelen vannak mindennapi életünkben, emiatt 3 kolléga próbál máshol szerencsét. Nem volt könnyű a megválás, tiszta szívemből kívánom, hogy sikeresek legyenek, hiszen nagyon jó kollégáktól kellett megválnunk. Ez a probléma korábban nem volt jelen intézményünkben.

HELYZETELMZÉSRE ÉPÜLŐ FEJLESZTÉSI ELKÉPZELÉSEK VEZETÉSI PROGRAM

Humán erőforrás

Nagyon fontosnak tartom változatlanul az elméleti módszertani ismeretek folyamatos frissítését, a testületi szakmai napokon meghívott előadókkal, trénerekkel kívánom szinten tartani a szellemi bázist, az önképzés mellett.

Továbbképzés

- Az elkövetkezendő öt évben az intézmény Pedagógiai továbbképzési programja az irányadó, melyet 2008-2013-ig terjedő időre a nevelőtestület jóváhagyott. Ebben prioritást kapott programunkhoz igazodóan a környezetkultúra, a hagyományörzés az Alapító okiratban meghatározott beszéd, mozgásszervi, érzékszervi és a megismerő funkciók, vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő gyerekekkel való foglalkozásra felkészítő képzés.
- Fontos a másoddiploma szerzése és az olyan kompetenciák szerzése, melyek az aktuális feladatbővüléssel járó további ismeretek megszerzésére irányul. Az új tudás szerzése érdekében az alábbi képzéseket kívánom támogatni: Az öt év alatt legalább 1 kolléga szerezzen másoddiplomát. A képzésnek elsősorban az Alapító okiratban megjelölt feladathoz kell igazodnia.
- Fontosnak tartom 5 éven belül szakértő „kinevelését” játék témában, valamint a speciális tudást adó képzésben való részvételt pl.: delacató, terápiára alkalmas képzések-szenzomotoros integráció 0-3 éves gyerekek részére melyet a beszédfigyelmetes gyerekek esetében kiválóan hasznosíthatnánk, mindezek a pedagógus szakértői szerepét erősítene fel, az önsegítés az egymás megsegítése, egymástól való tanulás során fontos szerepet töltene be és nem utolsó sorban a kisgyerek a speciális ismeret birtokában szakszerűbb ellátást kap.
- Fontosnak tartom azokat a továbbképzéseket, - más óvodákban tartott bemutatók / sajnos egyre kevesebb / egy- háromnapos konferenciák - ahonnan megannyi ötlettel térnek vissza a kollégák. Innen építkezett a család –óvoda team, egészséges életmód munkaközösség is. Csak akkor látom az értelmét a továbbképzésnek, amennyiben a kolléga az ott látottakat hasznosítja, és azt a kollégák számára is láthatóvá teszi. Erre nagyobb gondot kívánok fordítani a jövőben, nem elég a rövid ismertetés. Nem szégyen a másoktól való tanulás.
- Az egymástól való tanulást a jövőben kiemelten kívánom kezelni.
- A munkaközösségek közötti párbeszédet fel kell erősíteni, módszereket kell cserélni, az intézményi szakmai munka elemzésébe, értékelésébe, ellenőrzésébe fokozottabban kívánok rájuk támaszkodni. Egy óvoda-iskola közti munkaközösség létrehozását is fontosnak tartok, a következő életszakaszra történő felkészülés, átmenet megkönnyítése szempontjából. Szeretném, ha a csoportok közötti párbeszéd, tapasztalat megosztásra kerülne.
- Nagyon fontosnak tartom a civil tudás közzétételét, amely az óvoda szakmai értékeihez, a színvonal emelkedéséhez hozzájárul. Ennek érdekében el kell készíteni és folyamatosan bővíteni kell a kompetencia térképet.
- A szülőkkel való együttműködés sikeressége érdekében fontos, hogy a szülőket erősítsük anyai, apai szerepük formálódásában. Szembe kell néznünk a saját kialakított

szokásainkkal. Nyitottnak, együttnevelőnek kell lennünk. Ügyelni kell, hogy ne tanácsadásra szorítkozzunk, ne érezzük erre feljogosítva önmagunkat. / Kellő empátiával a szülői szerepekkel kapcsolatos beszélgetések anélkül, hogy moralizálnánk, figyelmeztetnénk, esetleg óva intenénk a szülőket. stb./ Ebben óvodánk pszichológusa lehet a partnerünk.

- Együtt gondolkodásra kell készíteni a szülőket, szakmai együttműködés lehetőségét kell felajánlanunk. / Egymástól való tanulás! /
- Szándékomban áll a nevelői szoba berendezése, hogy ott a hatékony korszerű nyugodt, elmélyült munkavégzés feltételei biztosítottak legyenek. Számítógépekkel való felszerelés, internet elérési lehetőség, könyvtár helyben való kialakítása, folyóiratok közzététele helyben való olvasás stb.
- A nevelőtestület mentális állapotának javítása érdekében mentálhigiénés képzéseket is előtérbe kell helyezni, óvodánk pszichológusa segítségét a továbbiakban is igénybe kívánok venni.
- Rövid távú terv: Nagyon fontosnak tartom, hogy a GYED -GYES miatt távollévő kollégákat folyamatosan tájékoztassuk pedagógiai szakmai munkánkkal kapcsolatos megújulásokról, az új kihívásoknak való megfelelés miatt. Ennek érdekében meg kell hívni őket valamennyi testületi szakmai napra, kerületi pedagógiai napok programjára, munkaközösségi, óvónői értekezletekre, házi bemutatókra. Támogatni kívánom a távollét alatti külső továbbképzésbe való bekapcsolódást.

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 (Ezekon a megbeszéléseken kerül sor a rendeletek, jogszabályok helyes értelmezésére, alkalmazás módjára, gazdálkodási és személyi ügyek megvitatására, vezetői értekezleteken szerzett információk átadására, stb.)

Pedagógiai információk:

Kiemelten fontosnak tartom az elkövetkező időben az önsegítő csoportok létrehozását esetsmegbeszélések (aktuális nevelési feladatok, S.N.I-s gyerekek, esélyegyenlőség, felzárkóztatás, tehetséggondozás témában)

Munkaközösségi megbeszélések (szakmai anyagok, hospitálások) Az esetsmegbeszélésekbe be kívánom vonni a logopédus, utazó pedagógus, óvodapszichológus szakértelmét.

Tanfolyamokon, továbbképzéseken való részvétel utáni megbeszélések, illetve kiírás formájában való közzététel.

Információáramlás a két épület között

Feladatom a koordinálás, az információkat a vezető helyetteseken keresztül továbbítom, akik azt eljuttatják az érintettekhez.

Információáramlás épületen belül

- Óvónői megbeszélésen a pedagógusok tájékoztatása.
- kiírások
- Információs füzet rendszerezítése.
- Az információk bejegyzése
- A kör füzet elindítása az érintett csoportokba, ahol aláírásukkal igazolják az információ megérkezését.
- A füzet visszaküldése az információ birtokba vétele után

Innováció

A pedagógusoknak a jövőben is törvényi garanciát kívánok biztosítani módszertani és tartalmi kérdésekben. A jövőben se az adaptálásban kell gondolkodnunk. Intézményünk rendelkezik már olyan szakmai, minőségügyi kultúrával, hogy az önálló útkeresést válassza. A megváltozott pedagógusszerépben a pedagógus szakértői szerepe fel kell, hogy erősödjön. A vezérlés elvű pedagógiai gyakorlattal szaktani kell. A tanulás szervezés újragondolása új feladat. A pedagógiai folyamatok eredményességét növelni kell az egyenlőtlenségeket csökkenteni kell, miközben a pedagógiai minőséget garantáljuk. A folyamatos fejlesztő értékelést, visszajelzést nagyon fontosnak tartom. Tisztában vagyok azzal, hogy ez komoly metodikai tudást kíván. Kisgyermekkorban alap kompetenciákat kell fejleszteni. Ezek: a testi, szociális és kognitív kompetenciák. Olyan kompetenciákat kell szerezniük, amelyek segítségével rugalmasan tudnak majd alkalmazkodni a folyton változó körülményekhez, meg tudnak felelni a különböző elvárásoknak. Természetesen szükség van bizonyos ismeretekre, attitűdre, olyan érzelmi viszonyulásra és érdeklődésre hogy ők is akarják mindezt. Ehhez kellenek olyan képességek, amelyek birtokában alkalmazni tudják ezeket. Mindezekhez a projektpedagógia módszer tudás elsajátítása nélkülözhetetlen./ Ismeret – képesség-attitűd hármasságára van szükség a játékos tanulási helyzetekben./

Középtávú tervem: a projektpedagógiai elméleti alapjait megismerve ki kell dolgozni a helyi gyakorlatot. A tervezési gyakorlatot ki kell egészíteni a korszerűbb eljárásokkal. Eleinte önkéntesekkel, majd a projektmódszer alkalmazása valamennyi csoportba bevezetésre kerül.

Ajánlásokat, válogatást kell közreadni a módszer átvételéhez.

Az innováció további lehetőségét biztosítom mindaddig, amíg az óvoda által kitűzött célokat, feladatokat nem veszélyezteti.

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.

Szemléletünkben prioritást kell kapni az alábbi feladatokra való felkészülésnek: / nem merőben új feladatokról, csak hangsúlyeltolódásról van szó /

Hiba! Érvénytelen csatolás.

Az új feladatokra való felkészülésben maximálisan támaszkodni kívánok a szakmai munkaközösségekre. Felerősíti a tagok szakmai párbeszédét, formálja pedagógiai meggyőződésüket, új ismereteket nyújt, szemléletet formál.

A munkaközösséggel szembeni elvárásom:

- 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 munkaközösségeket jellemezze:

- Konkrét gyakorlati problémákat elemzése.
- A gyakorlat megváltoztatására irányuló törekvései vannak.
- A munkaközösségi tevékenység tartalmát a tagok határozzák meg, azonos felelősséggel alakítják, és értékelik.
- Korszerű szakismereteket és igényeket közvetítése 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 értékelése, elemzése ellenőrzése.

A munkaközösségi tagság önkéntes, vezetőjüket saját maguk választják ki. Egy-egy esetben élek annak a lehetőségével, hogy egy adott területen elemzésre, vizsgálódásra kérem fel a munkaközösséget. Kollégáim élvezik bizalmamat, tapasztalom, hogy igényeiket, értékeiket figyelembe véve érett döntéseket képesek hozni. Segítem a munkaközösségeket, hogy a pályázatok írásában fokozottabban működjenek közre / szakmai háttér! /

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.

A nevelőtestület kiemelt feladata a gyermekközösségben

A nevelőtestület tagjainak az érzelmi nevelést, testi szükségletek fokozottabb kielégítését kell preferálni. Fontos, hogy a kisgyereket olyannak fogadjuk el amilyen. Nagyon fontos az egyes kisgyerek személyiségének lényeges ismerete. Fontos hogy a fejlődését nyomon követve, szükségletüket mérlegelve a családi nevelést kiegészítve próbáljunk helyileg elérhető optimális feltételeket teremteni, megtervezni, keresni az adott csoportban a leghatékonyabb pedagógiai eljárásokat melyek mind az egyén, mind a csoport önfejlődését konstruktív irányba mozdítják. A bírálat nélküli, személyes elfogadást kell előtérbe helyezni. Értő figyelemmel kell a gyermek-szülő felé fordulni. Minden gyereknek ki kell elégíteni azon szükségletét, amely csak vele kapcsolatos. Meghallgatás, egyéni igényeinek ismerete, érzelmi biztonságát mindenképp elé kell helyezni. A gyerek számára a kiszámíthatóságot biztosítani kell. A gyermeki játékot új alapokra kell helyezni, a kognitív fejlesztés mellett nagyobb figyelmet kell fordítani a szerepjátékra, a gyerekek közötti kommunikációra, a partneri kapcsolatokra. Lényege a gyerekekben rejlő pozitív önfejlesztő lehetőség felismerése. Intézményi szinten ki kell dolgozni a támogató reflektív játékpédagógiai eljárásokat. Ehhez segítséget kívánok nyújtani a játékszaktörtéti felkérésével. A reflektív-a gyerek szükségleteihez

igazodó játékpedagógiai szemléletet el kell sajátítani. A tanulási folyamatot a kompetenciák mentén kell megszervezni, ezek: testi szükségletek, szociális szükségletek, és a kognitív szükségletek.

Tanítsák meg a gyerekeket igényeik megfogalmazására, valamint arra, hogy hallgassák meg a másikat.

Fontos az erőszakmentes kommunikáció módszerének elsajátítása a másik szükségleteinek megismerésével. / Ne ítélkezzünk, ne akarjunk mindenáron tanácsot adni./

A gyerekek motiválása

Hosszú távú tervem: Környezeti nevelő, hagyományörző szemléletük alakítása a jövőben is kiemelt szerepet kap. A programunkban leírtakat kell követnünk, hiszen az bizonyítottan jó. mi együtt tudatát is formálja, a munkát össze kell hangolni.

Középtávú terv keretében nagyon fontosnak tartom a mi együtt tudat alakítását a gyerekek és a felnőttek körében is! Ne csak a magam, egyedül, én legyen a központban / Közösén végzett tevékenységek- ez a projektpedagógia egyik meghatározó alapelve. A fejlesztő játékok mellett nagyon fontosnak tartom a szerepjáték ismételt felfedeztetését. A fejlődés-érés szempontjából kiemelt az élmény, a játékot kísérő örömrész, az életöröm érzése, melyet minden kisgyereknek át kell élni. A szocio dramatikus / társakkal együtt játszható /szerepjáték során a gyermek párbeszédet folytat, kommunikál és kontaktust teremt, ami a fejlesztő játék esetén, de a televízió, számítógépen felnövő gyerekek esetében elmarad. Fontos hogy a gyerekek minden korban meg tudják fogalmazni igényeiket, és hallgassák meg a másikat. Időt, gondoskodást, szeretetet nyújtó óvodapedagógusokra van leginkább szüksége a mai gyerekeknek, akik a mi óvodánkban adóttak. A szabad játék mindennél fejlesztőbb. A fejlesztő játékokra is szükség van, de ne uralja el a gyerekek játékát. Újra át kell gondolni, hogy a feltételek adóttak-e. / a csoportszoba belső tere, annak berendezése, kellékek, eszközök / Végig kell gondolnunk: mit tiltunk, mit engedünk meg hogy szabályaink valóban tág lehetőséget biztosítanak-e a szabad fantázia-szerepjáték szárnyalásának.

Változatlanul az élményalapú játékos természetes kíváncsiság vágyon alapuló ismeretszerzésen át kell eljuttatni a gyerekeket a valóság megtapasztalásig. Jeles napjaink erről szólnak a gyerekek eddig is részt vettek az előkészületekbe, de ötleteiket fokozottabban be kell építeni az egyes folyamatok tervezése során. Részesévé kell őket tenni a megismeréshez vezető úton. Nem a képességekre kell a hangsúlyt fektetni, hanem a vágykielégítő lehetőségekre. Ezek hozzák működésbe a gyerek egyik-másik képességét. Ez a belső készítés eredményezi a befogadást a tanulást.

A szereplés csak belső igényből fakadjon a betanulós szerephelyzeteket kerülni kell. Legyen a kisgyerek kreatív, ötletelő.

Mindig fontos feladatunk marad, hogy a gyermeket a fejleszhetőségéhez igazodóan előbbre vigyük és segítsünk azokon is, akik erre fokozottabban igényt tartanak. Ehhez fokozottabban kell támaszkodnunk az utazó pedagógusok szakmai meglátásaira, az éppen aktuális állapothoz igazodó fejlődés elősegítésében közösen kell együttműködnünk.

A legfontosabb feladataink:

- Érezzék jól magukat az óvodában
- Váljanak alkalmassá az elkövetkező életszakasza,
- Váljanak alkalmassá az alapvető kommunikációra
- Tudjanak alkalmazkodni a változásokhoz
- Tudjanak kooperatívan együttműködni.

Esélyegyenlőség, másság, gyermekvédelem

Az esélyegyenlőség kiemelt feladat. Minden kisgyerek számára biztosítani kell az esélyegyenlőséget. A hátrányos helyzetű gyerekek megsegítése érdekében helye van a pozitív diszkriminációnak. A jelző szolgálatot működtetni kell. Új feladat az esélyegyenlőségi tervben leírtak maradéktalan megvalósítása. A tehetséggondozásra nagyobb figyelmet kell fordítani. A gyermekvédelmi megbízottal folyamatos kapcsolatot kell fenntartani, a szülői jelzőrendszert kellően empatikusan a személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett kell működtetni. A gyermekvédelmi munka a munkatervben meghatározottak szerint folytatódik.

Óvoda – család stratégiai elképzelések

A családok elvárásainak való megfelelést a jövőben is kiemelten kívánom kezelni, de csak olyan mértékben, amely megfelel a 3-7 éves korosztály testi, pszichés adottságainak.

A szakmai napok nyilvánossága továbbra is biztosított számukra. Középtávú tervem szerint Ismeretszerző-bővítő programok indítását kell megszervezni melynek keretében megismerhetik önmagukat, egyben megerősíthetik pozitív szülői szerepüket. Fokozni kell a szülők nevelésbeli illetékességét, jogosultságát, hozzáértését. A szülők bizonytalansága alkukra épül, nem lehet a gyerek a főnök a családban. Elő kell segíteni, hogy rádöbbenjenek mi a szülő, mi gyerek dolga. A megoldást a szülőnek kell megtalálnia, csak ebben az esetben tud a megoldásban együtt működni. Véleményem szerint ez a partneri kapcsolatnak a társas egyenlőségnek egyik meghatározó eleme.

Sokkal nagyobb mértékben kell a szülőkre támaszkodni az óvodai tevékenységek megszervezése során. Ne csak az óvoda által szülőkkel együtt szervezett programokon jeles napok előkészületeihez kötődően tekintsenek be óvodánk életébe, hanem gyerekeik mindennapi tevékenységében működjenek aktívan közre. Mindehhez szélesebb körű információra van szükség, ez csak abban az esetben érhető el, ha konkrét nevelési programból kiinduló egymásra épülő feldolgozásra kerülő témakörökkel, szokás szabálytervünkkel előzetesen megismertetjük a szülőket, kérjük a megvalósításban való együttműködésüket.

Váljon valósággá minden csoportunkban a Helyi Nevelési programunk mottója:

„Hozzon a gyerekeknek mindenki amit tud,
Játékot, zenét, örömet
Hogy mit fogad el, azt bízunk rá.
Az a szellemi táplálék javára válik, amit kíván.” / Kodály Zoltán /

- Fel kell továbbiakban is térképezni azokat a szülői kompetenciákat, amit az óvoda is tud hasznosítani. / orvos, zenész szülők stb./
- A pontos naprakész tájékoztatást meg kell szervezni, a hagyományos kiírásokat nem mellőzhetjük.
- A kommunikáció új elemeként érdemes elgondolkodni az egész óvodát érintő információk e-mailen való továbbításáról is.

Az eddig kialakított élményt nyújtó programunkon kívül további programot kívánok szervezni a szülők kéréséhez igazodóan. Itt nem elsősorban a távoli helyekre való autóbusszos kirándulások számának növelésére gondolok, hanem az óvoda természeti környezetébe való tudatosabb kirándulások megszervezését kívánom előtérbe helyezni. Itt megtalálhatóak azok az élőhelyek, ami jól illeszthető óvodánk programjához. Naplás tó, Szilas patak, erdő, rét növény és állatvilág stb. A madarász ovi program kibővül, szervezése ennek keretében valósulna meg. Véleményem szerint óvodánk szűkebb környezetéből a lakókörnyezetünk megismeréséből kell elsősorban kiindulnunk, majd innen nyithatunk a tágabb környezetünk felé. A hagyományörző programunk megvalósítása során fontos hogy időszakonként felkeressük a Cinkotai Tájházat.

Továbbiakban is fontosnak tartom a meghívott előadókon kívül az óvodapedagógusok által szervezett gyerekelőadásokat, illetve az igazi színházi élménnyel való találkozást, gyerekelőadás, bábszínház látogatás külső helyszínen.

Vállalkozó kedvű óvodapedagógusokkal környezeti tábor szervezését, valamint néptánc tábort – néptánc oktatóval - hagyománnyá kívánom tenni a jövőben óvodánkban. A család-óvoda team által működtetett ovi-mozi népszerű, melyet a téli hónapokban folytatni kívánok.

Folytatni kívánom az egészséghét megszervezését a jövőben is.

Szervezeti, vezetési fejlesztési elképzelések

Vezetői hitvallás, vezetői énkép

„Hajt az idő, nem vár,
Ha felülünk felvesz,
Ha maradunk nem vár”

Nagyon időszerű az itt álló idézet. A folyamatos változások szükségessége, a rugalmas alkalmazkodás eddig is jellemezte a változásokhoz rugalmas alkalmazkodásomat, melyet a kollégáktól is elvártam, ebben maximálisan segítettek. Úgy gondolom, hogy erős hivatástudattal, szilárd értékrenddel rendelkezem. Sikeres pályázat esetén változatlanul nyitott kívánok lenni az új befogadására az új kipróbálására. Hiszek az egy életen át tartó tanulás szükségességében, véleményem szerint nem fogadható el, hogy 50 év felett nem kötelezett a továbbképzésre a pedagógus. Hiszem, hogy a minőség és a képzés egymást feltételezi. A képzésről nem mondhatunk le. Ezt csak akkor tudom elérni, ha kollégák önképzés iránti igénye a jövőben tovább fokozódik. Minden munkatársamtól elvárom, hogy munkájukat továbbra is jellemezze az érdeklődés, vállalkozási kedv korszerűsödésre való törekvés és

innováció. Ezt a jövőben is, ha szerényebb mértékben is az erkölcsi anyagi elismeréssel el kívánom ismerni. Folytatni kívánom a Pipitér díj adomány odaítélésének megkezdett gyakorlatát.

Elvárom, hogy minden kollégám a változásokhoz rugalmasan tudjon alkalmazkodni. Az újonnan intézményünkbe lépő kollégák betanítása a Gyakornoki szabályzatban leírtak szerint történik. / mentor kijelölése /

A legfontosabb feladatombnak tekintem az intézmény hosszú távú tervének összehangolását a kormányzati közoktatás fejlesztési stratégiával, a helyi önkormányzat fejlesztési stratégiájával. A stratégiai tervekhez kell aktuálisan igazítani Helyi Nevelési programunkat, Minőségirányítási programunkat. Eddig is elvégeztük a szükséges módosításokat, ennek az elkövetkező időszakban is eleget kívánok tenni. A változások előkészítése során a képzést változatlanul előtérbe helyezem. Változatlanul személyes és aktív részvétellel kívánok részt vállalni az aktuális feladatok megoldásában. Mindezek ellenére önállóságot, és autonómiát biztosítok, ami bizalmon alapul. Mindez olyan szervezeti kultúrát feltételez, ahol a kollégák elismerik egymás munkáját, tisztelik a társakat, és maguk is fejlődni akarnak, tudásukkal hozzájárulnak a közösség sikeréhez, és nem pusztán végrehajtok. Meg kívánom őrizni óvodánk önálló arculatát a jövőben is. Hiszem, hogy közös gondolkodás, útkeresés céljaink elérésében az egyedüli jó megoldás. A jó légkörben végzett csapatmunka, teamok már bizonyítottan jól működtethetők, azonos értékeket, normákat preferálnak. Ösztönzés erejével kívánom azon kollégát is bevonni a közös munkába, akik eddig nem érezték még ennek igazi örömét.

Az óvoda vezetése

Feladatom:

- A nevelőtestület vezetése,
- A nevelőmunka irányítása, ellenőrzése
- A nevelőtestület jogkörébe tartozó döntések előkészítése
- A személyi tárgyi feltételek biztosítása
- A szülői szervezettel való kapcsolattartás
- A nemzeti és óvodai ünnepek méltó megünneplése
- A balesetvédelemmel összefüggő tevékenységek irányítása

A feladatokat nagyobb mértékben delegálom. A továbbiakban erősíteni kell a csapatszellemet, a jó munkahelyi légkört. Ennek hozadéka: erősödik a szervezeti kultúra, a problémamegoldás, a közös tenni akarás, a közös célok, egységes normák és nézetek.

Az óvoda vezetése során az operatív irányítást kívánom előtérbe helyezni. Mivel a vezetés felelősségteljes munkavégzése, elkötelezettsége, rátermettsége, demokratikus vezetési stílusa garantálja a hatékony intézményvezetést, elvárom az összehangolt elkötelezett egységes vezetői tevékenységet. Elvárom a helyettesektől, hogy a munkaköri leírásukban meghatározottak szerint önállóan lássák el ellenőrzési, értékelési feladataikat, a nem hálás vezetői feladatokat is vállalják fel. Elvárom a korrekt tájékoztatást, a titoktartást, az együttműködést. A törvényi változásokat fokozottabban kövessék, segítsék elő a törvényes működést. Elvárom a közalkalmazotti tanácstól, hogy a törvényesség ismeretében járjon el, és képviselje a munkatársakat. Ezért a képzésre nagyobb hangsúlyt kívánok fektetni a jövőben. Változatlanul a döntést igénylő helyzetek előtt kikérem a vezetés véleményét.

Fontosnak tartom a szervezeti kultúránk megjelenési formáit, az egyen pólót, a logókkal ellátott köpenyek viselését, jelképeinket, emblémánkat. Fontos, hogy a kiírások legyenek óvodánk emblémájával ellátva.

- Középtávú tervem szerint a vezető utánpótlásról gondoskodnom kell, a feladatok átadása folyamatosan történik.
- Fokozottabban kívánom segíteni a két épület közötti szakmai együttműködést, ami eddig is jellemezte óvodánkat.
- Kiemelt figyelmet fordítok a humán erőforrásban rejlő értékek, pozitívumok kiemelésére, tervszerű fejlesztésére, hatékony munkaerő gazdálkodásra.
- Házi bemutatók szervezésével kívánok hozzájárulni a pedagógusok ön-és egymás munkájának jobb megismeréséhez, a reális önértékelés érdekében. Fontos, hogy a teljesítményértékelés során ne értékeljék alul saját munkájukat a kollégák.
- Az intézményi minőségfejlesztési munka során célokom a tevékenységek tudatos összehangolásával, a folyamatok szabályozásával hatékonyabb szolgáltatást nyújtani a partnerek igényeihez igazítva.

Feladataim:

- Teljesítményértékelési rendszer működtetése
- Mérés, ellenőrzés értékelés figyelemmel kísérése, visszacsatolás
- Csapatmunka elősegítése
- A partnerek információval való ellátása
- Bátorítani kell a kollégákat a nagyobb nyilvánosság vállalására, hogy meg tudják mutatni szakmai munkájuk eredményeit
- Igénybe kívánom venni a szakmai szolgáltatást, az egymástól való tanulás, a kontroll, a szakmai párbeszéd miatt, valamint az előre mutató alternatívák, lehetőségek igénybe vétele miatt.

Pedagógiai munkára vonatkozó elképzelések

A legfontosabbak:

- nevelőmunkánkat továbbra is azok az alapelvek határoznák meg, melyeket a Helyi Nevelési Programunkban meghatároztunk.
- Gyermekközpontú óvodánk minden dolgozója továbbra is családias, nyugodt légkörben nevelje a gyermekeket, ahol a szeretet érték. Fontos, hogy a gyereket akkor kapjuk rajta, amikor jó. Fontos az erősségekre épülő fejlesztő eljárás szemléletének átvétele.
- Óvodánk arculatának meghatározója az a környezeti nevelő, valamint a hagyománytisztelő szemlélet megalapozása. Szemléletünkben a hagyományokra épülő, környezettudatos életvitel megalapozását komplexen értelmezzük.
- 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, ovitorna), melyeknek már több éves hagyománya van intézményünkben. Ennek érdekében szoros kapcsolatot építünk az óvoda közelében található uszodával, a lehetőségek maximális kihasználására törekszem a gyerekek egészségesebb életvitel érdekében.

A nevelőtestülettel kapcsolatos feladatok

Nagyon fontosnak tartom:

- A felelősségvállalást az intézmény deklarált programjáért, szervezeti kultúrájáért.
- A személyiség karbantartását, a módszertani megújulásra való képességet, a mobilitást, /előnyös a más területről hozott szakmai ismeret) a rugalmasságot és a folyamatosan megújuló szakértelmet.
- A szervezeti kompetencia és együttműködés, ami kollektív és szervezetben teamban végzett együttműködés.
- A testület stabilitásának megőrzését, a természetes fluktuáció esetén belépő új és pályakezdő kollégák beilleszkedésének segítését, lehetőség biztosítását a bemutatkozásra.
- A folyamatos fejlesztés, ellenőrzés, értékelés. Ebben a munkában segítők a helyettesek, munkaközösség vezető, valamint a minőségügyi referens. Céлом, hogy a pedagógiai munka hatékonyságának növelésével a partneri elégedettség szintje tovább emelkedjen, ezáltal az óvodapedagógia presztízse, az óvodapedagógusok elismertsége növekedjen!

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 épületben az együttműködés továbbfejlesztését, egymás munkájának még alaposabb megismerését, a minél egységesebb testületté kovácsolódást.

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, erőfeszítését kívánják meg. Elvárom, hogy mindenki a maga területén felelősséggel, legjobb tudása szerint végezze el a feladatát mind az intézmény egészeért, mind saját munkájának minőségéért.

Figyeljük a jövőben is a pályázati lehetőségeket, és azokat az óvoda és a nevelőtestület fejlesztése érdekében minél nagyobb számban fel is használjuk.

Céлом továbbra is, hogy pezsgő szakmai élet és egészséges versenyszellem legyen jelen az óvodában.

Fontosnak tartom a dajkai munka színvonalát is, mely hozzájárul elért eredményeinkhez. Elvárom, hogy változatlan gyermekszerepével, az óvónőkkel szorosan együttműködve, szakmai irányításukhoz igazodóan, tudatosan vegyenek részt a gondozás, egészséges életmóddal kapcsolatos feladatok végzésébe, az együttnevelésben.

Belső továbbképzésükről nem mondhatunk le, mivel nevelőmunkánk közvetlen segítői. Az új kihívásoknak való megfelelést meg kell ismertetni velük. Tevékenységük, anyanyelvi kultúrájuk erősítheti, és egyben gyengítheti is nevelőmunkánk hatékonyságát.

Elvárom a fűtőktől, hogy esztétikus kellemes óvodai környezettel járuljanak hozzá színvonalas munkavégzésünkhöz.

Szervezetfejlesztés

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. Továbbra is fontos az új kollégák körütekintő kiválasztása a betanítás, melyben a gyakornoki szabályzat az iránytű.

Vezetői eszközeim: az elismerés, a dicséret, a kihívásokra való felkérés. Céлом eljuttatni a kollégákat a flow-élményhez - vagyis a feladat során élvezettel, hatékonyan végezzék a feladatukat. Az alulmotivált kollégákat is szeretném eljuttatni az értelmes közösségért végzett munka öröméhez. Igyekszek az érdeklődési körüknek megfelelő feladatokba is bevonni őket. Persze ehhez Ők is kellene.

A nevelőtestületen belül fontosnak tartom karriertervezést. Egyrészt vezető utánpótlásról szeretnék gondoskodni, amiben már az első lépéseket megtettem. Fontos feladatom az előléptetésre, munkaközösség, team vezetésre való felkészítés, egy-egy feladat önálló elvégzésére való felkérés. A karriertervezés során a pedagógusok egyéb képességeire is támaszkodni szeretnék. Pl. a helyi újsághoz anyagok elkészítése, egyéb szakfolyóiratokban a publikációk készítése.

Tisztában vagyok azzal, hogy a jó légkör alakításába a higiéniás tényezők is meghatározóak a stíluson felül, mint az épület állaga, munkafeltételek, a munkahelyi biztonság, ami nem a legkedvezőbb.

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 tájékozódunk, 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 elkészítésére a nevelési év elején kerül sor, 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.

További célkitűzések az elégedettségi vizsgálatok alapján

Az elégedettségi vizsgálatok eredményei a stratégiai céljaink módosítását nem igénylik. Az egyes partnereinknél felmerülő elégedetlenség vizsgálata céljából változatlanul ok feltárását elemzést készítünk. Az okok ismeretétől függően fogjuk eldönteni, hogy milyen lehetőséggel élünk az elégedettség növelésének érdekében.(intézkedési terv, azonnali intézkedés, vezetői utasítás stb.)

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.

Teljesítményértékelés

Elkészítettük a saját teljesítményértékelési rendszerünket, közösen dolgoztuk ki az értékelési szempontokat. A teljesítményértékelés dolgozói önértékelésen alapul, amely a vezetői értékeléssel való összehasonlítással válik objektívvé. Véleményem szerint a teljesítményértékelési rendszerünk erősíti mind az értékelő, mind az értékelt motivációját és teljesítményét, továbbá hozzájárul az egyén fejlődéséhez éppúgy, mint a szervezeti célok eléréséhez. 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 bevétele 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.

Fejlesztésre vár: a teljesítményértékelés %-os kimutatása / minősítésre vonatkozó előírás beépítése a meglévő teljesítményértékelési rendszerünkbe, továbbá a teljesítményértékelési rendszert az összes alkalmazottra ki kell terjeszteni, az értékelésre az Ő esetükbe is sort kell keríteni.

Gazdálkodással összefüggő tárgyi eszközfejlesztési elképzelések

Önálló intézmény lett óvodánk, az önállóan gazdálkodó intézménnyel / GAMESZ intézménnyel / Együttműködési megállapodásban leírtak szerint látjuk el a feladatainkat. Elvárom az óvoda titkártól, hogy teljes terjedelmében a megállapodásban leírtak szerint végezze a gazdálkodással összefüggő feladatok bonyolítását. A készpénz lekérést tervszerűbben kell átgondolnunk a jövőben. Emiatt kollégáimtól is nagyobb odafigyelést,

tervezést kérek, várok az elszámolások határideje nem változhat. Az ebédpénz készpénz formájában történő óvodai befizetések gyakorlatán a megromlott közbiztonság miatt változtatni kívánok. Fontos feladatunk a leltári készletek számítógépen való nyilvántartásának bevezetése. A csoportszobák felújítására 3-4 évente sor kerül a jövőben is, a mindenkori kiscsoportosok érintettek ebben.

A jövőben is a takarékos, költségkímélő fejlesztési elképzeléseket kívánom előtérbe helyezni. Az udvari játékeszközök karbantartását folyamatosan kell végezni. A taneszköz jegyzékben előírt felszerelések elhasználódása szerint folyamatosan kerülnek pótlásra. A szerepjáték eszközei prioritást kell, hogy élvezzenek a beszerzéseink során, melyek az utóbbi években kissé háttérbe szorultak. Középtávon tervezem a Farkashalom óvoda jobb épületszárny konyha előtti folyosó teljes burkolat felújítást, mivel az kezd balesetveszélyessé válni. Az épület homlokzata erősen amortizálódott, a felújítás elkerülhetetlen. Rövid távú tervem: a Csinszka óvodában a folyosó teljes linóleum cseréje. Halaszthatatlan a Csinszka óvoda előtti úttest aszfaltozása, kulturált parkolási lehetőség biztosítása. A Csinszka óvodába víztisztító berendezést kívánok vásárolni a közeljövőben.

A nyílászárók, és teljes vizesblokk felújítása elkerülhetetlen a Farkashalom óvodában. A nyílászárók cseréjére a Csinszka óvodában is sort kell keríteni.

Nagy álmom, és vágyam a Farkashalom óvodában lévő tornaszoba tornateremmé bővítése. Óvodánk által működtetett alapítványi bevétel erre, ha nem is a teljes fedezetet, de nagy hányadát biztosítani tudja amennyiben az önkormányzat ehhez további támogatást nyújt.

Beszerzéseinket a jövőben is a takarékoság, időtállóság szemlélete határozza meg. Változatlanul fontosnak tartom, a pályázati lehetőségek kiaknázását feltételeinek javítása érdekében.

Külső partnerekkel való kapcsolat

- Utazó pedagógusokkal Az S.N.I-s gyerekekkel foglalkozó pedagógus útmutatása alapján az egyéni fejlődés elősegítésében együtt munkálkodunk, ezáltal a hatékonyság nő.
- Logopédussal a továbbiakban is igénybe kívánom venni szakértelmét a nevelőtestület szakmai kultúrája növelésében, a logopédiai munka hatékonysága fokozása érdekében aktívan bekapcsolódunk a fejlesztő munkába, összekötő szerepet játszunk a családdal való párbeszéddel.
- A Pszichológus segítségét a jövőben is igénybe kívánom venni a nevelőtestület képzésében, mentális állapotának javításában, a fogadó órákon a szülőkkel való tájékoztatás során. Az óvodába- iskolába lépés előtt a szülőknek fórum szervezése praktikus tanácsokkal való ellátása.
- Óvodánk logopédusával az eddig kialakított gyakorlat szerint kívánom folytatni a színvonalas munkát.
- Fővárosi Beszédjavító Intézettel a mentorhálózatot működtetni kívánom.
- A Fővárosi Gyakorló Óvoda és Továbbképzési Intézménnyel szorosabb szakmai kapcsolatot kívánok kiépíteni.
- Az óvoda körzetében lévő Táncsics Mihály Általános Iskola és Gimnázium alsós munkaközösségével közelebbi kapcsolatba kívánok lépni. Óvoda-iskola- közti munkaközösséget kívánok létrehozni.
- Az Áthelyezési Bizottsággal törekedni kell a szorosabb együttműködésre.
- Rácz Aladár Zeneiskolával a zene-ovi szervezés kifogástalan, magas színvonalon teljesül a megvalósítás, bízom benne, hogy ez a gyakorlat az elkövetkező időszakban is megvalósul.

- Környezetvédelmi Irodával: egy összekötő kijelölésével kívánom a kerületi fejlesztési elképzeléseket megismerve összehangoltabbá kívánom tenni óvodánk környezeti nevelőmunkáját
- Oktatási bizottsággal való kapcsolat: Részt veszek a tanácskozásokon, szakmai kérdésekben, fejlesztési elképzelésekben szakértelmmel segítem elő a bizottság munkáját.
- Fenntartóval: A határidők betartásában, a pontos adatközléssel az írásos dokumentációk legjobb tudásom szerinti elkészítésében igyekszek megfelelni az elvárásoknak.

Az intézmény PR eszközei, társadalmi hatással összefüggő elképzelések

Óvodánk név-választásához igazodó logóinkat elhasználódás szerint cseréljük, ovis zászlót elkészítjük, egységesebb, az óvoda logójával ellátott formanyomtatványokat kívánok alkalmazni intézményen belül is. Az internetes honlapot rövid bemutatkozás- ki kell egészíteni az óvodánk életével kapcsolatos, valamennyi csoportot érintő programokkal. Ebédbefizetés, óvodai kirándulás stb. A honlapon szándékomban áll néhány videó illetve fotó közzététele, ami az egész óvodánk gyermekközösségét érinti.

Folytatni kívánom óvodánk életének bemutatását albumok rendszeresítésével is.

A Pipitér napok szervezését a jövőben is fontosnak tartok, melyre a kerületi újság szerkesztőjét is meghívjuk. Évente 2 alkalommal szeretném ovi galériát megnyitni, egy ízben a gyerekek vizuális munkájának kiállítására, egy ízben kerületi művészek kiállítására kerülne sor. /

Zöld óvoda cím elnyerése, ami erkölcsi elismerést teszi lehetővé. A pályázat elbírálás alatt van.

Jogszerűség

Intézményünkben az elfogadott SZMSZ, az óvodai házirend, a belső szabályzók /munkavédelmi szabályzat, tűzvédelmi szabályzat, selejtezési szabályzat, leltározási szabályzat, iratkezelési szabályzat, közalkalmazotti szabályzat, belső ellenőrzési szabályzat, pénzügyi szabályzat, stb./ az éves munkaterv, a minőségirányítási program koherens egymással, mely lehetővé teszi, hogy pedagógiai munkánk átlátható, követhető, értékelhető, eleget tesz a törvényes működésnek és az elvárásoknak.

A különféle beszámolókat, munkaterveket, jegyzőkönyveket és határozatokat igyekszem a Művelődési Ügyosztály szempontjai szerint a legjobb tudásom szerint elkészíteni, törekszem az észrevételek azonnali kijavítására.

Sikeres pályázat esetén őszinte hittel, változatlan kitartással, megújulásra való képességgel legjobb tudásom szerint kötelességemnek érzem a megpályázott óvoda vezetését. Minden erőmmel azon leszek, hogy összeegyeztessém az értelmes rendet, az alternatívitást és szabadságot, megőrizve a korábban kialakított értékeket, melyek óvodánk erejét adták.

Pályázatomból is kitűnik, hogy a változás, változtatás a folyamatos változás jelen van intézményünk életében. Mindannyiunktól megújulásra való képességet kíván. Az új kihívásoknak való megfelelés nem kis feladat, de tisztában vagyok azzal:

Az életben semmi nincs amitől félni kell
Csupán feladatok vannak, amit meg kell oldanunk”
Maria Curie

Budapest, 2009.március

Kovács Györgyné
Kovács Györgyné

Mellékletek:

- Önéletrajz
- Óvónőképző főiskolai oklevél
- Óvodai menedzser képző szakosító oklevél
- Erkölcsi bizonyítvány

Szám: 81./1972....

Oklevél

Ezt az oklevelet Kiss Ilona.....

..... számára állítottuk ki,

aki az 1952. év augusztus hó 12. napján

Budapest..... városban (községben)

..... megyében Magyar országban

született, és az 1970/71. tanévtől az 1971/72. tanévig a

Kecskeméti Óvónőképző Intézet..

Budapesti Tagozatán.....

tanulmányi kötelezettségeinek eleget tett.

Az Állami Vizsgáztató Bizottság1972.... évi

június..... hó 26.-i határozata alapján

nevezettet okleveles

óvónőnek.....

..... nyilvánítjuk.

Oklevelének minősítése jeles.....

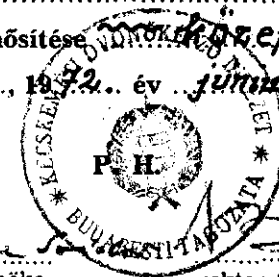
Kelt, Budapest, 1972. év június.. hó 26.-án.

Áll. Vizsg. Biz. elnöke

rektor (dékán, igazgató)



A. Tű. 1124/a. r. sz. — Nyomell. V. — 71524 — FNyV. 16.



Budapesti Tanítóképző Főiskola

Hivatalos kiigazítás

a 145/1996 számú,
Kovács Györgyné

számára kiállított oklevélhez

Az oklevél záradéka hibás jogszabályi hivatkozást tartalmaz. A jogszabályi hivatkozás helyesen a következő:

Ez az oklevél a fenti képzés tantervében előírt ismeretek elsajátítását tanúsítja, s ilyen értelemben egyenértékű a 7/1987. (VI. 29.) MM. számú rendelet 4. §. c/ pontja alapján kiadott szakosító oklevéllel.

Budapest, 1996. 03. 20.


(Dr. Odor Klára)
képzésvezető

145 / 1996. szám

OKLEVÉL

Ezt az oklevelet Kovács Györgyné

_____ számára állítottuk ki,

aki 19 52. évben augusztus hó 12. napján

Budapest városban (községben)

_____ megyében Magyar országban

született, és a Kecskeméti Óvónőképző Intézet

intézményben szerzett 81 / 1972. számú

óvónői oklevéllel rendelkezik.

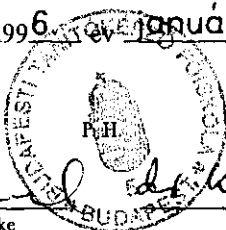
Tanulmányi kötelezettségeinek a Budapesti Tanítóképző Főiskola által szervezett „ÓVODAI MENEDZSER” szakosító

képzésben az 1994. tanévtől az 1995. tanévig eleget tett.

A Záróvizsga-Bizottság előtt 1996. év jan. hó 22. napján záróvizsgát tett.

Ez az oklevél a fenti képzés tantervében előírt ismeretek elsajátítását tanúsítja, s ilyen értelemben egyenértékű a 7/1987. (VI. 29.) MM számú rendelet 7. §-a (2) bekezdésének c) pontja alapján kiadott szakosító oklevéllel.

Kelt Budapest 1996. év január hó 22. -n.


L. Pál Zoltán a Záróvizsga-Biz. elnöke Dr. Kulcsár Elemér főigazgató



KÖZIGAZGATÁSI ÉS ELEKTRONIKUS KÖZSZOLGÁLTATÁSOK KÖZPONTI HIVATALA



IGAZOLOM, HOGY

KOVÁCS GYÖRGYNÉ

/ KISS ILONA

BUDAPEST 10

1952.08.12.

anyja neve: MOLNÁR ILONA

NÓ /

A BÜNTETTESEK NYILVÁNTARTÁSÁBAN

NEM SZEREPEL.



Becht Éva

BUDAPEST, 2009.FEBRUÁR 27.

DR. BECHT ÉVA
FŐOSZTÁLYVEZETŐ

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

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



023737516



031001000000000054662649



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

Jegyzőkönyv

Felvéve: 2009. április 1.-én a 1165 Budapest, Farkashalom u. 42-44.sz. Pipitér Óvoda nevelői szobájában megtartott Testületi értekezleten

Jelen vannak: Bucella Gézané közoktatási szakértő a XVI. kerületi önkormányzat képviselőjeként, Kovács Györgyné az óvodavezetői pályázat benyújtója, nevelőtestületi közösség: 25 fő

Napirend: 1.) A nevelőtestület szavazása a Kovács Györgyné által benyújtott óvodavezetői pályázat programjáról.

A jegyzőkönyv megnyitva: 17 óra 30 perckor

Baloghné Szilvási Anikó az előkészítő bizottság elnöke köszönti a nevelőtestület összegyűlt tagjait, az óvodavezetői pályázat benyújtóját Kovács Györgynét, illetve az önkormányzat képviselőjeként jelenlévő Bucella Gézanét.

Elmondja az óvodavezetői munkakör kiírásának törvényi alapjait; a pályázat megjelenésének helyeit, ill. idejét. Megállapítja, hogy a XVI. Kerületi Önkormányzat által meghirdetett óvodavezetői munkakör betöltésére kiírt pályázatra, a pályázat benyújtásának határidejéig egy óvodavezetői pályázat érkezett. Kovács Györgyné mint egyedüli pályázó pályázott a Pipitér óvoda óvodavezetői tisztségére.

Baloghné Szilvási Anikó megállapítja, hogy a nevelőtestületi közösség szavazóképes, a nevelőtestület 50+1%-a jelen van. A nevelőtestületi közösség létszáma 26 fő.

Felkéri a jegyzőkönyv vezetésére Sinákné Kiss Magdolnát, a választási bizottság egyik tagját. Felkéri a jegyzőkönyv hitelesítésére Balogh Klárát, aki szintén a választási bizottság tagja.

Baloghné Szilvási Anikó megkéri a nevelőtestület tagjait, szavazzanak Sinákné Kiss Magdolnára, a jegyzőkönyv vezetőjére.

A nevelőtestületi közösség létszáma 26 fő

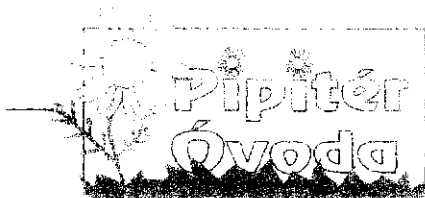
Jelen van: 26 fő

Szavazók száma: 25 fő

A szavazás egyszerű kézfenn tartással

A Pipitér Óvoda nevelőtestületi közösségének tagjai elfogadják Sinákné Kiss Magdolnát a jegyzőkönyv vezetésére.

Szavazás: 25 igen, 0 nem, 0 tartózkodás



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

Baloghné Szilvási Anikó megkéri a nevelőtestület tagjait, szavazzanak Balogh Klárára, a jegyzőkönyv hitelesítőjére.

A nevelőtestületi közösség létszáma 26 fő

Jelen van: 26 fő

Szavazók száma: 25 fő

A szavazás egyszerű kézfenn tartással

A Pipitér Óvoda nevelőtestületi közösségének tagjai elfogadják Balogh Klárát a jegyzőkönyv hitelesítésére.

Szavazás: 25 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Baloghné Szilvási Anikó felkéri Kovács Györgynét, hogy az óvodavezetői pályázatát ismertesse a nevelőtestület előtt.

Kovács Györgyné elmondja, hogy a 2009. március 28.-án megtartott testületi szakmai napon részletesen ismertette óvodavezetői pályázatának programját. A nevelőtestület tagjai által feltett kérdésekre választ adott. Jelzi, hogy a jelenlegi nevelőtestületi értekezleten nem szeretné megismételni a pályázatáról elmondottakat, de várja az az óta esetleg megfogalmazódott kérdéseket, melyre szívesen válaszol.

Baloghné Szilvási Anikó megállapítja, hogy Kovács Györgyné vezetői pályázatával kapcsolatosan a nevelőtestület tagjai nem kívánnak újabb kérdést feltenni.

Baloghné Szilvási Anikó felolvassa a szülői választmány 2009. március 25.-én megfogalmazott támogató véleményét az óvodavezetői pályázatról. Lásd melléklet.

Ezt követően felolvassa a nevelőközösség 2009. március 28.-án testületi szakmai napon az óvodavezetői pályázatról megfogalmazott támogató véleményét. Lásd melléklet.

Baloghné Szilvási Anikó felkéri a számláló bizottság tagjait Palkóné Gacs Krisztina, Kocsmár Éva, Horváth Károlyné óvodapedagógusokat, hogy ismertessék a szavazás menetét.

Horváth Károlyné bemutatja a szavazócédulát, s ismerteti a szavazás szabályait. Felhívja a nevelőtestület tagjainak figyelmét, hogy a szavazócédulán csak egy jelölés lehet. Amennyiben több jelölés is rákerül a cédulára, az érvénytelen lesz.

Baloghné Szilvási Anikó felkéri a nevelőközösség tagjait, hogy szavazzanak Kovács Györgyné óvodavezetői programjáról.

A nevelőtestületi közösség tagjai a jelenléti ív aláírása után, a lepecsételt szavazócédulán egyedül, zárt helységben szavaznak.



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

A szavazás végén a számláló bizottság Bucella Gézáné felügyeletével megszámlolja a szavazatokat, majd az eredményt átadja az előkészítő bizottság elnökének Baloghné Szilvási Anikónak.

Baloghné Szilvási Anikó ismerteti a nevelőtestület tagjaival a szavazás végeredményét. Megállapítja, hogy a 2009. április 01.-én a Pipitér óvoda vezetői választással kapcsolatos nevelőtestületi értekezletén a 25 darab szavazócédulával történt szavazás alapján a Pipitér Óvoda nevelőtestületi közösségének tagjai egyöntetűen támogatják Kovács Györgyné vezetői pályázatának programját.

A nevelőtestületi közösség létszáma 26 fő

Jelen van: 26 fő

Szavazók száma: 25 fő

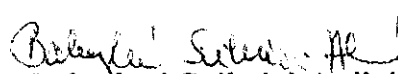
Szavazás: 25 támogatás, 0 nem támogatás, 0 tartózkodás

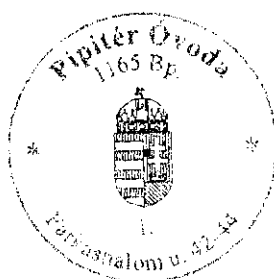
Baloghné Szilvási Anikó elmondja, hogy a szavazásról jegyzőkönyv, illetve jegyzőkönyv kivonat formájában tájékoztatja a fenntartót.

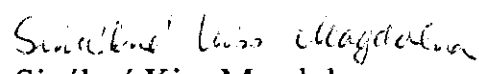
Határidő: azonnal

Felelős: Baloghné Szilvási Anikó az előkészítő bizottság elnöke, Sinákné Kiss Magdolna, Balogh Klára

A jegyzőkönyv lezárva: 18 óra



Baloghné Szilvási Anikó
Előkészítő bizottság elnöke




Sinákné Kiss Magdolna
jegyzőkönyvvezető

Budapest 2008. 04. 01.

A kivonat hitelül:


Balogh Klára
Előkészítő bizottság tagja

Vélemény

Alapos, mindenre kiterjedő, épít a helyi adottságokra. Tájékozott a helyi viszonyokban, Fővárosi szinten is. Kiemeli, hogy a munkatársak segítségével érte el az eddigi eredményeket és továbbra is számít rájuk. A pályázatban megjelenik a minőség fejlesztés (partnerközpontú működés), megtalálhatók az eddigi tevékenységek, épít a minőségfejlesztés által elért eredményekre, további fejlesztési célokat tűz ki. A partnerközpontú működés során a belső és külső partnerek véleményét egyaránt fontosnak tartja. Vezetői pályázatában kiemeli a szakmai beszélgetések fontosságát, a pedagógusok közötti szakmai tapasztalatcserét – hangsúlyozva ezzel az egymástól való tanulás fontosságát. Nemcsak a testület tagjaitól várja el az új módszerek iránti nyitottságot, a továbbképzések iránti érdeklődést, élen jár-e területen is. Óvoda- család szorosabb együttműködésének tervezését jónak tartjuk, ahol nagyobb mértékben kíván a szülőkre támaszkodni az óvodai tevékenységek megszervezése során. A célok megfogalmazásánál figyelembe veszi a társadalom megváltozott körülményeit, kiemeli az érzelmi nevelést.

Az eddigi sikeres munkára tervezi a jövőt. Szimpatikusnak tartjuk, hogy a gyermekek számára az élményt nyújtó programokat az óvodánk szűkebb környezetéből, lakóhelyünk megismeréséből kiindulva tervezi.

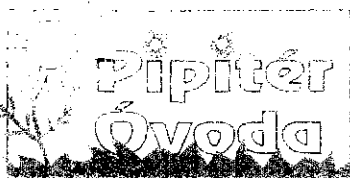
Fontosnak tartja az élethosszig való tanulást és ebben támogatja a nevelői közösséget, nyitott az újításokra. Szimpatikus a pályázatában, a belső képzések megjelenése, ahol lehetőséget kapnak a pedagógiai munkát segítők is, a további fejlődéshez.

Fontosnak tartja, hogy vezetőt neveljen ki a nevelőtestületből, aki továbbviszi az óvoda emberi és szakmai értékeit. Színvonalasnak tartjuk a pályázatot formailag, tartalmilag egyaránt.

Kovács József
Tervező B.S.

Kovács József

Balogh Kesz



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

Jegyzőkönyv

Felvéve: 2009. április 1.-én a 1165 Budapest, Farkashalom u. 42-44.sz. Pipitér Óvoda nevelői szobájában megtartott Alkalmazotti értekezleten

Jelen vannak: Bucella Gézáné közoktatási szakértő a XVI. kerületi önkormányzat képviselőjében, Kovács Györgyné az óvodavezetői pályázat benyújtója, alkalmazotti közösség: 45 fő

Napirend: 1.) Kovács Györgyné által benyújtott óvodavezetői pályázattal kapcsolatos külön véleményezési jog érvényesítése

2.) Szavazás az óvodavezető személyéről

A jegyzőkönyv megnyitva: 18 óra 05 perc

Baloghné Szilvási Anikó az előkészítő bizottság elnöke köszönti az alkalmazotti közösség összegyűlt tagjait, az óvodavezetői pályázat benyújtóját Kovács Györgynét, illetve az önkormányzat képviselőjében jelenlévő Bucella Gézánét.

Megállapítja, hogy a XVI. Kerületi Önkormányzat által meghirdetett óvodavezetői munkakör betöltésére kiírt pályázatra, a pályázat benyújtásának határidejéig egy óvodavezetői pályázat érkezett.

Kovács Györgyné mint egyedüli pályázó pályázott a Pipitér óvoda óvodavezetői tisztségére.

Baloghné Szilvási Anikó megállapítja, hogy az alkalmazotti közösség szavazóképes, az alkalmazotti közösség 50+1%-a jelen van. Az alkalmazotti közösség létszáma 45 fő.

Felkéri a jegyzőkönyv vezetésére Sinákné Kiss Magdolnát, a választási bizottság egyik tagját. Felkéri a jegyzőkönyv hitelesítésére Balogh Klárát, aki szintén a választási bizottság tagja.

Baloghné Szilvási Anikó megkéri az alkalmazotti közösség tagjait, szavazzanak Sinákné Kiss Magdolnára, a jegyzőkönyv vezetőjére.

Az alkalmazotti közösség létszáma 46 fő

Jelen van: 46 fő

Szavazók száma: 45 fő

A szavazás egyszerű kézfenn tartással

A Pipitér Óvoda alkalmazotti közösségének tagjai elfogadják Sinákné Kiss Magdolnát a jegyzőkönyv vezetésére.

Szavazás: 45 igen, 0 nem, 0 tartózkodás



1165 Budapest, Farkashalom utca 42–44.
Telefon/fax: 407-22-05

Baloghné Szilvási Anikó megkéri az alkalmazotti közösség tagjait, szavazzanak Balogh Klárára, a jegyzőkönyv hitelesítőjére.

Az alkalmazotti közösség létszáma 46 fő

Jelen van: 46 fő

Szavazók száma: 45 fő

A szavazás egyszerű kézfenn tartással

A Pipitér Óvoda alkalmazotti közösségének tagjai elfogadják Balogh Klárát a jegyzőkönyv hitelesítésére.

Szavazás: 45 igen, 0 nem, 0 tartózkodás

Baloghné Szilvási Anikó felkéri Kovács Györgynét, hogy az óvodavezetői pályázatát ismertesse a nevelőtestület előtt.

Kovács Györgyné elmondja, hogy a pályázatának programját időben minden dolgozóhoz eljuttatta e-mail-ben, vagy pedig fénymásolat formájában. Lehetősége volt mindenkinek arra, hogy azt elolvassa, megismerje.

Baloghné Szilvási Anikó megkérdezi az alkalmazotti közösséget, hogy kíván-e élni valaki az óvodavezetői pályázattal kapcsolatos külön véleményezés, kérdésfeltevés jogával.

Az alkalmazotti közösségből senki nem kívánt ezzel a jogával élni.

Baloghné Szilvási Anikó, felolvassa a szülői választmány 2009. március 25.-én megfogalmazott támogató véleményét az óvodavezetői pályázatról. Lásd melléklet

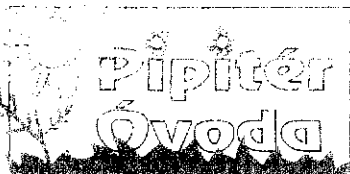
Ezt követően ismerteti a nevelőközösség 2009. március 28.-án a testületi szakmai napon az óvodavezetői pályázatról megfogalmazott támogató véleményét. Lásd melléklet

Baloghné Szilvási Anikó felkéri a számláló bizottság tagjait Tóth Zoltánné óvodatitkárt, Pálfyné Magdolna pedagógiai munkát segítő munkatársat és Góczén Krisztina óvodapedagógust, hogy ismertessék a szavazás menetét.

Tóth Zoltánné bemutatja a szavazócédulát, s ismerteti a szavazás szabályait. Elmondja, hogy a cédulán csak egy, egyértelmű jelölés lehet. Amennyiben több jelölés is rákerül a cédulára, az érvénytelenné válik. Elmondja, hogy a szavazás a lebélyegzett szavazólapon, egyesével fog történni.

Baloghné Szilvási Anikó felkéri az alkalmazotti közösség tagjait, hogy szavazzanak Kovács Györgyné óvodavezetői pályázatot benyújtó személyéről.

Az alkalmazotti közösség tagjai a jelenléti ív aláírása után, a lepecsételt szavazócédulán egyedül, zárt helységben szavaznak.



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

A szavazás végén a számláló bizottság Bucella Gézáné felügyeletével megszámolja a szavazatokat, majd az eredményt átadja az előkészítő bizottság elnökének Baloghné Szilvási Anikónak.

Baloghné Szilvási Anikó ismerteti az alkalmazotti közösség tagjaival a szavazás végeredményét.

Megállapítja, hogy a 2009. április 01.-én a Pipitér óvoda vezetői választással kapcsolatos nevelőtestületi értekezletén a 45 darab szavazócédulával történt szavazás alapján a Pipitér Óvoda alkalmazotti közösségének tagjai egyöntetűen támogatják Kovács Györgynét, mint óvodavezető személyét.

Az alkalmazotti közösség létszáma 46 fő

Jelen van: 46 fő

Szavazók száma: 45 fő

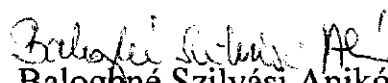
Szavazás: 45 támogatás, 0 nem támogatás, 0 tartózkodás

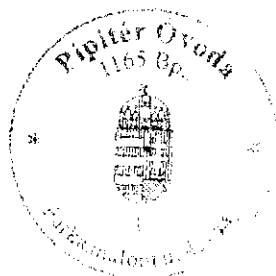
Baloghné Szilvási Anikó elmondja, hogy a szavazásról jegyzőkönyv, illetve jegyzőkönyv kivonat formájában tájékoztatja a fenntartót.

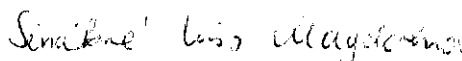
Határidő: azonnal

Felelős: Baloghné Szilvási Anikó az előkészítő bizottság elnöke, Sinákné Kiss Magdolna, Balogh Klára

A jegyzőkönyv lezárva: 18 óra 34 perc



Baloghné Szilvási Anikó
Előkészítő bizottság elnöke




Sinákné Kiss Magdolna
jegyzőkönyvvezető

Budapest 2008. 04. 01.

A kivonat hitelül:


Balogh Klára
Előkészítő bizottság tagja

Vélemény

Alapos, mindenre kiterjedő, épít a helyi adottságokra. Tájékozott a helyi viszonyokban, Fővárosi szinten is. Kiemeli, hogy a munkatársak segítségével érte el az eddigi eredményeket és továbbra is számít rájuk. A pályázatban megjelenik a minőség fejlesztés (partnerközpontú működés), megtalálhatók az eddigi tevékenységek, épít a minőségfejlesztés által elért eredményekre, további fejlesztési célokat tűz ki. A partnerközpontú működés során a belső és külső partnerek véleményét egyaránt fontosnak tartja. Vezetői pályázatában kiemeli a szakmai beszélgetések fontosságát, a pedagógusok közötti szakmai tapasztalatcserét – hangsúlyozva ezzel az egymástól való tanulás fontosságát. Nemcsak a testület tagjaitól várja el az új módszerek iránti nyitottságot, a továbbképzések iránti érdeklődést, élen jár-e területen is. Óvoda- család szorosabb együttműködésének tervezését jónak tartjuk, ahol nagyobb mértékben kíván a szülőkre támaszkodni az óvodai tevékenységek megszervezése során. A célok megfogalmazásánál figyelembe veszi a társadalom megváltozott körülményeit, kiemeli az érzelmi nevelést.

Az eddigi sikeres munkára tervezi a jövőt. Szimpatikusnak tartjuk, hogy a gyermekek számára az élményt nyújtó programokat az óvodánk szűkebb környezetéből, lakóhelyünk megismeréséből kiindulva tervezi.

Fontosnak tartja az élethosszig való tanulást és ebben támogatja a nevelői közösséget, nyitott az újításokra. Szimpatikus a pályázatában, a belső képzések megjelenése, ahol lehetőséget kapnak a pedagógiai munkát segítő is, a további fejlődéshez.

Fontosnak tartja, hogy vezetőt neveljen ki a nevelőtestületből, aki továbbviszi az óvoda emberi és szakmai értékeit. Színvonalasnak tartjuk a pályázatot formailag, tartalmilag egyaránt.

Balogh István
2018. 08. 01.

Balogh István

Balogh István

Vélemény

Kovács Györgyné 20 éve kiváló színvonalon vezeti az intézményt, ezért megfelelő tapasztalattal rendelkezik a további munka folytatásához. Már bizonyított. Megfogalmazzák, hogy a pályázat tartalmilag és formailag is színvonalas. Figyelembe veszi a korszerű nevelési, pedagógiai elveket. Gyermekközpontú. Véleményük szerint reálsan értékeli az elmúlt 5 évet, s reális célokat tűz ki a jövőre vonatkozóan, melyeket valószínűleg meg is tud majd valósítani. Jónak tartják, hogy megjelenik az integráció. Tapasztalják, hogy a problémákkal küzdő kisgyermek gondozva vannak, ugyanakkor a súlyosabb esetek ellátására már nem vállkozik az óvoda. Jónak tartják ezzel kapcsolatban is a pedagógusok továbbképzését. Fontosnak tartják, hogy megjelenik a pályázatban a két épület közötti információ áramlás.

Kovács Györgyné

Dr. Kőrösi Péter és Kőrösi Péter

Helyettesítő: Pásztor T. László



1165 Budapest, Farkashalom utca 42-44.
Telefon/fax: 407-22-05

Nyilatkozat

A 1165 Budapest Farkashalom u. 42-44. sz. Pipitér Óvoda Közalkalmazotti Tanács tagjai nyilatkoznak, hogy a Kovács Györgyné által benyújtott vezetői pályázatról külön véleményt nem kívánnak alkotni. A 2009. március 28.-án megtartott nevelőtestületi értekezleten a pedagógusok által alkotott véleménnyel egyetértenek, részt vettek annak megfogalmazásában.

Budapest, 2009. április 01.

Csiszár Györgyné

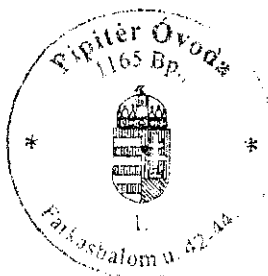
Csiszár Györgyné

KT elnöke - óvodapedagógus

Szilágyi Judit

Szilágyi Judit

KT tag - óvodapedagógus



Pozsgai Ferencné

Pozsgai Ferencné

Pedagógiai munkát segítő

Munkatárs – KT tag

Földi Erzsébet

Földi Erzsébet

Pedagógiai munkát segítő

munkatárs – KT tag

NYILATKOZAT

AlulírottKovács György..... hozzájárulok, hogy a
Pipitér Óvoda óvodavezetői álláshelyére benyújtott pályázatommal kapcsolatos meghallgatásom a Képviselő-testület nyílt - zárt ülésén történjen.

Budapest, 2009. március 18.

.....Kovács György.....
pályázó

94/2009

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT

Kivonat
az Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottság
2009. április 20-i ülésének jegyzőkönyvéből

Napirend:

4.) A Pipitér Óvoda magasabb vezetői álláshelyére pályázó meghallgatása

88/2009. (IV. 20.) OIGYB

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testületének Oktatási, Ifjúság-és Gyermekvédelmi Bizottsága javasolja a Képviselő-testületnek, hogy bízza meg **Kovács Györgynét** 2009. augusztus 1-től 2014. július 31-ig a **Pipitér Óvoda** óvodavezetői teendőinek ellátásával.

Alapilletményét a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény előírásai szerint, vezetői pótlékát a pótlékalap 300 %-ában, azaz 60.000,- Ft-ban állapítsa meg.

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

Határidő: 2009. április 22-i Képviselő-testületi ülés

Felelős: Abonyi János


Szavazás: 7 igen, egyhangú

Abonyi János s.k.
elnök

Ács Anikó s.k.
jegyzőkönyv hitelesítő

Budapest, 2009. április 21.

A kivonat hitelül:


Kovács Katalin
ügyosztályvezető